

--QUỐC HỘI

Luật số: 10/2012/QH13

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Hà Nội, ngày 18 tháng 6 năm 2012

--国会

法律 第 10/2012/QH13 号

ベトナム社会主義共和国

独立 - 自由 - 幸福

ハノイ 2012年6月18日

(翻訳：斎藤善久神戸大学准教授)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Nghị quyết số 51/2001/QH10;

Quốc hội ban hành Bộ luật lao động.

労働法典

決議第 51/2001/QH10 号により修正補足された 1992 年ベトナム社会主義強化和国憲法に基づき;

国会は労働法典を公布する。

Chương I

第 1 章

NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

総則

Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

第 1 条 調整範囲

Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

労働法典は、労働基準；労働関係および労働関係に直接関連するその他の各関係における労働者、使用者、労働者集団代表組織、使用者代表組織の権利、義務、責任；労働に関する国家管理を規定する。

Điều 2. Đối tượng áp dụng

第 2 条 適用対象

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

1. ベトナム人労働者、職業学習・訓練生およびこの法典に規定されるその他の労働者。

2. Người sử dụng lao động.

2. 使用者。

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

3. ベトナムで就労する外国人労働者。

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

4. 労働関係に直接関連を有するその他の機関、組織、個人。

Điều 3. Giải thích từ ngữ

第 3 条 用語の解説

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

この法典において、以下の各用語は次のように理解される：

1. *Người lao động* là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc theo hợp đồng lao động, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động.

1. 労働者とは、満 15 歳以上の、労働可能性を有し、労働契約に基づいて就労し、賃金の支払いを受け、使用者の管理・指揮命令を受ける者である。

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 lao động theo hợp đồng lao động; nếu là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

2. 使用者とは、労働契約に基づいて労働者を雇用し使用する事業体、機関、組織、合作社、家族、個人であり；個人の場合は十分に民事の行為能力を有することを要する。

3. *Tập thể lao động* là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động.

3. 労働者集団とは、一の使用者のもとで、もしくは使用者の組織機構の一部分において共に就労する労働者の、組織化された集合体である。

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

4. 事業場（基礎）における労働者集団代表組織とは、基礎労働組合執行委員会もしくは基礎労働組合が未設立の基礎における基礎直接上級労働組合執行委員会である。

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

5. 使用者代表組織とは、合法に設立され、労働関係における使用者の権利と合法的な利益を代表し防衛する組織である。

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

6. 労働関係とは、労働者と使用者の間で雇用、労働力の使用、賃金の支払いにおいて発生する社会関係である。

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

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

7. 労働紛争とは、労働関係の双方間に発生する権利、義務および利益に関する紛争である。

労働紛争には、労働者対使用者の個別的労働紛争と労働者集団対使用者の集団的労働紛争がある。

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

8. 権利に関する集団的労働紛争とは、労働に関する法律の規定、労働協約、就業規則、その他の合法的な規約および合意の解釈および実現の相違から発生する労働者集団対使用者の紛争である。

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

9. 利益に関する集団的労働紛争とは、労働者集団と使用者の間での交渉過程において労働者集団が労働に関する法律の規定、労働協約、就業規則またはその他の合法的各規約、合意に対して新しい各労働条件の確立を要求することから発生する労働紛争である。

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

10. 労働強制とは、他人をその意に反して働かせることを目的として、暴力、暴力による脅迫またはその他の各手段を用いることである。

Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động

第4条 労働に関する国家の政策

1. Bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của người lao động; khuyến khích những thoả thuận bảo đảm cho người lao động có những điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động; có chính sách để người lao động mua cổ phần, góp vốn phát triển sản xuất, kinh doanh.

1. 労働者の権利と正当な利益を保証し、労働に関する法律の規定よりも有利な条件を労働者に保証する合意を奨励し、労働者が株式を取得し生産経営の発展のために出資できるようにするための政策をとる。

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.

2. 法律どおり、民主的、公平、文明的に労働者を管理し社会的責任を向上させる使用者の権利と合法的利益を保証する。

3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo ra việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động.

3. 雇用の創出・自力就労のための活動、雇用確保のための職業教育・職業学習、多くの労働者を雇用する生産・経営活動に対して有利な条件を創出する。

4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; dạy nghề, đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho người lao động, ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

4. 人材の開発・配置政策；労働者のための職業教育、訓練、養成および職業技能水準向上政策をとり、国土の工業化・現代化事業の要求に応える専門水準・高等技術を有する労働者を優遇する。

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung cầu lao động.

5. 労働市場を発展させ、労働需給を結合させる各形式を多様化させる政策をとる。

6. Hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ.

6. 労働者と使用者を指導して対話、団体交渉を行わせ、調和的、安定的で進歩的な労働関係を構築する。

7. Bảo đảm nguyên tắc bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

7. 男女平等原則を保証し；女性労働者、障害を有する労働者、高齢労働者、未成年労働者を保護するための労働制度および社会政策を規定する。

Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động

第5条 労働者の権利と義務

1. Người lao động có các quyền sau đây:

1. 労働者は以下の各権利を有する：

a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;

a) 働き、自由に仕事・職業を選択し、職業を学んで職業水準を向上させ、差別的な取り扱いを受けない；

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

b) 使用者との合意に基づいて職業技能水準に見合った賃金の支払いを受け、労働保護を受け、労働安全・労働衛生が保証された環境で働き、制度に基づいて休み、年次有給休暇をとり、集团的福利を享受する；

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với người sử dụng lao động, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

c) 法律の規定に基づいて労働組合、職業組織およびその他の組織を設立し、加入し、活動し；使用者との対話を要求してこれに参加し、民主規制を実現し、自己の権利と合法的利益を防衛するために職場においてカウンセリングを受け；使用者の内規に基づいて管理に参加する；

d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;

d) 法律の規定に基づいて一方的に労働契約を終了させる；

đ) Đình công.

đ) ストライキ

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

2 労働者は以下の各義務を有する：

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể;

a) 労働契約、労働協約を実現する；

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tuân theo sự điều hành hợp pháp của người sử dụng lao động;

b) 労働紀律、就業規則を遵守し、使用者の合法的指揮命令に従う；

c) Thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

c) 社会保険および健康保険に関する法律の各規定を実現する。

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

第6条 使用者の権利と義務

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

1. 使用者は以下の各権利を有する：

a) Tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

a) 生産・経営上の需要に基づいて労働者を採用・配置・指揮命令し；褒章し、労働紀律違反について処分すること；

b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

b) 法律の規定に基づいて職業組織およびその他の組織を設立し、加入し、活動すること；

c) Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; trao đổi với công đoàn về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

c) 労働者集団に対話、団体交渉、労働協約の締結を要求し；労働紛争・ストライキの解決に参加し；労働関係における各問題、労働者の物質的・精神的生活の改善に関して労働組合と意見交換する；

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

d) ロックアウト。

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

2. 使用者は以下の各義務を有する：

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể và thoả thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

a) 労働契約、就業規則および労働者とのその他の合意を履行し、労働者の名誉・人格を尊重する；

b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;

b) 事業体における労働者集団との対話のシステムを構築し、対話を実現し、事業場（基礎）における民主規制を厳正に実現する；

c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;

c) 労働管理簿、賃金台帳を作成し、所轄機関の要求に際してこれを提出する；

d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;

d) 地方の労働に関する国家管理機関に対し、活動開始の日から30日以内に労働者の使用を届け出、活動過程における労働に関する変更状況を定期的に報告する；

đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

đ) 労働に関する法律、社会保険に関する法律および健康保険に関する法律のその他の各規定を実現する。

Điều 7. Quan hệ lao động

第7条 労働関係

1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

1. 労働者もしくは労働者集団と使用者の間の労働関係は、自発・善意・平等・協力・相互の権利と合法的利益の尊重の原則に基づく、対話・交渉・合意を通じて確立される。

2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiên bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.

2. 労働組合、使用者代表組織は、国家機関とともに、協調的、安定的で進歩的な労働関係の構築の支援に参加し；労働に関する法律の各規定の施行を監察し；労働者、使用者の権利と合法的利益を保護する。

Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm

第 8 条 厳禁される各行為

1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

1. 性別、民族、肌の色、社会成分、婚姻状況、信仰、宗教、HIV 感染、身体障害もしくは労働組合の設立・加入および活動を理由とする差別的な取り扱い。

2. Ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

2. 職場における、労働者の虐待、セクシャルハラスメント。

3. Cường bức lao động.

3. 労働の強制。

4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.

4. 労働搾取し利益を得るための職業教育・職業訓練の名目の利用、もしくは、職業学習・職業訓練生を誘惑・強制して違法な行為を行わせること。

5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo nghề hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo nghề hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

5. 職業訓練を受け、もしくは国家職業技能証明書を取得した労働者を使用しなければならない職業・仕事に対して、職業訓練を受けておらず、または国家職業技能証明書を未取得の労働者を使用すること。

6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt người lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.

6. 労働者を騙すための虚偽の内容による誘惑・約束および広告、または、違法行為を実現するために職業紹介サービスや契約に基づく外国での仕事に労働者を送り出す活動を利用すること。

7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

7. 違法に未成年労働者を使用すること。

Chương II

第 2 章

VIỆC LÀM

雇用

Điều 9. Việc làm, giải quyết việc làm

第 9 条 雇用、雇用の解決

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

1. 雇用とは、法律によって禁止されていない、収入を生み出す労働活動である。

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.

2. 国家、使用者および社会は、雇用の解決に参加し、労働能力を有する全ての人
が雇用の機会を得ることを保証する責任を有する。

Điều 10. Quyền làm việc của người lao động

第 10 条 労働者の働く権利

1. Được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

1. 法律が禁止しないいかなる使用者の下でも、いかなる場所においても就労することができる。

2. Trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

2. 自己の願望、能力、職業水準および健康状態に応じた仕事を見つけるために、使用者と直接連絡し、または雇用サービス組織を利用することができる。

Điều 11. Quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động

第 1 1 条 使用者の労働者を採用する権利

Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động, có quyền tăng, giảm lao động phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

使用者は、直接または雇用サービス組織、労働者派遣事業体を通じて労働者を採用する権利を有し、生産・経営の需要に応じて労働者の数を増減させる権利を有する。

Điều 12. Chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm

第 1 2 条 雇用開発助成にかかる国家の政策

1. Nhà nước xác định chỉ tiêu tạo việc làm tăng thêm trong kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 05 năm, hằng năm.

Căn cứ điều kiện kinh tế - xã hội trong từng thời kỳ, Chính phủ trình Quốc hội quyết định chương trình mục tiêu quốc gia về việc làm và dạy nghề.

1. 国家は経済－社会開発5カ年計画および年次計画において雇用の創出に関する指標を確定する。

それぞれの時期における経済－社会の条件に基づいて、政府は国会の決定を得るために雇用と職業教育に関する国家目標計画を提出する。

2. Có chính sách bảo hiểm thất nghiệp, các chính sách khuyến khích để người lao động tự tạo việc làm; hỗ trợ người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ, lao động là người khuyết tật, lao động là người dân tộc ít người để giải quyết việc làm.

2. 失業保険に関する政策、労働者が自ら雇用を創出することを奨励する各政策をとり；雇用の解決のために多くの女性労働者、障害を有する労働者、少数民族の労働者を使用する使用者を助成する。

3. Khuyến khích, tạo điều kiện thuận lợi cho các tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh để tạo việc làm cho người lao động.

3. 労働者の雇用を創出するために、生産・経営の開発に投資する国内および国外の各組織、個人を奨励し、有利な条件を整える。

4. Hỗ trợ người sử dụng lao động, người lao động tìm kiếm và mở rộng thị trường lao động ở nước ngoài.

4. 外国における労働市場を探索し拡大する使用者、労働者を支援する。

5. Thành lập Quỹ quốc gia về việc làm để hỗ trợ cho vay ưu đãi tạo việc làm và thực hiện các hoạt động khác theo quy định của pháp luật.

5. 雇用を創出する優遇的融資を支援するための雇用に関する国家基金を設立し、法律の規定に基づくその他の各活動を実現する。

Điều 13. Chương trình việc làm

第 1 3 条 雇用計画

1. Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) xây dựng chương trình việc làm của địa phương trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định.

1. 省、中央直轄市人民委員会（以下、省レベル人民委員会という）は、地方の雇用計画を策定し、同レベルの人民評議会に提出してその決定を受ける。

2. Cơ quan nhà nước, doanh nghiệp, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội và người sử dụng lao động khác trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm tham gia thực hiện chương trình việc làm.

2. 国家機関、事業体、政治-社会組織、社会組織及びその他の使用者は、その任務と権限の範囲内において雇用計画の実現に参加する責任を有する。

Điều 14. Tổ chức dịch vụ việc làm

第 1 4 条 雇用サービス組織

1. Tổ chức dịch vụ việc làm có chức năng tư vấn, giới thiệu việc làm và dạy nghề cho người lao động; cung ứng và tuyển lao động theo yêu cầu của người sử dụng lao động; thu thập, cung cấp thông tin về thị trường lao động và thực hiện nhiệm vụ khác theo quy định của pháp luật.

1. 雇用サービス組織は、労働者のためのコンサルタント、職業紹介及び職業教育の機能を有し；使用者の求めに応じて労働者を供給、採用し；労働市場に関する情報を収集、提供し、法律の規定に基づくその他の任務を実現する。

2. Tổ chức dịch vụ việc làm bao gồm trung tâm dịch vụ việc làm và doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm.

Trung tâm dịch vụ việc làm được thành lập, hoạt động theo quy định của Chính phủ.

Doanh nghiệp hoạt động dịch vụ việc làm được thành lập và hoạt động theo quy định của Luật doanh nghiệp và phải có giấy phép hoạt động dịch vụ việc làm do cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh cấp.

2. 雇用サービス組織は、雇用サービスセンター及び雇用サービス活動事業体からなる。

雇用サービスセンターは、政府の規定に基づいて設立され、活動する。

雇用サービス事業体は事業体法の規定に基づいて設立され、活動するが、省レベルの労働に関する国家管理機関から雇用サービス活動の許可証を発行されたものでなければならない。

3. Tổ chức dịch vụ việc làm được thu phí, miễn, giảm thuế theo quy định của pháp luật về phí, pháp luật về thuế.

3. 雇用サービス組織は手数料を徴収することができ、手数料に関する法律及び租税に関する法律の規定に基づいて税を減免される。

Chương III

第3章

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

労働契約

Mục 1. GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

第1節 労働契約の締結

Điều 15. Hợp đồng lao động

第15条 労働契約

Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

労働契約は、労働者と使用者との間における、賃金を支払われる仕事、労働条件、労働関係における当事者各側の権利と義務に関する合意である。

Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động

第 1 6 条 労働契約の形式

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.

1. 労働契約は、本条第2項に規定する場合を除き、文書によって締結されなければならない。2部作成され、労働者が1部、使用者が1部を保管しなければならない。

2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

2. 3ヶ月間未満の期間の定めによる臨時の仕事については、当事者各側は口頭で労働契約を締結することができる。

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

第 1 7 条 労働契約の締結にかかる原則

1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

1. 自発、平等、善意、協力および誠実。

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.

2. 労働契約締結の自由。ただし、法律、労働協約および社会道徳に違反してはならない。

Điều 18. Nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động

第 1 8 条 労働契約を締結する義務

1. Trước khi nhận người lao động vào làm việc, người sử dụng lao động và người lao động phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

1. 労働者が就労を開始する前に、使用者および労働者は直接労働契約を締結しなければならない。

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

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền giao kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng người lao động.

2. 季節的な仕事、12ヶ月未満の期間を定める一定の仕事については、労働者のグループは書面による労働契約締結についてグループの中の1名の労働者に権限を委ねることができ；この場合、労働契約は個々人が締結したのと同様の効力を有する。

権限を委ねられた者が締結した労働契約は、個々人の氏名、年齢、性別、常住住所、職業を明記し個々人が署名した名簿を添付したものでなければならない。

Điều 19. Nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động

第19条 労働契約の締結に先立って情報を提供する義務

1. Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.

1. 使用者は労働者に、仕事、就労の場所、労働条件、労働時間、休憩時間、労働安全、労働衛生、賃金、賃金の支払い形式、社会保険、健康保険、経営上・技術上の秘密保護に関する規定、および、労働者が要求する、労働契約の締結に直接関係を有するその他の問題に関する情報を提供しなければならない。

2. Người lao động phải cung cấp thông tin cho người sử dụng lao động về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

2. 労働者は使用者に、氏名、性別、住所、最終学歴、職業技術水準、健康状態、および、使用者が要求する、労働契約の締結に直接関係を有するその他の情報を提供しなければならない。

Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

第20条 使用者が労働契約の締結および実現に際して行ってはならない行為

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

1. 労働者の身分証、卒業証書、証明書の原本の保管。

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.

2. 労働者に金銭またはその他の財産による労働契約の実現の保証を要求する行為。

Điều 21. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động

第 2 1 条 複数の使用者と労働契約の締結

Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.

Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

労働者は複数の使用者と労働契約を締結することができるが、締結した各内容の十分な実現を保証しなければならない。

複数の使用者と労働契約を締結した場合における労働者の社会保険、健康保険への参加は、政府の規定するところにしたがって実現される。

Điều 22. Loại hợp đồng lao động

第 2 2 条 労働契約の種類

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

1. 労働契約は、以下の各類型の一つにより締結されなければならない：

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

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.

a) 期間の定めのない労働契約；

期間の定めのない労働契約とは、契約の効力が終了する期限・時点が当事者双方により確定されていない契約である。

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.

b) 期間の定めのある労働契約

期間の定めのある労働契約とは、契約の効力が終了する期限・時点が満 1 2 ヶ月から 3 6 ヶ月の期間において当事者双方により確定されている契約である。

c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

c) 12ヶ月未満の期間を定める、季節または一定の仕事に基づく労働契約。

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

2. 本条第1項bおよびcに規定する労働契約の期間が満了した後もなお労働者が引き続き就労するときは、労働契約が終了した日から起算して30日の期限内に、当事者双方は新規の労働契約を締結しなければならない；新規の労働契約を締結しない場合は、本条第1項bに規定するところにしたがって締結された契約は期間の定めのない労働契約となり、本条第1項cに規定するところにしたがって締結された契約は24ヶ月を期限とする期間の定めのある労働契約となる。

当事者双方が期間の定めのある契約として新規の労働契約を締結する場合は、新規に締結できる回数は1回のみとし、その後も労働者が引き続き就労するときは期間の定めのない労働契約を締結しなければならない。

3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.

3. 兵役や妊娠出産、疾病、労働災害またはその他の一時的な性質を有する理由により休職する労働者と一時的に交代させなければならない場合を除き、12ヶ月以上の恒常的な性質を有する仕事のために季節的または一定の仕事のための12ヶ月未満の期間を定める労働契約を締結してはならない。

Điều 23. Nội dung hợp đồng lao động

第23条 労働契約の内容

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

1. 労働契約は以下の主な内容を備えたものでなければならない：

a) Tên và địa chỉ người sử dụng lao động hoặc của người đại diện hợp pháp;

- a) 使用者または適法な代表者の名前および住所（所在地）；
- b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của người lao động;
- b) 氏名、誕生年月日、性別、住所、労働者の ID または合法的書類の番号；
- c) Công việc và địa điểm làm việc;
- c) 仕事および就労の場所；
- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;
- d) 労働契約の期限；
- đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- đ) 賃金額、賃金、手当およびその他の追加的に支払われる金員の支払い形式；
- e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;
- e) 昇給制度
- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- g) 労働時間、休憩時間；
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;
- h) 労働者のための労働保護設備；
- i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;
- i) 社会保険および健康保険；
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.
- k) 訓練、養成、職業技能水準の向上。

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

2. 労働者が法律の規定に基づいて経営上の秘密・技術上の秘密に直接関連する仕事に携わるときは、使用者は経営上の秘密・技術上の秘密の内容、保護期限、権利利益および労働者が違反した場合の賠償について労働者と書面により合意する権利を有する。

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

3. 農業、林業、漁業、製塩業で働く労働者については、当事者双方はその仕事の種類に応じて労働契約の主な内容のいくつかを減じ、天災、火災、気候の影響を受ける契約を実現する場合における解決の方式について内容の追加を合意することができる。

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

4. 国家の資本を有する事業体の社長として雇用される労働者の労働契約の内容は政府により規定される。

Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động

第 2 4 条 労働契約の付録

1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

1. 労働契約の付録は、労働契約の一部であり、労働契約と同様の効力を有する。

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

2. 労働契約の付録は、いくつかの条項の細目を規定し、または労働契約を修正、補足する。

労働契約の付録が労働契約のいくつかの条項の細目を規定するが、労働契約（の規定内容）とは異なる理解を導く場合に於いては、労働契約の内容に基づいて実現する。

労働契約の付録が労働契約を修正補足するために用いられる場合においては、修正補足する条項の内容および発効の時点を明記しなければならない。

Điều 25. Hiệu lực của hợp đồng lao động

第 2 5 条 労働契約の効力

Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

労働契約は、当事者双方が別に合意した場合および法律が別に規定する場合を除き、当事者各側がこれを締結した日から効力を有する。

Điều 26. Thử việc

第 2 6 条 試用

1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này.

1. 使用者と労働者は、試用および試用期間における双方の権利と義務について合意することができる。試用について合意したときは、双方は試用契約を締結することができる。

2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.

2. 季節的労働契約に基づいて就労する労働者については試用を行うことができない。

Điều 27. Thời gian thử việc

第 2 7 条 試用期間

Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:

試用期間の長さは仕事の性質と複雑さに基づいて合意されるが、一つの仕事について1回に限り試用することができ、かつ、以下の各条件を保証しなければならない：

1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

1. 短大卒以上の専門・技術水準を要する職位の仕事については60日を超えないこと；

2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

2. 職業学校、専門学校、技術工員、専門職員については30日を超えないこと；

3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.

3. その他の仕事については6日を超えないこと。

Điều 28. Tiền lương trong thời gian thử việc

Tiền lương của người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương của công việc đó.

第 28 条 試用期間中の賃金

試用期間中の労働者の賃金は当事者双方により合意されるが、少なくとも当該仕事の賃金額の 85% と同額でなければならない。

Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc

第 29 条 試用期間の終了

1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

1. 試用（の結果）が（使用者の）要求水準に達したときは、使用者は労働者と労働契約を締結しなければならない。

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.

2. 試用期間中、試用が当事者双方の合意した要求水準に達しない時は、当事者各側は予告なく、かつ賠償の責を負わずに、試用に関する合意を破棄する権利を有する。

Mục 2. THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

第 2 節 労働契約の実現

Điều 30. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động

第 30 条 労働契約に基づく仕事の実現

Công việc theo hợp đồng lao động phải do người lao động đã giao kết hợp đồng thực hiện. Địa điểm làm việc được thực hiện theo hợp đồng lao động hoặc theo thoả thuận khác giữa hai bên.

労働契約に基づく仕事は、労働契約を締結した労働者（本人）によって実現されなければならない。就労の場所は、労働契約または当事者双方の別の合意に基づいて定められる。

Điều 31. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động

第 3 1 条 労働契約とは異なる仕事への労働者の配置換え

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của người lao động.

1. 天災、火災、疫病、労働災害・職業病の防止と克服、電気・水の供給に関する事故、または生産・経営上の必要による突発的な困難に際して、使用者は一時的に労働者を労働契約の内容とは異なる仕事に配置換えする権利を有するが、労働者が同意する場合を除き、1年に60労働日を超えてはならない。

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

2. 労働者を一時的に労働契約の内容と異なる仕事に配置換えするときは、使用者は遅くとも3労働日前に労働者に通知しなければならず、一時的な仕事の期限を明示し、労働者の健康および性別に適合的な仕事に配置しなければならない。

3. Người lao động làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

3. 本条第1項の規定に基づいて就労する労働者は新しい仕事に基づいて賃金の支払いを受ける；新しい仕事の賃金が元の仕事の賃金よりも低額であるときは、30労働日を限度として元の賃金額が維持される。新しい仕事に基づく賃金は元の仕事の賃金の85%相当額以上でなければならないが、政府が規定する当該地域の最低賃金額を下回ってはならない。

Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

第 3 2 条 労働契約の実現を一時停止する各場合

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.

1. 労働者が兵役に就く場合。

2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.

2. 労働者が刑事訴訟法の規定に基づいて逮捕、拘留された場合。

3. Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
3. 労働者が再教育学校、強制の薬物依存更生施設、強制の教育施設への送致決定にしたがわなければならない場合。
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
4. この法律の第156条に規定する、女性の労働者が妊娠した場合。
5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.
5. 当事者双方が合意するその他の場合。

Điều 33. Nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

第33条 労働契約の一時停止期間が満了した労働者の受け入れ

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

当事者双方が別に合意する場合を除き、本法典の第32条に規定する各場合における労働契約の一時停止期間が満了した日から起算して15日以内に、労働者は職場に戻らなければならない、使用者は労働者を受け入れて原職に復帰させなければならない。

Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian

第34条 パートタイム労働者

1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.

1. パートタイム労働者とは、労働に関する法律、事業体の労働協約、産業労働協約または使用者の規定するところに基づき、1日または1週間について通常の労働時間よりも短い時間就労する労働者をいう。

2. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.

2. 労働者は、労働契約の締結に際して、パートタイム労働とすることを使用者と合意することができる。

3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

3. パートタイム労働者は、賃金、各権利および義務についてフルタイムの労働者と同様の取り扱いを受け、機会の平等、差別をされないこと、労働安全および労働衛生に関する権利を有する。

Mục 3. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG, CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

第 3 節 労働契約の修正、補足、終了

Điều 35. Sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động

第 3 5 条 労働契約の修正、補足

1. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 3 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

1. 労働契約の実現の過程において当事者の一方が労働契約の内容の修正、補足を要求するときは、遅くとも 3 労働日前に他方当事者に対して修正、補足が必要な内容について通知しなければならない。

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

2. 当事者双方が合意した場合は、労働契約の修正、補足は労働契約の付録の締結もしくは新規の労働契約の締結として行われる。

3. Trong trường hợp hai bên không thoả 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.

3. 当事者双方が労働契約の内容の修正、補足について合意に至らない場合は、引き続き従前の労働契約を実現する。

Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động

第 3 6 条 労働契約が終了する各場合

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.

1. 本法典第 1 9 2 条第 6 項に規定する場合を除き、労働契約の期間が満了したとき。

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

2. 労働契約の対象たる仕事が完成したとき。
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
3. 当事者双方が労働契約の終了について合意したとき。
4. Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
4. 労働者が本法典第187条の規定する社会保険の納付期間と年金の受給年齢に関する条件を満たしたとき。
5. Người lao động bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.
5. 労働者が裁判所の法的効力のある判決、決定により拘留され、死刑に処され、または労働契約に記された仕事に就くことを禁止されたとき。
6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
6. 労働者が死亡し、または裁判所によって民事行為能力の喪失、失踪または死亡を宣言されたとき。
7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.
7. 個人たる使用者が死亡し、または裁判所が民事行為能力の喪失、失踪または死亡を宣言したとき；個人ではない使用者が活動を終了したとき。
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.
8. 本法典第125条3項の規定に基づいて労働者が懲戒解雇処分を受けたとき。
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.
9. 本法典第37条の規定に基づいて労働者が一方的に労働契約を終了したとき。
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.
10. 本法典第38条の規定に基づいて使用者が労働契約を一方的に終了したとき；使用者が組織・技術の変更または経済的理由もしくは事業体・合作社の吸収、合併、分割、分離を理由として労働者を解雇したとき。

Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

第 3 7 条 労働契約を一方的に終了する労働者の権利

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

1. 期間の定めのある労働契約、季節的もしくは12ヶ月未満の期間を定める一定の仕事のための労働契約に基づいて就労する労働者は、以下の各場合において、期間が満了する前に一方的に労働契約を終了する権利を有する。

a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

a) 労働契約において合意された通りの仕事、仕事場所に配置されず、または労働契約において合意された通りの労働条件を保証されなかったとき；

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

b) 賃金が完全に支払われなかったとき、または労働契約で合意された期限通りに支払われなかったとき；

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

c) 虐待、セクシャルハラスメント、強制労働があったとき；

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

d) 労働者本人またはその家族の生活上の困難のために労働契約の実現を継続することができなくなったとき；

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

đ) 民選機関の専従者として選出され、または国家機関における職務に任命されたとき；

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

e) 妊娠している女性が所轄の診療・治療機関の指示により休職しなければならないとき。

g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.

g) 労働者が、病気・事故により、期間の定めのある労働契約のもとで就労する労働者については連続90日、季節的労働または12ヶ月未満の期間による一定の仕事のための労働契約のもとで就労する労働者については契約期間の4分の1の期間治療を受けたが、労働能力が回復しないとき。

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

2. 本条第1項の規定するところに基づいて労働契約を一方的に終了するときは、労働者は以下の期間以上前に使用者に通知しなければならない：

a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;

a) 本条第1項 a、b、c および g に規定する各場合については少なくとも3労働日；

b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;

b) 本条第1項 d および đ に規定する各場合については、期間の定めのある労働契約については少なくとも30日；季節的労働または12ヶ月未満の期間による一定の仕事のための労働契約については少なくとも3労働日；

c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

c) 本条第1項 e に規定する場合にの使用者に対する予告期間については、本法典第156条に規定するところによる。

3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

3) 期間の定めのない労働契約のもとで就労する労働者は、一方的に労働契約を終了する権利を有するが、本法典の第156条に規定する場合を除き、少なくとも45日前に使用者に通知しなければならない。

Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

第38条 労働契約を一方的に終了する使用者の権利

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

1. 使用者は、以下の場合において労働契約を一方的に終了する権利を有する：

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

a) 労働者が常態として労働契約に基づく仕事を完成しないとき ;

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

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

b) 病気・事故により治療を受ける労働者が、期間の定めのない労働契約に基づく者については連続12ヶ月、期間の定めのある労働契約に基づく労働者については連続6ヶ月、季節的労働または12ヶ月未満の期間による一定の仕事のための労働契約に基づく者については労働契約期間の2分の1を超える期間を治療に費やしたが、労働能力が回復しないとき ;

労働者の健康が回復したときは、労働者は労働契約の継続を検討される。

c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

c) 天災、火災または法律が規定するその他の不可抗力による場合であって、使用者がこれを克服するためのあらゆる方法を検討してなお生産を制限し就労の場所を削減せざるをえない時 ;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.

d) 本法典第33条の規定する期限を経てなお労働者が職場に戻らないとき。

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:

2. 使用者が一方的に労働契約を終了するときは、以下の期間以上前に被用者に通知しなければならない :

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

a) 期間の定めのない労働契約については、少なくとも45日 ;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;

b) 期間の定めのある労働契約については、少なくとも30日 ;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

c) 本条第 1 項 b に規定する場合および季節的労働または 1 2 ヶ月未満の期間による一定の仕事のための労働契約については、少なくとも 3 日；

Điều 39. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

第 3 9 条 使用者が一方的に労働契約を終了する権利を行使してはならない場合

1. Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều 38 của Bộ luật này.

1. 本法典第 3 8 条第 1 項 b に規定する場合を除き、労働者が病気に罹患し、または労働災害・職業病のために、所轄の診療・治療機関の決定に基づいて治療・看護を受けているとき。

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

2. 労働者が年次有給休暇、私的な休暇、もしくは使用者の同意を得たその他の休暇を取っているとき。

3. Lao động nữ quy định tại khoản 3 Điều 155 của Bộ luật này.

3. 本法典第 1 5 5 条第 3 項に規定する女性労働者。

4. Người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

4. 社会保険に関する法律の規定に基づいて妊娠出産休暇を取得している労働者。

Điều 40. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

第 4 0 条 労働契約の一方的な終了の取り消し

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

当事者各側は、事前に通知した期限の到来前に労働契約の一方的な終了を取り消す権利を有するが、当該通知は書面によることを要し、相手方当事者の同意を得なければならない。

Điều 41. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

第 4 1 条 労働契約の違法な一方的な終了

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 37, 38 và 39 của Bộ luật này.

労働契約の違法な一方的な終了とは、本法典の第37条、38条および39条に規定する労働契約の不正な終了に当たる各場合をいう。

Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

第42条 違法に労働契約を一方的に終了した使用者の義務

1. Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

1. 労働者を元の労働契約に基づく原職に復帰させ、かつ、労働契約に定める賃金の2ヶ月分以上（に相当する金員）に加えて、労働者が就労することができなかった期間における賃金、社会保険料、健康保険料を支払わなければならない。

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này.

2. 労働者が就労の継続を望まないときは、本条第1項に規定する賠償金のほかに、使用者は本法典の第48条に規定するところにしたがって退職手当を支払わなければならない。

3. Trường hợp người sử dụng lao động không muốn nhận lại người lao động và người lao động đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của Bộ luật này, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động để chấm dứt hợp đồng lao động.

3. 使用者が労働者の受け入れを望まない場合であって労働者が同意したときは、本条第1項に規定する賠償金および本法典の第48条に規定する退職手当の支払いに加えて、当事者双方は追加の労働契約を終了するための賠償金の金額について合意するが、当該金額は労働契約に定める賃金の2ヶ月分以上でなければならない。

4. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

4. 元の労働契約に基づく地位、仕事がすでに存在しないにもかかわらず労働者が就労を希望するときは、本条第1項に規定する賠償金の支払いのほかに、当事者双方は労働契約の修正、補足について協議する。

5. Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

5. 予告の期限に関する規定に違反する場合は、予告をしなかった日数における労働者の賃金と同額を労働者に賠償しなければならない。

Điều 43. Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

第43条 違法に労働契約を一方的に終了した労働者の義務

1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

1. 退職手当の支払いを受けることができず、かつ、労働契約に基づく賃金の半月分に相当する金額を使用者に賠償しなければならない。

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước.

2. 予告に関する規定に違反したときは、予告しなかった日数における労働者の賃金と同額を使用者に賠償しなければならない。

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

3. 本法典第62条の規定するところにしたがって訓練費用を使用者に返還しなければならない。

Điều 44. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

第44条 機構、技術の変更または経済的理由による場合における使用者の義務

1. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

1. 機構、技術の変更が多く労働者の雇用に影響する場合は、使用者は、本法典第46条に規定するところにしたがって労働者使用計画を策定し、実現する責任を有する。

使用者が新しい仕事を準備できず、労働者を解雇せざるをえないときは、本法典第49条に規定するところにしたがって労働者に失業手当を支払わなければならない。

2. 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 46 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 cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

2. 経済的理由により多くの労働者が失業の危険にさらされ、退職しなければならない場合は、使用者は本法典第46条に規定するところにしたがって労働者使用計画を策定し、実現する責任を有する。

使用者が新しい仕事を準備できず、労働者を解雇せざるをえないときは、本法典第49条に規定するところにしたがって労働者に失業手当を支払わなければならない。

3. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

3. 本条の規定するところにしたがった多数の労働者の解雇は、事業場（基礎）における労働者集団の代表組織と意見交換し、30日前に省レベルの労働に関する国家管理機関に届け出た後にのみ行うことができる。

Điều 45. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã

第45条 事業体、合作社の吸収、合併、分割、分離における使用者の義務

1. Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

Trong trường hợp không sử dụng hết số lao động hiện có, thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

1. 事業体、合作社が吸収、合併、分割、分離される場合は、継承する使用者は、現有の労働者を引き続き使用し、労働契約の修正、補足を行う責任を引き受けなければならない。

現有の労働者の全員を使用することができないときは、継承する使用者は本法典第46条に規定するところにしたがって労働者使用計画を策定し、実現する責任を有する。

2. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động trước đó phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật này.

2. 事業体の所有権または事業体の財産の使用権を移転する場合は、従前の使用者は第46条に規定するところにしたがって労働者使用計画を策定しなければならない。

3. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều này, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 của Bộ luật này.

3. 使用者が本条に規定するところにしたがって労働者を解雇するときは、本法典第49条の規定するところにしたがって労働者に失業手当を支払わなければならない。

Điều 46. Phương án sử dụng lao động

第46条 労働者使用計画

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

1. 労働者使用計画は以下の主要な内容を備えたものでなければならない：

a) Danh sách và số lượng người lao động tiếp tục được sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng;

a) 引き続き使用される労働者、引き続き使用するために再訓練に赴かせる労働者のリストおよびその人数；

b) Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;

b) 定年退職する労働者のリストおよびその人数；

c) Danh sách và số lượng người lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động;

c) パートタイム労働に移される労働者のリストおよびその人数；

d) Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

d) 計画の実現を保証するための方法と財源

2. Khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. 労働者使用計画を策定するときは、事業場（基礎）における労働者集団の代表組織の参加を得なければならない。

Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động

第 4 7 場 労働契約を終了する場合における使用者の責任

1. Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.

1. 期間の定めのある労働契約の期間満了の遅くとも15日前に、使用者は書面によって労働者に労働契約終了の時期を通知しなければならない。

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

2. 労働契約の終了の日から起算して7労働日以内に、当事者双方は各側の権利利益に関連を有する各事項を完全に清算する責任を有し；特別の場合には延期することができるが、30日を超えてはならない。

3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.

3. 使用者は使用者が保管していた労働者の社会保険手帳およびその他の書類の確認と返還の手続きを完了する責任を有する。

4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.

4. 事業体、合作社が活動を停止され、解体され、または破産したときは、賃金、退職手当、社会保険、健康保険、失業保険、および、締結されていた労働協約および労働契約に基づく労働者のその他の各権利利益は優先的に清算される。

Điều 48. Trợ cấp thôi việc

第 4 8 条 退職手当

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 5, 6, 7, 9 và 10 Điều 36 của Bộ luật này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

1. 本法典第 3 6 条第 1 項、2 項、3 項、5 項、6 項、7 項、9 項および 1 0 項に規定するところにしたがった労働契約の終了の場合は、使用者は恒常的に満 1 2 ヶ月以上就労した労働者に対し、勤続 1 年につき賃金の半月分に相当する退職手当を支払う責任を有する。

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

2. 退職手当の計算基礎となる勤続期間は、労働者が使用者のために実際に就労した全期間から労働者が社会保険法の規定するところにしたがって失業保険に加入した期間および使用者によって既に退職手当が支払われた勤続期間を除いた期間である。

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

3. 退職手当の計算基礎となる賃金は、労働者が退職する時点の直近 6 カ月における、労働契約に基づく賃金の平均額である。

Điều 49. Trợ cấp mất việc làm

第 4 9 条 失業手当

1. Người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại Điều 44 và Điều 45 của Bộ luật này, mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

1. 使用者は、自らのために恒常的に 1 2 カ月以上就労した後に失業した労働者に対し、本法典第 4 4 条および第 4 5 条に規定するところにしたがって失業手当を支払わなければならないが、勤続 1 年につき賃金の 1 カ月分を支払わなければならない、少なくとも賃金の 2 カ月分を支払わなければならない。

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

2. 失業手当の計算基礎となる勤続期間は、労働者が使用者のために実際に就労した全期間から労働者が社会保険法の規定するところにしたがって失業保険に加入した期間および使用者によって既に退職手当が支払われた勤続期間を除いた期間である。

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

3. 失業手当の計算基礎となる賃金は、労働者が失業した時点の直近6カ月における、労働契約に基づく賃金の平均額である。

Mục 4. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU

第4節 無効な労働契約

Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu

第50条 無効な労働契約

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

1. 労働契約が以下の各場合の一に該当する場合はその全体が無効となる：

a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;

a) 労働契約の内容の全体が違法であるとき；

b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;

b) 労働契約を締結した者が正当な権限を有しないとき；

c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;

c) 労働契約において当事者双方が締結した仕事が法律の禁止する違法な仕事である場合；

d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.

d) 労働契約の内容が労働者の労働組合を設立し、これに加入し、活動する権利を制限し、または妨害するものであるとき。

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.

2. 労働契約は、その一部分が法律に違反しているが契約のその他の部分には影響しないものであるときは当該一部分について無効となる。

3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao

động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

3. 労働契約の内容の一部または全部が、労働者の権利利益について当該時点で適用されている労働に関する法律の規定、就業規則、労働協約の内容を下回る内容を規定している場合、または、労働契約の内容が労働者のその他の権利を制限するものであるときは、労働契約の当該部分または全部は無効となる。

Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

第 5 1 条 労働契約の無効を宣言する権限

1. Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

1. 労働監査および人民裁判所は、労働契約の無効を宣言する権限を有する。

2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

2. 政府は、労働監査が労働契約の無効を宣言するための手順、手続きについて規定する。

Điều 52. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

第 5 2 条 無効な労働契約の処理

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

1. 労働契約がその 1 部分について無効を宣言された場合の処理は以下のとおりとする：

a) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật;

a) 当事者各側の権利、義務および利益については、労働協約または法律の規定にしたがって解決される。

b) Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

b) 当事者各側は、労働協約または労働に関する法律に適合させるために、無効を宣言された労働契約の部分を修正、補足する。

2. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau:

2. 労働契約がその全部について無効を宣言された場合の処理は以下のとおりとする：

a) Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;

a) 本法典第50条第1項bに規定する、権限を有しない者により締結された場合については、労働に関する国家管理機関が当事者各側を指導して再締結させる；

b) Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

b) 労働者の権利、義務および利益は法律の規定にしたがって解決される。

3. Chính phủ quy định cụ thể Điều này.

3. 政府は本条の具体的内容を規定する。

Mục 5. CHO THUÊ LẠI LAO ĐỘNG

第5節 労働者派遣

Điều 53. Cho thuê lại lao động

第53条 労働者派遣

1. Cho thuê lại lao động là việc người lao động đã được tuyển dụng bởi doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động sau đó làm việc cho người sử dụng lao động khác, chịu sự điều hành của người sử dụng lao động sau và vẫn duy trì quan hệ lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

1. 労働者派遣とは、労働者が、労働者派遣業の活動を許可された事業体に採用された後、異なる使用者のために就労し、当該異なる使用者の指揮命令を受けながら、依然として労働者派遣事業体との労働関係を維持することをいう。

2. Hoạt động cho thuê lại lao động là ngành nghề kinh doanh có điều kiện và chỉ được thực hiện đối với một số công việc nhất định.

2. 労働者派遣活動は条件付きの経営業種であり、幾つかの定められた仕事についてのみ行うことができる。

Điều 54. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động

第54条 労働者派遣事業体

1. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.

1. 労働者派遣事業体は、デポジットを納付し、労働者派遣活動の許可を得なければならない。

2. Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa không quá 12 tháng.

2. 労働者派遣の期間は最大でも12ヶ月を超えてはならない。
3. Chính phủ quy định việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động.
3. 政府は、労働者派遣活動の許可、デポジットの納付および労働者派遣を行うことができる仕事の種類について規定する。

Điều 55. Hợp đồng cho thuê lại lao động

第55条 労働者派遣契約

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

1. 労働者派遣事業体および受け入れ側は、書面により労働者派遣契約を締結しなければならない。当該書面は2部作成し、各側が1部ずつ保管しなければならない。

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

2. 労働者派遣契約は、以下の主要な内容を備えたものでなければならない：

a) Nơi làm việc, vị trí việc làm cần sử dụng lao động thuê lại, nội dung cụ thể của công việc, yêu cầu cụ thể đối với người lao động thuê lại;

a) 職場、派遣労働者を使用することが必要な仕事上の地位、仕事の具体的な内容、派遣労働者に対する具体的な要求；

b) Thời hạn thuê lại lao động; thời gian bắt đầu làm việc của người lao động;

b) 労働者派遣の期間；労働者の就労を開始する日時；

c) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc;

c) 労働時間、休憩時間、職場における労働安全・労働衛生の条件；

d) Nghĩa vụ của mỗi bên đối với người lao động.

d) 労働者に対する当事者各側の義務

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

3. 労働者派遣契約は、労働者の権利、利益に関して、事業体が（その直接雇用する）労働者と締結している労働契約よりも低い合意を有するものであってはならない。

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

第 5 6 条 労働者派遣事業体の権利と義務

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.

1. 受け入れ側の要求に見合った水準の労働者の派遣、および労働者との間で締結した労働契約の内容を保証すること。

2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.

2. 労働者派遣契約の内容を労働者に通知すること。

3. Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của Bộ luật này.

3. 本法典の規定するところにしたがって労働者と労働契約を締結すること。

4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.

4. 受け入れ側に、労働者の履歴、労働者の要求について通知すること。

5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này; trả tiền lương, tiền lương của ngày nghỉ lễ, nghỉ hằng năm, tiền lương ngừng việc, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm; đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật.

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. 本法典の規定にしたがった使用者の義務の実現；賃金、祝祭日の賃金の支払い；年次有給休暇；休業手当、退職手当、失業手当；法律の規定するところにしたがった強制社会保険、健康保険、失業保険の保険料の納付を行うこと。

派遣労働者への、受け入れ側の同程度、同一労働もしくは同一価値労働の労働者の賃金を下回らない賃金の支払いの保証。

6. Lập hồ sơ ghi rõ số lao động đã cho thuê lại, bên thuê lại lao động, phí cho thuê lại lao động và báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

6. 派遣される労働者の数、受け入れ側、労働者派遣料を明記した書類の作成、および省レベルの労働に関する国家管理機関への報告を行うこと。

7. 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.

7. 受け入れ側が労働紀律違反を理由として労働者を送り返した場合において、労働紀律に違反した労働者に対する労働紀律処分（懲戒処分）を行うこと。

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

第 5 7 条 受け入れ側の権利と義務

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

1. 派遣労働者に対して、受け入れ側の就業規則（労働内規）およびその他の各規則の周知、指導（オリエンテーション）を行うこと。

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.

2. 受け入れ側の労働者との比較上、労働条件に関して派遣労働者を差別的に取り扱ってはならないこと。

3. Thỏa thuận với người lao động thuê lại nếu huy động họ làm đêm, làm thêm giờ ngoài nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động.

3. 労働者派遣契約の内容を離れて派遣労働者を夜間労働、時間外労働に動員することにつき、派遣労働者と合意すること。

4. Không được chuyển người lao động đã thuê lại cho người sử dụng lao động khác.

4. 派遣された労働者を他の使用者に再派遣してはならないこと。

5. Thỏa thuận với người lao động thuê lại và doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng chính thức người lao động thuê lại làm việc cho mình trong trường hợp hợp đồng lao động của người lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động chưa chấm dứt.

5. 労働者と派遣会社との労働契約が未だ終了していない場合において、派遣労働者を正式に受け入れ事業体の労働者として採用することにつき、派遣労働者および労働者派遣事業体と合意すること。

6. Trả lại doanh nghiệp cho thuê lại lao động người lao động không đáp ứng yêu cầu như đã thỏa thuận hoặc vi phạm kỷ luật lao động.

6. 合意した要求水準を満たさない労働者または労働紀律に違反した労働者を労働者派遣事業体に送り返すこと。

7. Cung cấp cho doanh nghiệp cho thuê lại lao động chứng cứ về hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động thuê lại để xem xét xử lý kỷ luật lao động.

7. 労働者派遣事業体が労働紀律処分について審査するために労働者派遣事業体に派遣労働者の労働紀律違反行為に関する証拠を提供すること。

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

第 5 8 条 派遣労働者の権利と義務

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.

1. 労働者派遣の活動を行う事業体との間で締結した労働契約に基づく仕事を実現すること。

2. Chấp hành nội quy lao động, kỷ luật lao động, sự điều hành hợp pháp và tuân thủ thỏa ước lao động tập thể của bên thuê lại lao động.

2. 受け入れ側の就業規則、労働紀律、合法的な指揮命令にしたがうこと、およびその労働協約を遵守すること。

3. Được trả lương không thấp hơn tiền lương của những người lao động của bên thuê lại lao động có cùng trình độ, làm cùng công việc hoặc công việc có giá trị như nhau.

3. 受け入れ側の、同程度、同一労働もしくは同一価値労働の労働者の賃金を下回らない賃金の支払いを受けること。

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.

4. 受け入れ側が労働者派遣契約における各合意に違反した場合に、労働者派遣事業体に申し立てを行うこと。

5. Thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.

5. 本法典の第37条に規定するところにしたがい、労働者派遣事業体に対して労働契約を一方的に終了する権利を実現すること。

6. Thỏa thuận để giao kết hợp đồng lao động với bên thuê lại lao động sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với doanh nghiệp cho thuê lại lao động.

6. 労働者派遣事業体との労働契約を終了した後における労働契約の締結について受け入れ側と合意すること。

Chương IV

第4章

HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ

職業技能水準向上のための職業学習、訓練および養成

Điều 59. Học nghề và dạy nghề

第 5 9 条 職業学習および職業教育

1. Người lao động được lựa chọn nghề, học nghề tại nơi làm việc phù hợp với nhu cầu việc làm của mình.

1. 労働者は、自らの希望する雇用に符合的な職業を選択し、また職場において職業学習をすることができる。

2. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện thành lập cơ sở dạy nghề hoặc mở lớp dạy nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và đào tạo nghề cho người học nghề khác theo quy định của pháp luật dạy nghề.

2. 国家は、職業教育に関する法律の規定に基づき、十分な条件を有する使用者が、自己のために働いている労働者を訓練、再訓練、養成し、職業技能水準を向上させるために、また、職業を学習するその他の者に職業訓練を施すために、職業教育施設を設立し、または職場に職業教育教室を開設することを奨励する。

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

第 6 0 条 訓練、養成、職業技能水準の向上に関する使用者の責任

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

1. 使用者は、自らのもとで働く労働者のための、訓練および訓練の組織、職業技能・水準向上のための養成に関する年次計画を策定し、経費を準備し；自らのもとで他の業務に異動する労働者に対して事前の訓練を実施する。

2. Người sử dụng lao động phải báo cáo kết quả đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong báo cáo hằng năm về lao động.

2. 使用者は、労働に関する年次報告において、訓練、および職業技能・水準向上のための養成の結果を省レベルの労働に関する国家管理機関に報告しなければならない。

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

第 6 1 条 使用者のもとで働くための職業学習

1. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.

Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

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

1. 使用者が自己のもとで働くために職業を学習する労働者を採用する場合は、職業教育活動の登録を行う必要はないが、学費を徴収してはならない。

この場合の職業学習者は、労働傷病病社会省が規定する幾つかの職業を除き、満14歳（以上）であり、かつ当該職業に求められるところに符合的な十分な健康を有する者でなければならない。

当事者双方は、職業訓練契約を締結しなければならない。職業訓練契約（の契約書面）は2部作成され、当事者各側が一部ずつ保管しなければならない。

2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thoả thuận.

2. 職業学習の期間中、職業学習生が規格に適合する製品を生産し、または生産に関わったときは、当事者双方の合意する程度において使用者から賃金の支払いを受ける。

3. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.

3. 職業学習の期間が満了し、本法典の規定するところに基づく各条件が満たされたときは、当事者双方は労働契約を締結しなければならない。

4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

4. 使用者は、労働者が国家資格たる職業技能証明書を得るために職業技能評価に参加するための条件を整える責任を有する。

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

第62条 労働者と労働者の間の職業訓練契約および職業訓練費用

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.

1. 労働者が使用者の経費負担により国内または外国において訓練、職業技能・水準の向上、再訓練を受けるときは、当該経費が協力者から使用者への援助である場合を含め、当事者双方は職業訓練契約を締結しなければならない。

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

2. 職業訓練契約は以下の主要な各内容を備えたものでなければならない。

a) Nghề đào tạo;

a) 訓練する業種 ;

b) Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;

b) 訓練する場所、訓練の期間 ;

c) Chi phí đào tạo;

c) 訓練の費用 ;

d) Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;

d) 訓練後に労働者が使用者のもとで就労しなければならない期間 ;

đ) Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;

đ) 訓練の費用の返還責任 ;

e) Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

e) 使用者の責任。

3. Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

3. 訓練の費用には、有効な領収証を備えた、教員人件費、学習資料、学校、教室、機械、設備、実習資材、訓練生を補助するためのその他の経費、および、訓練期間中の訓練生の、賃金、社会保険料、健康保険料が含まれる。労働者が外国での訓練に送り出される場合は、訓練費用には往復の渡航費、外国に滞在する期間中の生活費も含まれる。

Chương V

第 5 章

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

職場における、対話、団体交渉、労働協約

Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

第 1 節 職場における対話

Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc

第 6 3 条 職場における対話の目的と形式

1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.

1. 職場における対話は、職場における労使関係を構築するために、情報を共有し、使用者と労働者との間の理解を深めることを目的とするものである。

2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

2. 職場における対話は、労働者と使用者、または労働者集団の代表者と使用者との直接的な話し合いを通じて実現され、事業場（基礎）における民主規制の実現を保証するものである。

3. Người sử dụng lao động, người lao động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.

3. 使用者、労働者は、政府の規定するところにしたがって、その職場で、事業場（基礎）における民主規制を実現する義務を有する。

Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc

第 6 4 条 職場における対話の内容

1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

1. 使用者の生産・経営の状況。

2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.

2. 労働契約、労働協約、就業規則、規制と誓約、職場におけるその他の合意事項の実現。

3. Điều kiện làm việc.

3. 労働条件。
4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.
4. 労働者、労働者集団の、使用者に対する要求。
5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.
5. 労働者、労働者集団に対する使用者の要求。
6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.
6. 当事者双方が関心を有するその他の内容。

Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

第 6 5 条 職場における対話の進行

1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.
1. 職場における対話は定期的に3ヶ月に1度、または一方当事者の要求により行われる。
2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.
2. 使用者は、対話のための場所および職場における対話を保証するためのその他の物質的条件を手配する義務を有する。

Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

第 2 節 団体交渉

Điều 66. Mục đích của thương lượng tập thể

第 6 6 条 団体交渉の目的

Thương lượng tập thể là việc tập thể lao động thảo luận, đàm phán với người sử dụng lao động nhằm mục đích sau đây:

団体交渉は、労働者集団が以下の目的のために使用者との間で行う討論、談判である。

1. Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
1. 調和的、安定的および進歩的な労使関係の構築；
2. Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể;

2. 労働協約の締結の根拠となる新しい各労働条件の確立；
3. Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.
3. 労使関係における各側の権利と義務の実現における問題、困難の解決。

Điều 67. Nguyên tắc thương lượng tập thể

第 6 7 条 団体交渉の原則

1. Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch.
1. 団体交渉は、善意、平等、協力、公開および透明性の原則に基づいて行われる。
2. Thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất.
2. 団体交渉は、定期的に、または臨時に行われる。
3. Thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.
3. 団体交渉は、当事者双方が合意した場所で行われる。

Điều 68. Quyền yêu cầu thương lượng tập thể

第 6 8 条 団体交渉を要求する権利

1. Mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thỏa thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.
当事者各側は、ともに団体交渉を要求する権利を有し。要求を受けた側は交渉を拒否することができない。交渉の要求を受けた日から起算して7労働日以内に、当事者各側は交渉を開始する日時を合意する。
2. Trường hợp một bên không thể tham gia phiên họp thương lượng đúng thời điểm bắt đầu thương lượng theo thỏa thuận, thì có quyền đề nghị hoãn, nhưng thời điểm bắt đầu thương lượng không quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.
2. 当事者の一方が合意した交渉開始の日時に交渉に出席できないときは、延期を提案する権利を有するが、交渉開始の日時は交渉の要求を受け取った日から起算して30日を超えてはならない。
3. Trường hợp một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại Điều này thì bên kia có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

3. 当事者の一方が交渉を拒否し、もしくは本条に規定する期限内に交渉を行わないときは、要求を行った側の当事者は、法律の規定するところにしたがって、労働紛争の解決を要求する各手続きをとる権利を有する。

Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể

第 69 条 団体交渉における代表者

1. Đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:

1. 団体交渉における代表者については以下のとおりとする：

a) Bên tập thể lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;

a) 事業体の範囲の団体交渉における労働者集団側の代表者は当該事業場（基礎）の労働者代表組織とし；部門（産業）の範囲の団体交渉の代表者は産業別労働組合執行委員会の代表者とする；

b) Bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể phạm vi doanh nghiệp là người sử dụng lao động hoặc người đại diện cho người sử dụng lao động; thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ngành.

b) 事業体の範囲の団体交渉における使用者側の代表者は使用者またはその代表者とし；部門（産業）の範囲の団体交渉の代表者は産業別の使用者代表組織の代表者とする。

2. Số lượng người tham dự phiên họp thương lượng của mỗi bên do hai bên thoả thuận.

2. 交渉に出席する当事者各側の人数は、当事者双方の合意するところによる。

Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể

第 70 条 団体交渉の内容

1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.

1. 賃金、賞与、手当および昇給。

2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

2. 労働時間、休憩時間、時間外労働、交代制勤務の間の休み。

3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.

3. 労働者に対する雇用保証。

4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

4. 労働安全、労働衛生の保証；就業規則の実現；
5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.
5. その他、当事者双方が関心を有する内容。

Điều 71. Quy trình thương lượng tập thể

第 7 1 条 団体交渉の手順

1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể được quy định như sau:

1. 団体交渉の準備の手順は以下のとおりとする：

a) Trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể ít nhất 10 ngày, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh, khi tập thể lao động yêu cầu trừ những bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động;

a) 労働者集団が要求したときは、使用者は、遅くとも団体交渉の開始の10日前までに、使用者の経営上の秘密、技術上の秘密を除く、生産・経営活動の状況に関する情報を提供しなければならない。

b) Lấy ý kiến của tập thể lao động.

Đại diện thương lượng của bên tập thể lao động lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua hội nghị đại biểu của người lao động về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động;

b) 労働者集団の意見の聴取。

労働者集団の交渉代表者は、使用者に対する労働者の提案、および労働者集団に対する使用者の提案に関する、労働者集団の直接的意見、または、労働者の代表者会議を通じた間接的意見を聴取する。

c) Thông báo nội dung thương lượng tập thể.

Chậm nhất 05 ngày làm việc trước khi bắt đầu phiên họp thương lượng tập thể, bên đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể phải thông báo bằng văn bản cho bên kia biết về những nội dung dự kiến tiến hành thương lượng tập thể.

c) 団体交渉の内容の通知。

遅くとも団体交渉の開始の5労働日以上前に、団体交渉の要求を提出した側の当事者は、団体交渉において予定されている内容を書面により相手方当事者に通知しなければならない。

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể được quy định như sau:

2. 団体交渉の進行手続きは以下のとおりとする：

a) Tổ chức phiên họp thương lượng tập thể.

Người sử dụng lao động chịu trách nhiệm tổ chức phiên họp thương lượng tập thể theo thời gian, địa điểm do hai bên đã thỏa thuận.

Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó phải có những nội dung đã được hai bên thống nhất, thời gian dự kiến ký kết về các nội dung đã đạt được thỏa thuận; những nội dung còn ý kiến khác nhau;

a) 団体交渉の開催。

使用者は、当事者双方が合意した日時、場所において団体交渉を開催する責任を負う。

団体交渉においては議事録を作成し、当該議事録においては、当事者双方が合意に達した内容、合意された各内容について予定される締結期日；なお双方の意見の一致を見ない内容について記載されなければならない；

b) Biên bản phiên họp thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện tập thể lao động, của người sử dụng lao động và của người ghi biên bản.

b) 団体交渉の議事録には、労働者集団の代表、使用者、および議事録作成者の署名がなされなければならない。

3. Trong thời gian 15 ngày, kể từ ngày kết thúc phiên họp thương lượng tập thể, đại diện thương lượng của bên tập thể lao động phải phổ biến rộng rãi, công khai biên bản phiên họp thương lượng tập thể cho tập thể lao động biết và lấy ý kiến biểu quyết của tập thể lao động về các nội dung đã thỏa thuận.

3. 団体交渉が終了した日から起算して15日以内に、労働者集団側の交渉代表者は、労働者集団に団体交渉の議事録を周知・公開し、合意に達した各内容についてその意見を求め、諾否の票決を受けなければならない。

4. Trường hợp thương lượng không thành một trong hai bên có quyền tiếp tục đề nghị thương lượng hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.

4. 団体交渉において交渉内容につき当事者双方が合意に至らなかったときは、当事者双方の一方は、引き続き交渉することを要求し、または本法典の規定するところにしたがって労働紛争の解決手続きを行う権利を有する。

Điều 72. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể

第72条 団体交渉における、労働組合組織、使用者代表組織および労働に関する国家管理機関の責任

1. Tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể.

1. 団体交渉参加者に対して団体交渉に関する技能の養成を行うこと。

2. Tham dự phiên họp thương lượng tập thể nêu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng tập thể.

2. 団体交渉の当事者双方の一方から提議があった場合に団体交渉に参加すること。

3. Cung cấp, trao đổi các thông tin liên quan đến thương lượng tập thể.

3. 団体交渉に関連を有する各情報を提供、交換すること。

Mục 3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

第3節 労働協約

Điều 73. Thỏa ước lao động tập thể

第73条 労働協約

1. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và người sử dụng lao động về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và hình thức thỏa ước lao động tập thể khác do Chính phủ quy định.

1. 労働協約は、労働者集団と使用者との間の、双方が団体交渉を通じて合意に達した各労働条件に関する合意文書である。

労働協約には、事業体の労働協約と産業別労働協約、および政府が規定するその他の形式の労働協約がある。

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

2. 労働協約の内容は法律の規定に反してはならず、法律の規定よりも労働者にとって有利なものでなければならない。

Điều 74. Ký kết thỏa ước lao động tập thể

第74条 労働協約の締結

1. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động.

1. 労働協約は、労働者集団と使用者または使用者の代表者との間で締結される。

2. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được ký kết khi các bên đã đạt được thỏa thuận tại phiên họp thương lượng tập thể và:

2. 労働協約は、団体交渉において当事者双方が合意に達し、かつ以下の条件を満たしたときにのみ締結することができる：

a) Có trên 50% số người của tập thể lao động biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp;

a) 事業体の労働協約を締結する場合は、労働者集団の50%超が団体交渉において合意に達した内容に賛成票を投じたとき；

b) Có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành nội dung thương lượng tập thể đã đạt được trong trường hợp ký thỏa ước lao động tập thể ngành;

b) 産業別労働協約を締結する場合には、基礎労働組合執行委員会もしくは基礎上級労働組合の代表者の50%超が団体交渉において合意に達した内容に賛成票を投じたとき；

c) Đối với hình thức thỏa ước lao động tập thể khác theo quy định của Chính phủ.

c) その他の形式の労働協約を締結する場合には、政府の規定するところによる。

3. Khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho mọi người lao động của mình biết.

3. 労働協約が締結されたときは、使用者はその労働者にこれを周知しなければならない。

Điều 75. Gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan quản lý nhà nước

第75条 国家管理機関への労働協約の送付

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ký kết, người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động phải gửi một bản thỏa ước lao động tập thể đến:

労働契約の締結の日から起算して10日以内に、使用者または使用者の代表者は労働協約のコピーを一部、以下の機関に送付しなければならない：

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.

1. 事業体の労働協約については、省レベルの労働に関する国家管理機関。

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác.

2. 産業別労働協約およびその他の労働協約については、労働傷病兵社会省。

Điều 76. Ngày có hiệu lực của thoả ước lao động tập thể

第 7 6 条 労働協約の発効日

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

労働協約の発効日は労働協約に記載される。労働協約に発効日が記載されていないときは、各側が締結した日から効力を発生する。

Điều 77. Sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể

第 7 7 条 労働協約の修正・補足

1. Các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong thời hạn sau đây:

1. 当事者各側は、以下の期間において労働協約の修正・補足を要求する権利を有する：

a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;

a) 有効期間が 1 年未満の労働協約については、発効の日から 3 ヶ月経過した時点以降；

b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

b) 有効期間が 1 年から 3 年までの労働協約については、発効の日から 6 ヶ月経過した時点以降。

2. Trong trường hợp quy định của pháp luật thay đổi mà dẫn đến thoả ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật, thì hai bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể trong vòng 15 ngày, kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

2. 法律の規定が変わったために労働協約が法律の規定と符合しなくなったときは、当事者双方は当該法律が効力を発生した日から起算して 15 日以内に労働協約を修正・補足しなければならない。

労働協約の修正・補足を行っている期間においては、労働者の権利・利益は法律の規定に基づいて実現される。

3. Việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể được tiến hành như việc ký kết thoả ước lao động tập thể.

3. 労働協約の修正・補足は、労働協約の締結と同様の手続きにより行わなければならない。

Điều 78. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

第78条 無効な労働協約

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

1. 労働協約は、その一または幾つかの内容が法律に違反するときは、当該部分について無効となる。

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

2. 労働協約は以下の場合においてその全部が無効となる：

a) Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;

a) その内容の全部が違法であるとき；

b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;

b) 締結権限を有しない者が締結したとき；

c) Việc ký kết không đúng quy trình thương lượng tập thể.

c) 団体交渉の手順どおりに締結しなかったとき。

Điều 79. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

第79条 労働協約の無効を宣言する権限

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

人民裁判所は労働協約の無効を宣言する権限を有する。

Điều 80. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

第80条 無効な労働協約の処理

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 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.

労働協約の無効が宣言されたときは、労働協約の中に記載された当事者各側の権利、義務および利益は、その全部が無効とされたか一部が無効とされたかに応じて、法律の規定および労働契約中の合法的各合意に基づいて解決される。

Điều 81. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn

第 8 1 条 期間の満了した労働協約

Trong thời hạn 03 tháng trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, hai 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.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày.

労働協約の期間が満了する以前3ヶ月の期間内に、当事者双方は労働協約の期間の延長を協議し、または新規の労働協約を締結することができる。

労働協約の期間が満了した後も当事者双方が協議を続けているときは、従前の労働協約が引き続き適用されるが、その期間は60日を限度とする。

Điều 82. Chi phí thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể

第 8 2 条 団体交渉、労働協約締結にかかる経費

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

労働協約の交渉、締結、修正、補足、送達および周知にかかる全ての経費は使用者がこれを負担する。

Mục 4. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ DOANH NGHIỆP

第 4 節 事業体の労働協約

Điều 83. Ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

第 8 3 条 事業体の労働協約の締結

1. Người ký kết thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp được quy định như sau:

1. 事業体の労働協約を締結する者については以下に規定するとおりとする：

a) Bên tập thể lao động là đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

a) 労働者集団側については、事業場（基礎）における労働者集団の代表者とする。

b) Bên người sử dụng lao động là người sử dụng lao động hoặc người đại diện của người sử dụng lao động.

b) 使用者側については、使用者または使用者の代表者とする。

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp phải làm thành 05 bản, trong đó:

2. 事業体の労働協約は5部作成しなければならず、その取り扱いは以下のとおりとする：

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

a) 締結当事者各側がそれぞれ1部を保管する；

b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;

b) 本法典第75条の規定するところにしたがって、1部を国家機関に送付する。

c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở và 01 bản gửi tổ chức đại diện người sử dụng lao động mà người sử dụng lao động là thành viên.

c) 1部を基礎直接上級労働組合に送付し、1部を使用者が構成員となっている使用者代表組織に送付する。

Điều 84. Thực hiện thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp

第84条 事業体の労働協約の実現

1. Người sử dụng lao động, người lao động, kể cả người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực có trách nhiệm thực hiện đầy đủ thoả ước lao động tập thể.

使用者および労働者は、労働協約の発効の日より後に雇い入れられた労働者を含め、労働協約を十分に実現する責任を有する。

2. Trong trường hợp quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn các quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể, thì phải thực hiện những quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể. Các quy định của người sử dụng lao động về lao động chưa phù hợp với thoả ước lao động tập thể, thì phải được sửa đổi cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể có hiệu lực.

2. 労働協約の発効の日以前に締結された労働契約における当事者各側の権利、義務、利益が労働協約の対応する各規定の内容を下回る場合は、対応する労働協約の内容が実現されなければならない。労働に関する使用者の各規定が労働協約の定めるところと符合していないときは、労働協約が発効した日から起算して15日以内に、労働協約と符合するように修正されなければならない。

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

3. 当事者の一方が他方について、労働協約を十分に実現していないと考え、または違反していると考えるときは、労働協約の遵守を要求する権利を有し、当事者

双方は共同で検討、解決しなければならず；解決できないときは、当事者各側は法律の規定するところにしたがって集团的労働紛争の解決を要求する権利を有する。

Điều 85. Thời hạn thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

第 8 5 条 事業体の労働協約の期間

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thỏa ước lao động tập thể, thì có thể ký kết với thời hạn dưới 01 năm.

事業体の労働協約の期間は 1 年から 3 年とする。初めて労働協約を締結する事業体は、1 年未満の期間を定める労働協約を締結することができる。

Điều 86. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp

第 8 6 条 事業体の所有権・管理権・使用権の移転、事業体の吸収・合併・分割・分離の場合における労働協約の実現

1. Trong trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và đại diện tập thể lao động căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cũ hoặc thương lượng để ký thỏa ước lao động tập thể mới.

1. 事業体の所有権・管理権・使用権の移転、事業体の吸収・合併・分割・分離の場合は、承継する使用者および労働者集団の代表者は、労働者使用計画に基づいて、従前の労働協約を引き続き適用するか、これを修正・補足し、または新規の労働協約の締結のために交渉するかを検討する。

2. Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động.

2. 使用者が活動を終了したために労働協約が失効した場合には、労働者の権利利益は労働に関する法律の規定にしたがって解決される。

Mục 5. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ NGÀNH

第 5 節 産業別労働協約

Điều 87. Ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành

第 8 7 条 産業別労働協約の締結

1. Đại diện ký kết thoả ước lao động tập thể ngành được quy định như sau:

1. 産業別労働協約を締結する代表者については以下に規定するとおりとする :

a) Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành;

a) 労働者集団側は、産業別労働組合の主席とする ;

b) Bên người sử dụng lao động là đại diện của tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã tham gia thương lượng tập thể ngành.

b) 使用者側は、産業別団体交渉に参加した使用者代表組織の代表者とする。

2. Thoả ước lao động tập thể ngành phải làm thành 04 bản, trong đó:

2. 産業労働協約は 4 部作成しなければならず、その取り扱いは以下のとおりとする :

a) Mỗi bên ký kết giữ 01 bản;

a) 当事者各側がそれぞれ 1 部を保管する ;

b) 01 bản gửi cơ quan nhà nước theo quy định tại Điều 75 của Bộ luật này;

b) 本法典第 7 5 条に規定するところにしたがって、1 部を国家管理機関に送付する ;

c) 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

c) 基礎直接上級労働組合に 1 部を送付する。

Điều 88. Quan hệ giữa thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp với thoả ước lao động tập thể ngành

第 8 8 条 事業体の労働協約と産業別労働協約の関係

1. Những nội dung của thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc quy định của người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ, lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp thấp hơn những nội dung được quy định tương ứng của thoả ước lao động tập thể ngành thì phải sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày thoả ước lao động tập thể ngành có hiệu lực.

1. 事業体における労働者の権利、義務、合法的利益に関する事業体の労働協約の内容または使用者の規定がこれに対応する産業別労働協約の規定内容を下回るときは、当該事業体の労働協約は、産業別労働協約が発効した日から起算して 3 ヶ月以内に修正・補足されなければならない。

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thoả ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp, có thể xây dựng thêm thoả ước lao động

tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn cho người lao động so với quy định của thoả ước lao động tập thể ngành.

2. 産業別労働協約の適用対象に属し、未だ事業体の労働協約を締結していない事業体は、産業別労働協約の規定よりも労働者に有利な内容（条項）により、事業体の労働協約を締結することができる。

3. Khuyến khích doanh nghiệp trong ngành chưa tham gia thoả ước lao động tập thể ngành thực hiện thoả ước lao động tập thể ngành.

3. 当該産業における事業体であつて、未だ産業別労働協約に参加していない事業体については、産業別労働協約の実現を奨励する。

Điều 89. Thời hạn thoả ước lao động tập thể ngành

第 8 9 条 産業別労働協約の期間

Thoả ước lao động tập thể ngành có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

産業別労働協約の期間は 1 年から 3 年とする。

Chương VI

第 6 章

TIỀN LƯƠNG

賃金

Điều 90. Tiền lương

第 9 0 条 賃金

1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thoả thuận.

Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.

Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.

1. 賃金は、合意した仕事を実現するために使用者が労働者に支払う金員である。

賃金には、出来高または職位に応じたもの、手当およびその他の追加的なものがある。

労働者の賃金額は、政府の定める最低賃金額を下回ってはならない。

2. Tiền lương trả cho người lao động căn cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.

2. 労働者に支払われる賃金は、労働の能率および品質に基づいて支払われる。

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.

3. 使用者は、同一の価値を有する仕事を行う労働者に対して、平等で性別による差別のない賃金の支払いを保証しなければならない。

Điều 91. Mức lương tối thiểu

第91条 最低賃金額

1. Mức lương tối thiểu là mức thấp nhất trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất, trong điều kiện lao động bình thường và phải bảo đảm nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ.

最低賃金額は月・日・時間に基づいて確定され、かつ、地域・部門ごとに定められる。

1. 最低賃金額は、通常の状態（環境）のもとで最も単純な仕事を行う労働者に対して支払われる最も低い賃金額であるが、労働者とその家族の最低限の生活を保証するものでなければならない。

最低賃金額は月・日・時間に基づいて確定され、かつ、地域・部門ごとに定められる。

2. Căn cứ vào nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, điều kiện kinh tế - xã hội và mức tiền lương trên thị trường lao động, Chính phủ công bố mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng tiền lương quốc gia.

2. 労働者とその家族の最低限の生活上の需要、経済的・社会的条件、および労働市場における賃金の状況に基づき、政府は国家賃金評議会の建議に基づいて地域ごとの最低賃金額を公布する。

3. Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố.

3. 産業別の最低賃金額は、産業別団体交渉を通じて確定され、産業別労働協約に記載されるが、政府が公布する地域ごとの最低賃金額を下回ってはならない。

Điều 92. Hội đồng tiền lương quốc gia

第 9 2 条 国家賃金評議会

1. Hội đồng tiền lương quốc gia là cơ quan tư vấn cho Chính phủ, bao gồm các thành viên là đại diện của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương.

1. 国家賃金評議会は、政府の諮問機関であり、労働傷病兵社会省、ベトナム労働総同盟および中央使用者代表組織の各構成員からなる。

2. Chính phủ quy định cụ thể chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của Hội đồng tiền lương quốc gia.

2. 政府は、国家賃金評議会の具体的な役割、任務および機構組織を規定する。

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

第 9 3 条 賃金テーブル、賃金表および基準労働量の作成

1. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

1. 政府が規定する賃金テーブル、賃金表および基準労働量の各作成原則に基づいて、使用者は、労働者の採用・使用、労働契約に記載する賃金額の合意、および労働者に対する賃金支払いのための基礎となる賃金テーブル、賃金表および基準労働量を作成する責任を有する。

2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

2. 賃金テーブル、賃金表、基準労働量を作成するときは、使用者は、事前に事業場（基礎）の労働者集団の代表組織の意見を参考にし、施行に先立って労働者の職場で公表・公開しなければならない。同時に、使用者の生産・経営事業場（基礎）がある県の労働に関する国家管理機関に送付しなければならない。

Điều 94. Hình thức trả lương

第 9 4 条 賃金の支払い形式

1. Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định;

trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.

1. 使用者は、時間、出来高、もしくは請負のいずれかの賃金支払い形式を選択する権利を有する。選択された賃金の支払い形式は一定の期間維持されなければならない；賃金の支払い形式を変更するときは、使用者は遅くとも10日前までに労働者に通知しなければならない。

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.

2. 賃金は現金で支払われ、または銀行に開設された労働者の個人口座に振り込まれなければならない。銀行口座への振り込みによる場合は、使用者は口座の開設・維持費用について労働者と合意しなければならない。

Điều 95. Kỳ hạn trả lương

第95条 賃金の支払い期限

1. Người lao động hưởng lương giờ, ngày, tuần thì được trả lương sau giờ, ngày, tuần làm việc hoặc được trả gộp do hai bên thỏa thuận, nhưng ít nhất 15 ngày phải được trả gộp một lần.

1. 時間、日、週により賃金の支払いを受ける労働者は、勤務した時間、日、週の後に支払いを受け、または当事者双方の合意に基づいてまとめて支払いを受けることができるが、まとめて支払いを受ける場合であっても、少なくとも15日に一度、支払いを受けなければならない。

2. Người lao động hưởng lương tháng được trả lương tháng một lần hoặc nửa tháng một lần.

2. 月給制の労働者は、1ヶ月に一度、または半月に一度、賃金の支払いを受ける。

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.

3. 出来高制、請負制の労働者は、当事者双方の合意したところにしたがって賃金の支払いを受けるが；仕事が数ヶ月にわたるものであるときは、毎月、その月において達成した仕事量に応じた賃金の支払いを受けることができる。

Điều 96. Nguyên tắc trả lương

第96条 賃金支払い原則

Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.

労働者は直接、全額、期限どおりに賃金を支払われる。

期限どおりに賃金を支払うことができない特別の場合には、1ヶ月を超えて遅延してはならず、かつ使用者は賃金支払いの時点でのベトナム国家銀行の公布にかかる預金金利と同率以上の遅延損害金を労働者に支払わなければならない。

Điều 97. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm

第97条 時間外・深夜割増賃金

1. Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm như sau:

1. 時間外労働を行う労働者は、賃金単価またはその時点で行っている仕事の賃金額に以下の割増率を乗じた賃金を支払われる：

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;

a) 通常日については、少なくとも150%；

b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;

b) 週休日については、少なくとも200%

c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

c) 祝祭日、有給休暇を取得した日については、祝祭日、有給日における日給制労働者の賃金のほかに、少なくとも300%。

2. Người lao động làm việc vào ban đêm, thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc của ngày làm việc bình thường.

2. 夜間に働く労働者は、少なくとも通常の労働日における賃金単価または出来高賃金の30%と同額の割増賃金を支払われる。

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.

3. 深夜に時間外労働を行う労働者は、本条第1項および第2項に規定する賃金の支払いに加えて、日中の賃金単価または出来高賃金の20%に相当する割増賃金を支払われる。

Điều 98. Tiền lương ngừng việc

第 9 8 条 休業における賃金

Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

休業しなければならない場合、労働者は以下に規定する賃金を支払われる：

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;
1. 使用者の責に帰すべき事由による場合は、賃金の全額を支払われる；
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 được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;
2. 労働者の責に帰すべき事由による場合は、賃金は支払われない；職場を同じくするその他の労働者については当事者双方の合意するところによるが、政府が規定する当該地域の最低賃金額を下回ってはならない。
3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch hoạ, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.
3. 使用者、労働者の責に帰すべき事由によらない停電、断水による場合、または天災、火災、危険な疫病、破壊工作、所轄国家機関の要求による活動場所の移転、または経済的な理由などその他の客観的理由による場合は、当事者双方の合意するところによるが、政府が規定する当該地域の最低賃金額を下回ってはならない。

Điều 99. Trả lương thông qua người cai thầu

第 9 9 条 監督者を通じた賃金の支払い

1. Nơi nào sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự thì người sử dụng lao động là chủ chính phải có danh sách và địa chỉ của những người này kèm theo danh sách những người lao động làm việc với họ và phải bảo đảm việc họ tuân theo quy định của pháp luật về trả lương, an toàn lao động, vệ sinh lao động.
1. 監督者またはこれに類似する中間的な役割の者を使用する現場においては、事業主たる使用者は、労働者のリストとともにこれらの者のリストと住所を把握し、これらの者における賃金の支払い、労働安全、労働衛生にかかる法律の規定の遵守を保証しなければならない。
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

2. Người lao động có quyền được biết lý do khấu trừ tiền lương của mình.

2. 労働者は、自己の賃金からの控除の理由を知る権利を有する。

3. Mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của người lao động sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập.

3. 毎月の賃金からの控除の金額は、強制社会保険、健康保険、失業保険、所得税を差し引いた後の労働者の毎月の賃金の30%を超えてはならない。

Điều 102. Chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương

第102条 手当、補助金、昇級、昇給の制度

Các chế độ phụ cấp, trợ cấp, nâng bậc, nâng lương và các chế độ khuyến khích đối với người lao động được thoả thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể hoặc quy định trong quy chế của người sử dụng lao động.

手当、補助金、昇級、昇給、および労働者に対する各奨励制度については、労働契約または労働協約において合意され、もしくは使用者の定める規則において規定される。

Điều 103. Tiền thưởng

第103条 賞与

1. Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.

1. 賞与とは、使用者が、毎年の生産経営の結果および労働者の仕事の達成度に基づいて労働者を褒賞するために支払われる金員をいう。

2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

2. 賞与に関する規則は、事業場（基礎）の労働者集団代表組織の意見を参考にした上で、使用者によって決定され、職場において公表・公開される。

Chương VII

第7章

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

労働時間、休憩時間

Mục 1. THỜI GIỜ LÀM VIỆC

第 1 節 労働時間

Điều 104. Thời giờ làm việc bình thường

第 1 0 4 条 通常の労働時間

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

1. 通常の労働時間は、1日8時間、1週48時間を超えてはならない。

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định làm việc theo giờ hoặc ngày hoặc tuần; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày, nhưng không quá 48 giờ trong 01 tuần .

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ.

2. 使用者は、時間単位または日単位もしくは週単位で仕事を配置（規定）する権利を有し；週単位による場合の通常労働時間は1日10時間を超えない範囲で設定することができるが、1週間に48時間を超えてはならない。

国家は使用者が1週40時間労働を実現することを奨励する。

3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

3. 労働傷病兵社会省が保健省と共同で公布するリストに基づく特別な重労働・有害・危険な各仕事の労働時間は1日6時間を超えてはならない。

Điều 105. Giờ làm việc ban đêm

第 1 0 5 条 深夜労働時間

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau.

深夜労働時間は22時から翌朝の6時までとする。

Điều 106. Làm thêm giờ

第 1 0 6 条 時間外労働

1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

1. 時間外労働とは、法律、労働協約または就業規則に規定された労働時間以外の労働時間をいう。

2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

2. 使用者は、以下に規定する各条件を満たす場合において労働者に時間外労働をさせることができる。

a) Được sự đồng ý của người lao động;

a) 労働者の同意があるとき；

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;

b) 1日における労働者の時間外労働が通常の労働時間の50%を超えないこと、週単位で労働を配置（規定）する場合は、通常の労働時間と時間外労働の全体が1日12時間を超えないこと；1ヶ月の時間外労働が30時間を超えず、1年の時間外労働が200時間を超えないこと。政府が規定する特別な場合においても1年に300時間を超えないこと。

c) Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.

c) 1ヶ月に時間外労働を行う日が多く続いたときは、使用者は労働者が休むことができなかつた時間分の代休を取得できるように調整（配置）しなければならない。

Điều 107. Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt

第107条 特別な場合における時間外労働

Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào và người lao động không được từ chối trong các trường hợp sau đây:

以下に規定する各場合において、使用者はいかなる日についても労働者に時間外労働を要求する権利を有し、労働者はこれを拒否することができない。

1. Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh trong tình trạng khẩn cấp về quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

1. 法律の規定に基づく国防・安全保障に関する緊急事態において、国防・安全保障の任務を担保するための動員令・召集令を実現するとき；

2. Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa và khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh và thảm họa.

2. 天災、火災、疫病および大事件の防止と被害の克服において、人命、機関、組織、個人の財産を防衛するための各仕事を実現するとき。

Mục 2

第 2 節

THỜI GIỜ NGHỈ NGOÀI

休憩時間

Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc

第 1 0 8 条 労働時間中の休憩

1. Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

1. 連続 8 時間または本法典第 1 0 4 条に規定する場合において連続 6 時間勤務する労働者はその勤務中に少なくとも 3 0 分の休憩を取ることができ、当該時間は労働時間に算入される。

2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.

2. 深夜に勤務する場合は、労働者はその勤務中に少なくとも 4 5 分の休憩を取ることができ、当該時間は労働時間に算入される。

3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động.

3. 本条第 1 項および第 2 項に規定する勤務中の休憩時間以外に、使用者は短時間の休憩時間を規定し、これを就業規則に記載する。

Điều 109. Nghỉ chuyển ca

第 1 0 9 条 交代制勤務の休憩

Người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

交代制勤務の労働者は、次の勤務に入るまでに少なくとも 1 2 時間の休憩を取ることができる。

Điều 110. Nghỉ hằng tuần

第 1 1 0 条 週休

1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

1. 毎週、労働者は少なくとも連続24時間の休憩を取ることができる。労働の周期のために労働者が毎週の休憩を取ることができない特別の場合においては、使用者は労働者に平均して1ヶ月に少なくとも4日の休憩を保証する責任を有する。

2. Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

2. 使用者は、毎週の休憩を日曜日または週におけるその他の固定の曜日とすることを決定する権利を有するが、これを就業規則に記載しなければならない。

Điều 111. Nghỉ hằng năm

第 1 1 1 条 年休

1. Người lao động có đủ 12 tháng làm việc cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau:

1. 一の使用者のもとで満12ヶ月以上勤務した労働者は、毎年、以下に定める日数の、労働契約に基づく賃金の支払いを受ける休憩を取ることができる：

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường;

a) 通常的環境において勤務する者については、12労働日；

b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành hoặc lao động chưa thành niên hoặc lao động là người khuyết tật;

b) 重労働、有害、危険、または労働傷病病社会省が保健省と共同で公布するリストに基づく生活環境が過酷な場所で勤務する者、もしくは未成年の労働者または障害者については、14労働日；

c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

c) 特別な重労働、有害、危険な仕事を行なう者、または、労働傷病病社会省がイニシアチブを取り保健省と協力して公布するリストに基づく、生活条件が特に過酷な地域で仕事を行なう者については、16労働日。

2. Người sử dụng lao động có quyền quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động.

2. 使用者は、労働者の意見を参考にした上で毎年の休みのスケジュールを規定する権利を有するが、労働者に事前に通知しなければならない。

3. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

3. 労働者は、年休を分割して取得すること、または最大で3年分を合わせて取得することにつき、使用者と合意することができる。

4. Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

4. 年次有給休暇に際して、労働者が道路・鉄道・水路で移動し、その往復に要する時間が2日を超えるときは、3日目以降は年次有給休暇とは別の移動時間として計算することができるが、1年に1回に限る。

Điều 112. Ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc

第 1 1 2 条 勤続年数に応じた年次有給休暇日数の加算

Cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 111 của Bộ luật này được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

一の使用者のもとでの勤続5年ごとに、本法典第1 1 1条第1項に規定するところに基づく労働者の年次有給休暇は1日が追加される。

Điều 113. Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm

第 1 1 3 条 年次有給休暇における賃金、交通費の前払い

1. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

1. 年次有給休暇に際して、労働者は休暇期間中の賃金と同額以上の前払いを受けることができる。

2. Tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường do hai bên thoả thuận.

Đối với người lao động miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và người lao động ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền

xuôi thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.

2. 移動中の交通費および賃金は双方の合意による。

山岳地帯、過疎地、遠隔地、国境、島嶼部で勤務する低地の労働者、および、低地で勤務する高地、山奥、遠隔地、国境、島嶼部の労働者は、使用者から交通費および移動日の給与を支払われる。

Điều 114. Thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ

第 1 1 4 条 未消化の年次有給休暇の清算

1. Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ.

1. 退職、失業またはその他の理由により年次有給休暇を取得していないか、未消化の年次有給休暇を残している労働者は、未消化の日について金銭により清算される。

2. Người lao động có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hằng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền.

2. 勤続期間が12ヶ月未満の労働者については、年次有給休暇の期間は勤務した期間に応じて計算される。休暇を取得しないときは、金銭により清算される。

Mục 3

第 3 節

NGHỈ LỄ, NGHỈ VIỆC RIÊNG, NGHỈ KHÔNG HƯỞNG LƯƠNG

祝日、私的な休暇、無給休暇

Điều 115. Nghỉ lễ, tết

第 1 1 5 条 祝日、正月休暇

1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

1. 労働者は、以下の祝日・正月において、給与の支払いを受けながら勤務を休むことができる：

a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

a) 陽暦の正月について、1日（陽暦の1月1日）；

- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- b) 陰暦の正月について、5日；
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- c) 戦勝記念日について、1日（陽暦の4月30日）；
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- d) メーデーについて、1日（陽暦の5月1日）；
- đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- đ) 建国記念日について、1日（陽暦の9月2日）；
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).
- e) フン王忌日について、1日（陰暦の3月10日）。

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

2. ベトナムで働く外国人たる労働者は、本条第1項に定めるところに加えて、母国の伝統的な正月につき1日、および母国の建国記念日について1日、休むことができる。

3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

3. 本条第1項に規定する休日が毎週の休日と重なるときは、労働者はその翌日を代休とすることができる。

Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương

第116条 私的な休暇、無給休暇

1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

1. 労働者は、以下の場合において、給与の支払いを受けながら私的な休暇を取ることができる：

- a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- a) 結婚：3日；
- b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- b) 子供の結婚：1日；

c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

c) 実父母、義父母の死去；配偶者の死去；子供の死去：3日。

2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

2. 労働者は、祖父母、実の兄弟・姉妹が死去したとき；父または母が結婚したとき；実の兄弟が結婚したときは、無給休暇を1日取得することができるが、使用者に通知しなければならない。

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

3. 本条第1項および第2項に規定するほか、労働者は無給休暇について使用者と合意することができる。

Mục 4.

第4節

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI ĐỐI VỚI NGƯỜI LÀM CÔNG VIỆC CÓ TÍNH CHẤT ĐẶC BIỆT

特別な性質を有する仕事を行う労働者の労働時間、休憩時間

Điều 117. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt

第117条 特別な性質を有する仕事を行う労働者の労働時間、休憩時間

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; công việc của thợ lặn, công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thông nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 của Bộ luật này.

特別な性質を有する各業務、すなわち、道路、鉄道、水路、空路による輸送、海上における石油・ガスの探査・開発；海上労働；芸術；放射線・核技術の使用；高周波技術の応用；潜水業務、坑内業務；季節的な生産業務および注文による加工業務；24時間連続業務の各業務については、所管各省・管理部門が労働傷病兵社会省と合意の上で労働時間、休憩時間を具体的に規定するが、本法典第108条の規定を遵守しなければならない。

Chương VIII

第 8 章

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

労働紀律、物的責任

Mục 1. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

第 1 節 労働紀律

Điều 118. Kỷ luật lao động

第 1 1 8 条 労働紀律

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.

労働紀律とは、就業規則（労働内規）における、時間、技術および生産・経営管理の遵守に関する規定である。

Điều 119. Nội quy lao động

第 1 1 9 条 就業規則（労働内規）

1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

1. 10人以上の労働者を使用する使用者は、文書による就業規則を備えなければならない。

2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

2. 就業規則の内容は、労働に関する法律および関連を有する法律のその他の規定に違反してはならない。就業規則には以下の主要な内容が含まなければならない：

a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

a) 労働時間、休憩時間；

b) Trật tự tại nơi làm việc;

- b) 職場における秩序 ;
 - c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;
 - c) 職場における労働安全・労働衛生 ;
 - d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;
 - d) 使用者の、財産および経営上・技術上の秘密、知的所有権の保護 ;
 - đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.
 - đ) 労働者の各労働紀律違反行為および各労働紀律処分（懲戒処分）形式、物的責任。
3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.
3. 就業規則の公布に先立って、使用者は事業場（基礎）における労働者集団の代表組織の意見を参考にしなければならない。
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.
4. 就業規則は、労働者に通知され、かつその主要な内容は職場における必要な場所に掲示されなければならない。

Điều 120. Đăng ký nội quy lao động

第 1 2 0 条 就業規則（労働内規）の登録

1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
1. 使用者は、就業規則を省レベルの労働に関する国家管理機関に登録しなければならない。
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.
2. 就業規則の公布の日から 1 0 日以内に、使用者は就業規則の登録書類を提出しなければならない。
3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.

3. 就業規則に法律に違反する規定があるときは、省レベルの労働に関する国家機関は、就業規則の登録書類を受領した日から7日以内に、使用者に対してその旨を通知し、修正・補足および再登録を指導しなければならない。

Điều 121. Hồ sơ đăng ký nội quy lao động

第 1 2 1 条 就業規則の登録書類

Hồ sơ đăng ký nội quy lao động bao gồm:

就業規則の登録書類は以下の内容を含まなければならない：

1. Văn bản đề nghị đăng ký nội quy lao động;
1. 就業規則の登録申請書；
2. Các văn bản của người sử dụng lao động có quy định liên quan đến kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất;
2. 労働紀律および物的責任に関する規定が記載された使用者の各書類；
3. Biên bản góp ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
3. 事業場（基礎）における労働者集団代表組織の意見書；
4. Nội quy lao động.
4. 就業規則。

Điều 122. Hiệu lực của nội quy lao động

第 1 2 2 条 就業規則の効力

Nội quy lao động có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 120 của Bộ luật này.

就業規則は、本法典の第120条第3項に規定する場合を除き、省レベルの労働に関する国家管理機関が就業規則登録書面を受領した日から起算して15日後から効力を有する。

Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động

第 1 2 3 条 労働紀律処分（懲戒処分）の原則、手順

1. Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:

1. 労働紀律処分は以下のように規定される：

- a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;
- a) 使用者は労働者の過失を証明しなければならない；
- b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;
- b) 事業場（基礎）における労働者集団代表組織の参加を得なければならない；
- c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật;
- c) 労働者が出席することを要し、かつ、労働者は自ら弁護し、弁護士またはその他の者に弁護を依頼する権利を有し；18歳未満の場合は父、母または法律に基づく代理人の出席を得なければならない；
- d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.
- d) 労働紀律処分（懲戒処分）は書面により記録されなければならない。
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.
2. 一の労働紀律違反行為に対して複数の労働紀律処分（懲戒処分）形式を適用してはならない。
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.
3. 一の労働者が同時に複数の労働紀律違反行為を行ったときは、最も重大な違反行為に対する最も重い紀律（懲戒）形式のみを適用する。
4. Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian sau đây:
4. 以下の期間にある労働者に対しては労働紀律処分（懲戒処分）を行ってはならない：
- a) Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động;
- a) 病気・療養休暇；使用者の同意を得た休暇；
- b) Đang bị tạm giữ, tạm giam;
- b) 逮捕・勾留期間；
- c) Đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm được quy định tại khoản 1 Điều 126 của Bộ luật này;
- c) 本法典の第126条第1項に規定する違反行為に対する所轄機関の確認調査と結論を待つ期間；
- d) Lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

d) 妊産婦たる女性労働者の産休期間；満12ヶ月未満の子どもを有する労働者の育児期間。

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.

5. 精神病に罹患し、または、認識能力・自己の行為の制御能力を喪失するその他の病気に罹患している期間における労働者の労働紀律違反に対しては労働紀律処分（懲戒処分）を行ってはならない。

Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

第124条 労働紀律処分（懲戒処分）の時効

1. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

1. 労働紀律処分の時効は違反行為が発生した日から最大で6ヶ月とし；使用者の財政・財産、技術上・経営上の秘密の漏洩に直接関連する違反行為である場合は、労働紀律処分の時効は最大で12ヶ月とする。

2. Khi hết thời gian quy định tại các điểm a, b và c khoản 4 Điều 123, nếu còn thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động thì người sử dụng lao động tiến hành xử lý kỷ luật lao động ngay, nếu hết thời hiệu thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

Khi hết thời gian quy định tại điểm d khoản 4 Điều 123, mà thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết thì được kéo dài thời hiệu xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

2. 第123条第4項 a、b および c の期間が満了した時点でなお労働紀律処分（懲戒処分）の時効まで期間が残っているときは、使用者は直ちに労働紀律処分を行うことができ、また時効のための期間が経過しているときはその期間を延長することができるが、60日を超えて延長することはできない。

第123条第4項 d に規定する期間が満了した時点において労働紀律処分（懲戒処分）の時効のための期間が経過しているときは、その期間を延長することができるが、60日を超えて延長することはできない。

3. Quyết định xử lý kỷ luật lao động phải được ban hành trong thời hạn quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

3. 労働紀律処分（懲戒処分）の決定は、本条第1項および第2項に定める期限内に公布されなければならない。

Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động

第 1 2 5 条 労働紀律処分（懲戒処分）の形式

1. Khiển trách.

1. 譴責。

2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức.

2. 6ヶ月を超えない期間の昇給停止；降格。

3. Sa thải.

3. 解雇。

Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải

第 1 2 6 条 解雇形式の紀律処分（懲戒解雇処分）の適用

Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:

使用者は、以下の場合において解雇形式の紀律処分を適用することができる：

1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;

1. 労働者が職場において窃盗、汚職、賭博、故意の傷害、麻薬の使用を行い、または使用者の経営上・技術上の秘密を漏えいし、もしくは知的所有権を侵害し、あるいは使用者の財産・利益に重大な損害を与え、または特別重大な損害を与えるおそれのある行為を行ったとき。

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.

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 127 của Bộ luật này;

2. 昇給停止または降格の紀律処分（懲戒処分）を受けた労働者が、当該紀律処分期間の満了前に再び紀律違反行為を行ったとき。

再び紀律違反行為を行ったときとは、未だ本法典の第 1 2 7 条に規定するところに基づいて紀律処分が抹消されていない労働者が再び紀律違反行為を行った場合をいう。

3. Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng.

Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hoả hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

3. 労働者が正当な理由なく1ヶ月に5日または1年に20日故意に欠勤したとき。

正当な理由がある場合とは：天災、火災、所轄の診療・治療機関により確認された労働者自身またはその家族の疾病、および就業規則に規定されたその他の各場合をいう。

Điều 127. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động

第127条 労働紀律処分（懲戒処分）の抹消、期間の短縮

1. Người lao động bị khiển trách sau 03 tháng, hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng, kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật. Trường hợp bị xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức cách chức thì sau thời hạn 03 năm, nếu tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì không bị coi là tái phạm.

1. 労働者は、譴責処分の日から3ヶ月、または昇給停止の労働紀律処分の日から6ヶ月の期間内に再び紀律違反行為を行わなかったときは、紀律違反処分を抹消される。降格処分の場合は、3年を経た後は再び労働紀律違反行為を行っても再犯とはみなされない。

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau khi chấp hành được một nửa thời hạn nếu sửa chữa tiến bộ, có thể được người sử dụng lao động xét giảm thời hạn.

2. 昇給停止の紀律処分を受けた労働者は、当該期間の半分の期間を経た後において改善したと認められるときは、使用者によって残りの期間の短縮を検討されることができ。

Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động

第128条 労働紀律処分（懲戒処分）における禁止事項

1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.

1. 労働者の身体・人格に対する侵害。

2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

2. 労働紀律処分（懲戒処分）に代えて罰金・賃金カットの形式を用いること。

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.

3. 就業規則に規定されていない違反行為を行った労働者に対する労働紀律処分（懲戒処分懲戒処分）。

Điều 129. Tạm đình chỉ công việc

第 1 2 9 条 出勤停止

1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh. Việc tạm đình chỉ công việc của người lao động chỉ được thực hiện sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

1. 使用者は、違反事案が複雑であり、労働者に勤務の継続を認めると当該事案の解明に悪影響を及ぼすと考えるときは、出勤停止を命じることができる。労働者に対する出勤停止命令は、事業場（基礎）における労働者集団代表組織の意見を参考にした後にのみ発することができる。

2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, người lao động được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc.

Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

2. 出勤停止の期間は15日を超えてはならず、特別な場合においても90日を超えてはならない。出勤停止の期間中、労働者は出勤停止を命じられる以前の賃金の50%の前払いを受ける。

出勤停止の期間が終了したときは、使用者は労働者を復職させなければならない。

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.

3. 労働者が労働紀律処分（懲戒処分）を受けた場合であっても、労働者は前払いされた賃金を返却する必要はない。

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.

4. 労働者が労働紀律処分（懲戒処分）を受けなかったときは、使用者により出勤停止期間中の賃金の全額を支払われる。

Mục 2. TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

第 2 節 物的責任

Điều 130. Bồi thường thiệt hại

第 1 3 0 条 損害賠償

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.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này.

1. 用具、設備を損壊し、または使用者の財産を侵害するその他の行為を行った労働者は、法律の規定に基づいて賠償しなければならない。

労働者が引き起こした損害が、政府が公布する労働者が勤務する地域の最低賃金の10か月分を超えない、重大なものでないときは、労働者が支払うべき賠償額の上限はその賃金の3か月分とし、この法典の第101条第3項に規定するところにしたがって毎月の賃金から控除されるものとする。

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hoả hoạn, dịch họa, dịch bệnh, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

2. 使用者の用具、設備、財産または使用者により供されたその他の財産を紛失し、または許された限度を超えて物資を費消した労働者は、その時点での市場価格において損害の一部または全部を賠償しなければならないが；責任契約がある場合は責任契約にしたがって賠償しなければならないが；予測不可能な天災、火災、破壊行為、疫病、大事件・事件が発生し、可能な限りの必要な措置を講じたにもかかわらず克服できなかった場合については賠償を要しない。

Điều 131. Nguyên tắc và trình tự, thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại

第 1 3 1 条 損害賠償の原則と手順、処理手続

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.

1. 損害賠償額の検討・決定は、過失、実際の損害の程度、および、労働者の家族・本人ならびに財産の実際的狀況に基づいてなされなければならない。

2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 của Bộ luật này.

2. 損害賠償処理の手順、手続、時効は、この法典の第123条および124条に規定するところにしたがって適用される。

Điều 132. Khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất

第132条 労働紀律・物的責任に関する不服申し立て

Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thoả đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, với cơ quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định.

労働紀律処分（懲戒処分）・出勤停止処分を受けた者、または物的責任制度に基づく賠償を求められた者が、これを不当と考えるときは、法律の規定に基づいて使用者、所轄機関に不服を申し立て、または法律の規定する手順に則って労働紛争の解決を要求する権利を有する。

Chương IX

第9章

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

労働安全・労働衛生

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

第1節 労働安全・労働衛生に関する一般的規定

Điều 133. Tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động

第133条 労働安全・労働衛生に関する法律の遵守

Mọi doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất phải tuân theo quy định của pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

労働、生産に関連を有するすべての事業体、機関、組織、個人は、労働安全・労働衛生に関する法律の規定を遵守しなければならない。

Điều 134. Chính sách của nhà nước về an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 3 4 条 労働安全・労働衛生に関する国家の政策

1. Nhà nước đầu tư nghiên cứu khoa học, hỗ trợ phát triển các cơ sở sản xuất dụng cụ, thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động, phương tiện bảo vệ cá nhân.

1. 国家は、労働安全、労働衛生、安全装具に関する科学研究に投資し、そのための用具・設備を生産する各事業場（基礎）の発展を援助する。

2. Khuyến khích phát triển các dịch vụ về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. 労働安全・労働衛生に関する各サービスの発展を奨励する。

Điều 135. Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 3 5 条 労働安全・労働衛生計画

1. Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

1. 政府は労働安全・労働衛生に関する国家計画を決定する

2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xây dựng trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn lao động, vệ sinh lao động trong phạm vi địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội.

2. 省レベル人民委員会は、所管の地域内における労働安全・労働衛生プログラム作成し、同レベルの人民評議会に提出して決定を受け、これを経済－社会発展計画に組み込まなければならない。

Điều 136. Quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 3 6 条 労働安全・労働衛生に関する国家技術基準

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì, phối hợp với các bộ, ngành, địa phương xây dựng, ban hành và hướng dẫn tổ chức thực hiện các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

1. 労働傷病兵社会省は、各省庁、部門、地方と協力して、労働安全・労働衛生に関する各国家基準を策定・公布し、かつ、これを実現するための指導を組織する。

2. Người sử dụng lao động căn cứ tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật quốc gia, quy chuẩn kỹ thuật địa phương về an toàn lao động, vệ sinh lao động để xây dựng nội quy, quy trình làm việc bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, nơi làm việc.

2. 使用者は、労働安全・労働衛生に関する国家技術標準・基準、地方技術基準に基づいて、機械、設備、職場に見合った労働安全・労働衛生保護のための内規・規程を作成する。

Điều 137. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

第 1 3 7 条 職場における労働安全・労働衛生の保証

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

1. 労働安全・労働衛生に関する嚴重な取り扱いが求められる各種機械、設備、物資、物質を生産、使用、保管、貯蔵するための各建物・施設（基礎）を新設、拡張または改造するときは、施主、使用者は、労働者の職場および環境に対する労働安全・労働衛生を保証するための各方法に関する計画を策定しなければならない。

2. Khi sản xuất, sử dụng, bảo quản, vận chuyển các loại máy, thiết bị, vật tư, năng lượng, điện, hoá chất, thuốc bảo vệ thực vật, việc thay đổi công nghệ, nhập khẩu công nghệ mới phải được thực hiện theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã công bố, áp dụng.

2. 各種機械、設備、物資、エネルギー、電気、化学物質、農薬の、生産、使用、保管、輸送、および、技術の変更、新技術の導入は、公布・適用されている、労働安全・労働衛生にかかる国家技術基準、または、職場における労働安全・労働衛生基準にしたがって行われなければならない。

Điều 138. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 3 8 条 労働安全・労働衛生に対する使用者、労働者の義務

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

1. 使用者は以下の義務を負う：

a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường;

a) 職場が、空間、換気、蒸気、毒ガス、放射線、電磁場、熱、湿度、騒音、振動、その他関連を有する各技術基準に規定される各有害要素に関する要求を満たすものであることの保証。なお、それらの各要素は定期的に検査、測定されなければならない；

b) Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng;

b) 機械・設備・工場が、労働安全・労働衛生に関する各国家技術基準を満たし、または職場で公布・適用されている労働安全・労働衛生の各基準を満たすことの保証；

c) Kiểm tra, đánh giá các yếu tố nguy hiểm, có hại tại nơi làm việc của cơ sở để đề ra các biện pháp loại trừ, giảm thiểu các mối nguy hiểm, có hại, cải thiện điều kiện lao động, chăm sóc sức khỏe cho người lao động;

c) 各危険、有害な要因を除去・削減し、労働条件を改善し、労働者の健康をケアする各方法を進めるために、事業場の職場における各危険・有害要素を検査、評価すること；

d) Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

d) 機械、設備、工場、倉庫を定期的に保守点検すること；

đ) Phải có bảng chỉ dẫn về an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nơi làm việc và đặt ở vị trí dễ đọc, dễ thấy tại nơi làm việc;

đ) 機械、設備、職場の労働安全・労働衛生に関する説明書を作成し、これを職場の読みやすく目に付きやすいところに置かなければならない；

e) Lấy ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi xây dựng kế hoạch và thực hiện các hoạt động bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.

e) 労働安全・労働衛生を確保するための各活動計画の策定および実現に際して事業場（基礎）における労働者集団代表組織の意見を聴取すること。

2. Người lao động có nghĩa vụ sau đây:

2. 労働者は以下の義務を負う：

a) Chấp hành các quy định, quy trình, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao;

a) 自らの仕事・任務に関連を有する労働安全・労働衛生に関する各規定、規程、内規を守ること；

b) Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang cấp; các thiết bị an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc;

b) 支給された安全装具、職場の各労働安全・労働衛生設備を使用・保管すること；

c) Báo cáo kịp thời với người có trách nhiệm khi phát hiện nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, gây độc hại hoặc sự cố nguy hiểm, tham gia cấp cứu và khắc phục hậu quả tai nạn lao động khi có lệnh của người sử dụng lao động.

c) 労働災害・職業病、有害または危険な事故の危険を発見したときは責任者に速やかに報告し、使用者が命令するときは救急救命および労働災害の克服に参加すること。

Mục 2. TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

第 2 節 労働災害・職業病

Điều 139. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 3 9 条 労働安全・労働衛生業務の担当者

1. Người sử dụng lao động phải cử người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động. Đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và sử dụng từ 10 lao động trở lên người sử dụng lao động phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.

1. 使用者は、労働安全・労働衛生にかかる業務の担当者を選任しなければならない。労働災害・労働衛生に関して危険が多く、かつ10名以上の労働者を使用する各分野の生産・経営事業場（基礎）については、使用者は適合的な専門知識を有するものを選任して労働安全・労働衛生業務を担当する専従の幹部としなければならない。

2. Người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải được huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

2. 労働安全・労働衛生の業務を行なう者は、労働安全・労働衛生に関する訓練を受けなければならない。

Điều 140. Xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp

第 1 4 0 条 事故の処理、緊急事態への対応

1. Trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

1. 事故の処理、緊急事態への対応においては、使用者は以下の責任を有する：

a) Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức diễn tập;

a) 事故処理、緊急事態対応にかかる計画を策定し、定期的に演習を行なう；

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

b) 事故・労働災害が発生した場合に速やかに緊急・応急の対応が取れるように、技術・医療の用具を装備する；

c) Thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

c) 労働災害・職業病の危険がある機械、設備、職場について、直ちに問題を克服するための手段をとるか、または、その活動を直ちに停止する命令を発する。

2. Người lao động có quyền từ chối làm công việc hoặc rời bỏ nơi làm việc mà vẫn được trả đủ tiền lương và không bị coi là vi phạm kỷ luật lao động khi thấy rõ có nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đe dọa nghiêm trọng tính mạng hoặc sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp. Người sử dụng lao động không được buộc người lao động tiếp tục làm công việc đó hoặc trở lại nơi làm việc đó nếu nguy cơ chưa được khắc phục.

2. 労働災害・職業病、自らの生命・身体への重大な脅威が発生する明白な危険があるときは、労働者は仕事を拒否し、または職場を離脱してもなお賃金の全額の支払いを受け、かつ、労働紀律違反には当たらないものと見なされる権利を有するが、直接の責任者に直ちに報告しなければならない。使用者は、当該危険が克服されない限り、労働者に当該仕事の継続や当該職場への復帰を命じてはならない。

Điều 141. Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại

第 1 4 1 条 危険・有害な条件下で働く労働者に対する現物支給による健康増進

Người làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

危険・有害な条件下で働く労働者は、労働傷病兵社会省の規定するところに基づいて、使用者から健康増進のための現物支給を受ける。

Điều 142. Tai nạn lao động

第 1 4 2 条 労働災害

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.

Quy định này được áp dụng đối với cả người học nghề, tập nghề và thử việc.

1. 労働災害とは、労働の過程で、仕事・任務の実現に関連して発生し、労働者の身体の内いずれかの部分、機能に損傷を与え、または死亡させる災害である。

この規定は、職業学習・職業訓練および試用期間中の者に対しても適用される。

2. Người bị tai nạn lao động phải được cấp cứu kịp thời và điều trị chu đáo.

2. 労働災害の罹災者は、速やかに救急の措置を取られ、かつ周到に治療されなければならない。

3. Tất cả các vụ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các sự cố nghiêm trọng tại nơi làm việc đều phải được khai báo, điều tra, lập biên bản, thống kê và báo cáo định kỳ theo quy định của Chính phủ.

3. すべての労働災害・職業病および職場における重大な各事故は、政府の規定するところにしたがって、申告・調査され、記録・統計を作成され、定期的に報告されなければならない。

Điều 143. Bệnh nghề nghiệp

第 1 4 3 条 職業病

1. Bệnh nghề nghiệp là bệnh phát sinh do điều kiện lao động có hại của nghề nghiệp tác động đối với người lao động.

Danh mục các loại bệnh nghề nghiệp do Bộ Y tế chủ trì phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành sau khi lấy ý kiến của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người sử dụng lao động.

1. 職業病とは、労働者に対して作用する職業の有害な労働条件のために発生する病気である。

各種職業病のリストは、保健省がイニシアチブを取り、労働傷病兵社会省と協力して、ベトナム労働総同盟および使用者代表組織の意見を聴取した上で、公布する。

2. Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị chu đáo, khám sức khỏe định kỳ, có hồ sơ sức khỏe riêng biệt.

2. 職業病に罹患した者は、周到な治療を受け、定期的に健康診断を受け、健康に関する個別の書類を作成されなければならない。

Điều 144. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

第 1 4 4 条 労働災害の罹災者、職業病の罹患者に対する使用者の責任

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

1. 医療保険に加入している労働者に対してはその自己負担分の費用および医療保険の対象外の費用を清算し、医療保険に加入していない労働者に対しては、その応急・救急の処置から治療により症状が安定するまでの費用の全額を清算する。

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

2. 労働災害に罹災した労働者、職業病に罹患した労働者が治療のために休職しなければならない期間について、労働契約に基づく賃金の全額を支払う。

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định tại Điều 145 của Bộ luật này.

3. 労働災害に罹災した労働者、職業病に罹患した労働者に、本法典の第145条に規定するところにしたがって賠償する。

Điều 145. Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp

第145条 労働災害に罹災した労働者、職業病に罹患した労働者の権利

1. Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc được hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

1. 強制社会保険に加入している労働者は、社会保険法の規定するところに基づき、労働災害制度・職業病制度を享受することができる。

2. Người lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà người sử dụng lao động chưa đóng bảo hiểm xã hội cho cơ quan bảo hiểm xã hội, thì được người sử dụng lao động trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Việc chi trả có thể thực hiện một lần hoặc hằng tháng theo thỏa thuận của các bên.

2. 強制社会保険の対象でありながら使用者が社会保険機関に社会保険料を納付していない労働者は、社会保険法の規定するところに基づき、その使用者から、労働災害制度・職業病制度のもとで支払われるのと同額の金額の支払いを受ける。

支払いは、各側当事者の合意するところに基づき、一括または毎月の分割で行われる。

3. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của người lao động và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được người sử dụng lao động bồi thường với mức như sau:

3. 自らの過失によらず労働災害に罹災し、または職業病に罹患したことによりその労働能力を5%以上喪失した労働者は、使用者により以下に規定する程度により賠償を受ける。

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%;

a) 労働能力を5.0%から10%喪失したときは、少なくとも労働契約に基づく賃金の1.5ヶ月分；労働能力の喪失が11%から80%であるときは、10%に対する超過分1.0%ごとに労働契約に基づく賃金の0.4ヶ月分；

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

b) 労働能力の81%以上を喪失した労働者、または、労働者が労働災害により死亡した場合におけるその家族に対しては、少なくとも労働契約に基づく賃金の30ヶ月分。

4. Trường hợp do lỗi của người lao động thì người lao động cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 3 Điều này.

4. 労働者の過失による場合においても、労働者は、本条第3項に規定するところの少なくとも40%に相当する金額の手当を支給される。

Điều 146. Các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động

第146条 労働安全・労働衛生において禁止される各行為

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

1. 金銭の支払いをもって健康増進のための現物支給に代えること。

2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

2. 労働災害・職業病に関して、事実と異なる届け出・報告をすること。

Mục 3. PHÒNG NGỪA TAI NẠN LAO ĐỘNG, BỆNH NGHỀ NGHIỆP

第3節 労働災害・職業病の予防

Điều 147. Kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động

第147条 労働安全に関して厳重な取り扱いを要する機械・設備・物資の点検

1. Các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động phải được kiểm định trước khi đưa vào sử dụng và kiểm định định kỳ trong quá trình sử dụng bởi tổ chức hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

1. 労働安全に関して厳重な取り扱いを要する各種機械・設備・物資は、使用前に、また、使用の過程において定期的に、労働安全技術点検活動組織により点検されなければならない。

2. Danh mục các loại máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

2. 労働安全に関して厳重な取り扱いを要する各種機械・設備・物資のリストは労働傷病兵社会省により公布される。

3. Chính phủ quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ kiểm định kỹ thuật an toàn lao động.

3. 政府は労働安全技術点検サービス活動組織の条件について規定する。

Điều 148. Kế hoạch an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 4 8 条 労働安全・労働衛生計画

Hằng năm, khi xây dựng kế hoạch sản xuất, kinh doanh, người sử dụng lao động phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động.

使用者は、毎年、生産経営計画の作成に際して、使用者は労働安全・労働衛生および労働条件の改善の計画と方法を策定しなければならない。

Điều 149. Phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động

第 1 4 9 条 労働における安全装具

1. Người lao động làm công việc có yếu tố nguy hiểm, độc hại được người sử dụng lao động trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và phải sử dụng trong quá trình làm việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

1. 危険・有害な要素を有する仕事を行う労働者は、労働傷病兵社会省の規定するところにしたがって、使用者により十分な安全装具を支給され、勤務の過程においてこれを使用しなければならない。

2. Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.

2. 安全装具は、品質に関する基準を満たすものでなければならない。

Điều 150. Huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 5 0 条 労働安全・労働衛生に関する訓練

1. Người sử dụng lao động, người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động thực hiện.

1. 使用者、労働安全・労働衛生業務を行う者は、労働安全・労働衛生訓練サービス活動組織が行う労働安全・労働衛生訓練、検査、および証明書の発行に参加しなければならない。

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người lao động, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về an toàn lao động, vệ sinh lao động cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của người sử dụng lao động.

2. 使用者は、労働者の採用・配置に際して、労働者・職業学習・訓練生のために労働安全・労働衛生の訓練を組織し；使用者の管理範囲に属する事業場（基礎）に来て働く者に対し、労働安全・労働衛生に関する規定について指導しなければならない。

3. Người lao động làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động, kiểm tra sát hạch và được cấp chứng chỉ.

3. 労働安全・労働衛生に関して厳重な取り扱いを要する仕事を行う労働者は、労働安全・労働衛生・検査に参加し、証明書の発行を受けなければならない。

4. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định về điều kiện của tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động; xây dựng chương trình khung công tác huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động; danh mục công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

4. 労働傷病兵社会省は、労働安全・労働衛生訓練サービス活動組織の組織の条件について規定し；労働安全・労働衛生にかかる訓練の大枠のプログラムを策定し；労働安全・労働衛生に関して厳重な取り扱いを要する業務をリストアップする。

Điều 151. Thông tin về an toàn lao động, vệ sinh lao động

第 1 5 1 条 労働安全・労働衛生に関する情報

Người sử dụng lao động phải thông tin đầy đủ về tình hình tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các yếu tố nguy hiểm, có hại và các biện pháp bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc cho người lao động

使用者は、職場における労働災害・職業病の状況、各危険・有害要因および労働安全・労働衛生確保手段について、労働者に対して十分に周知しなければならない。

Điều 152. Chăm sóc sức khỏe cho người lao động

第 1 5 2 条 労働者のためのヘルスケア

1. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.

1. 使用者は、業務の種類ごとに規定される健康基準に基づいて労働者を採用・配置しなければならない。

2. Hằng năm, người sử dụng lao động phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động, kể cả người học nghề, tập nghề; lao động nữ phải được khám chuyên khoa phụ sản, người làm công việc nặng nhọc, độc hại, người lao động là người khuyết tật, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

2. 毎年、使用者は、職業学習・訓練生を含む労働者に対して定期の健康診断を実施しなければならない。女性労働者は産婦人科の専門診断を受けることができ、重労働・有害な業務に従事する者、障害者たる労働者、未成年の労働者、高齢者たる労働者は、数なくとも6ヶ月に1度、健康診断を行われなければならない。

3. Người lao động làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.

3. 職業病に罹患する恐れのある条件のもとで働く労働者は、保健省の規定するところにしたがって職業病の診断を受けなければならない。

4. Người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động đúng theo quy định của pháp luật.

4. 労働災害に罹災した労働者、職業病に罹患した労働者は、健康被害の程度を測り、労働能力の喪失度合いを確定し、法律の規定に基づく治療、療養、リハビリを受けるために、医学的な鑑定を受けなければならない。

5. Người lao động sau khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nếu còn tiếp tục làm việc, thì được sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa lao động.

5. 労働災害に罹災した労働者、職業病に罹患した労働者がその罹災・罹患後も引き続き就労するときは、労働医学鑑定評議会の結論に基づいて、その健康状態にふさわしい業務を割り当てられる。

6. Người sử dụng lao động phải quản lý hồ sơ sức khoẻ của người lao động và hồ sơ theo dõi tổng hợp theo quy định của Bộ Y tế.

6. 使用者は労働者の保健省の規定するところにしたがって、労働者の健康の記録書類および総合的な観察記録書類を管理しなければならない。

7. Người lao động làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được người sử dụng lao động bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.

7. 中毒、感染の危険性を有する職場で勤務する労働者は、労働時間終了後、使用者によって解毒、消毒のための各措置を施されなければならない。

Chương X

第 1 0 章

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

女性労働者に対する個別規定

Điều 153. Chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ

第 1 5 3 条 女性労働者に対する国家の政策

1. Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.

1. 女性労働者の雇用における平等権を保証する。

2. Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.

2. 使用者が女性労働者が常勤の仕事を得るための条件を整備し、柔軟な労働時間、パートタイム労働、在宅勤務の各制度を広範に適用することを奨励する。

3. Có biện pháp tạo việc làm, cải thiện điều kiện lao động, nâng cao trình độ nghề nghiệp, chăm sóc sức khoẻ, 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 hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.

3. 女性労働者にその職業能力を効果的に発揮させ、仕事と家庭生活を調和的に結合させるための、女性労働者の雇用の創出、労働条件の改善、職業水準の向上、健康増進、物質的・精神的福利厚生を増強。

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.

4. 多くの女性労働者を使用する使用者に対する、租税に関する法律の規定に基づいた、減税政策の採用。

5. Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù hợp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.

5. 女性労働者がその職業の幅を広げ、女性の身体的、生理的および母親としての役割に符合的な職業を持てるようにするための、訓練類型の拡大。

6. Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ.

6. 国家は、女性労働者が多い場所に保育園・幼稚園を設置する計画を策定し、措置をとる。

Điều 154. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ

第 1 5 4 条 女性労働者に対する使用者の義務

1. Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

1. 採用、使用、訓練、労働時間、休憩時間、賃金およびその他の各制度における、ジェンダー間の平等およびジェンダー間の平等の促進措置の実現を保証する。

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.

2. 女性の権利と利益に関連を有する問題の決定に際して、女性労働者またはその代表者の意見を参考にする

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

3. 職場における、女性用の十分な入浴設備・トイレの設置を保証する。

4. Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

4. 保育園・幼稚園の設置、または、保育園・幼稚園に子供を通わせるための費用の一部を、女性労働者に対して補助、支援する。

Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ

第 1 5 5 条 女性労働者に対する出産保護

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

1. 使用者は、以下に規定する各場合においては、深夜、時間外および遠隔地の仕事に女性労働者を使用してはならない:

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;

a) 妊娠7ヶ月以上、または、山岳地帯、過疎地、遠隔地、国境、島嶼での仕事については妊娠6ヶ月以上の者;

b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

b) 12ヶ月未満の子どもを育てている者。

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

2. 重労働に従事する妊娠7ヶ月以上の女性労働者は、より軽い業務に配置換えされ、または毎日の労働時間を1時間減じられるが、従前の賃金を維持される。

3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

3. 使用者は、個人たる使用者が死亡した場合、裁判所により民事の行為能力の喪失・死亡・失踪を宣言された場合、または個人でない使用者がその活動を終了した場合を除き、結婚、妊娠、産休取得、満12ヶ月未満の子供の育児を理由として女性労働者を解雇し、または一方的にその労働契約を終了させてはならない。

4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

4. 妊娠期間中、社会保険に関する法律の規定に基づいて出産に際しての休暇制度を享受している期間、12ヶ月未満の子どもの育児期間については、女性労働者は労働紀律処分（懲戒処分）を受けない。

5. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút; trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

5. 女性労働者は、その労働時間中に、生理期間中については1日あたり30分; 満12ヶ月未満の子供の育児期間中については1日あたり60分の休憩を取得す

ることができる。この休憩時間については、労働契約に基づく賃金の全額の支払いを受けることができる。

Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai

第156条 女性労働者の、労働契約を一方的に終了する権利、および一時的に停止する権利

Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định.

妊娠している女性労働者が、就労の継続が胎児に悪影響をおよぼす旨の、所轄の診療・治療機関による診断を得たときは、労働契約を一方的に終了し、または労働契約の実現を一時的に停止する権利を有する。女性労働者から使用者への予告の期限は、所轄の診療・治療機関が指定する期限による。

Điều 157. Nghỉ thai sản

第157条 妊娠出産休暇

1. Lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 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.

Thời gian nghỉ trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

1. 女性労働者は出産の前後に6ヶ月間の休暇を取得することができる。

女性労働者が双子以上を出産する場合は、二人目以降、一人ごとに1ヶ月を加える。

出産前の休暇期間は最大でも2ヶ月を超えてはならない。

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.

2. 妊娠出産期間中、女性労働者は社会保険に関する法律の規定に基づく妊娠出産制度を享受する。

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thoả thuận với người sử dụng lao động.

3. 本条第1項に規定するところに基づく妊娠出産休暇期間が満了した時点において、必要のある場合は、女性労働者は使用者との合意に基づいて無給の休暇期間を追加することができる。

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại khoản 1 Điều này, nếu có nhu cầu, có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động và được người sử dụng lao động đồng ý, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.

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.

4. 本条第1項に規定するところに基づく妊娠出産休暇期間が満了する前に、必要があり、早期の復職が労働者の健康を害さない旨の所轄の診療・治療機関の診断を得ており、かつ、使用者が同意するときは、女性労働者は少なくとも4ヶ月の休暇期間を経た後であれば復職することができる。

この場合、当該（早期復職して勤務した）期間について、女性労働者は、使用者から支払われる賃金のほかに、社会保険に関する法律の規定するところに基づく妊娠出産手当を引き続き支給される。

Điều 158. Bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản

第158条 妊娠出産休暇を取得する女性労働者に対する雇用保障

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 157 của Bộ luật này; 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.

女性労働者は、本法典第157条第1項および第3項に規定するところによる休暇期間の満了後、原職への復帰を保証され；現職が存在しなくなっているときは、使用者はそれらの女性労働者を妊娠出産休暇取得以前の賃金額を下回らない他の仕事に配置しなければならない。

Điều 159. Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai

第159条 子供の看病、胎児の検診、避妊措置のために休暇を取得する場合の手当

Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới

06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

胎児の検診、流産、中絶、死産、避妊措置、満7歳未満の子供の看病、満6ヶ月未満の養子の育児に際して取得する休暇期間において、女性労働者は社会保険に関する法律の規定に基づく社会保険手当を支給される。

Điều 160. Công việc không được sử dụng lao động nữ

第160条 女性労働者の使用が禁止される業務

1. Công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

1. 労働傷病病社会省がイニシアチブを取り保健省と協力して公布するリストに示される、出産および育児の機能に悪影響をおよぼす業務。

2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.

2. 常態として水中で行う業務。

3. Công việc làm thường xuyên xuyên dưới hầm mỏ.

3. 常態として坑内で行う業務。

Chương XI

第11章

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LOẠI LAO ĐỘNG KHÁC

未成年労働者およびその他のいくつかの労働者類型に対する特別規定

Mục 1. LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN

第1節 未成年労働者

Điều 161. Lao động chưa thành niên

第161条 未成年労働者

Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi.

未成年労働者とは、満18歳未満の労働者をいう。

Điều 162. Sử dụng người lao động chưa thành niên

第 1 6 2 条 未成年労働者の使用

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người lao động chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

1. 使用者は、未成年者の体力、知力、人格の発達を保証するために、その健康状態にふさわしい仕事についてのみ未成年者を使用することができ、かつ、その就労過程における労働、賃金、健康、学習の各側面について、未成年労働者に配慮し、これをケアする責任を有する。

2. Khi sử dụng người lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. 未成年労働者の使用に際して、使用者は個々人の履歴手帳を作成し、氏名、生年月日、従事している業務、定期健康診断の結果をすべて記入し、所轄国家機関の要求に応じてこれを提出しなければならない。

Điều 163. Nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên

第 1 6 3 条 未成年労働者の使用に関する原則

1. Không được sử dụng lao động chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc chỗ làm việc, công việc ảnh hưởng xấu tới nhân cách của họ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

1. 労働傷病兵社会省がイニシアチブを取り保健省と協力して公布するリストに基づく重労働、有害・危険な業務、人格形成に悪影響を及ぼす職場・業務について未成年労働者を使用してはならない。

2. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi không được quá 08 giờ trong 01 ngày và 40 giờ trong 01 tuần.

Thời giờ làm việc của người dưới 15 tuổi không được quá 4 giờ trong 01 ngày và 20 giờ trong 01 tuần và không được sử dụng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

2. 満 1 5 歳以上満 1 8 歳未満の未成年労働者の労働時間は、1 日 8 時間、1 週 4 0 時間を超えてはならない。

満 1 5 歳未満の者の労働時間は 1 日 4 時間、1 週 2 0 時間を超えてはならず、かつ時間外労働、深夜労働を行わせてはならない。

3. Người từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc theo quy định của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

3. 満15歳以上満18歳未満の者は、労働傷病兵社会省が規定する幾つかの職業・業務について、時間外労働、深夜労働を行わせることができる。

4. Không được sử dụng người chưa thành niên sản xuất và kinh doanh cồn, rượu, bia, thuốc lá, chất tác động đến tinh thần và các chất gây nghiện khác;

4. アルコール、酒、ビール、タバコ、精神に作用する物質およびその他の中毒性を有する各物質にかかる生産・経営において未成年者を使用してはならない。

5. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để người lao động chưa thành niên và người dưới 15 tuổi tham gia lao động được học văn hoá.

5. 使用者は、未成年労働者および満15歳未満の就労者が文化を学ぶための機会を設けなければならない。

Điều 164. Sử dụng lao động dưới 15 tuổi

第164条 満15歳未満の労働者の使用

1. Người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

1. 使用者は、満13歳以上満15歳未満の者を、労働傷病兵社会省が規定するリストに基づく軽易な各業務についてのみ使用することができる。

2. Khi sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây:

2: 満13歳以上満15歳未満の者を使用するときは、使用者は以下の規定を遵守しなければならない:

a) Phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi;

a) 法律に基づく代理人と労働契約を書面により締結し、当該満13歳以上満15歳未満の者の同意を得なければならない。

b) Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;

b) 児童の学校における就学時間に影響を及ぼさないように勤務時間を配置しなければならない;

c) Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

c) 年齢に相応しい労働条件、労働安全・労働衛生を保証しなければならない;

3. Không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.

Khi sử dụng người dưới 13 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải tuân theo quy định tại khoản 2 Điều này.

3. 労働傷病病社会省が具体的に規定する幾つかの業務を除き、満13歳未満の者を使用してはならない。

満13歳未満の者を使用するときは、使用者は本条第2項の規定を遵守しなければならない。

Điều 165. Các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên

第165条 未成年者たる労働者の使用を禁止される各業務および職場

1. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:

1. 未成年者を以下の各業務に使用してはならない:

a) Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

a) 未成年者の体力を超える重さの者を運び、かつぎ、持ち上げる業務;

b) Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

b) 化学物質、ガス、爆発物を、生産、使用または運搬する業務;

c) Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

c) 設備・機械の保守業務;

d) Phá dỡ các công trình xây dựng;

d) 建築物の解体業務;

đ) Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

đ) 金属の溶解、鑄造、圧延、溶接の業務;

e) Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

e) 潜水業、遠洋漁業;

g) Công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

g) 未成年の健康、安全または道徳を損なうその他の業務。

2. Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:

2. 未成年者を以下の各職場での業務に使用してはならない:

- a) Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;
- a) 水中、地中、洞窟内、トンネル内での業務。
- b) Công trường xây dựng;
- b) 建設現場 ;
- c) Cơ sở giết mổ gia súc;
- c) 食肉処理場 ;
- d) Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;
- d) 賭博場、酒場、ダンスホール、カラオケ店、ホテル、休憩所、サウナ、マッサージ店 ;
- đ) Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khoẻ, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.
- đ) 未成年者の健康、安全および道徳を損なうその他の職場
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định danh mục tại điểm g khoản 1 và điểm đ khoản 2 Điều này.
3. 労働傷病兵社会省は、本条第 1 項 g および第 2 項 đ のリストを規定する。

Mục 2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CAO TUỔI

第 2 節 高齡労働者

Điều 166. Người lao động cao tuổi

第 1 6 6 条 高齡労働者

1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.
1. 高齡労働者とは、この法典の第 1 8 7 条に規定する年齢に至った後も引き続き勤務する者をいう。
2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
2. 高齡労働者は、1 日の労働時間を減じられ、またはパートタイム労働制度を適用される。
3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

3. 定年退職前の最終年の労働者は、通常の労働時間を減じられ、またはパートタイム労働制度を適用される。

Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi

第 1 6 7 条 高齡労働者の使用

1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III của Bộ luật này.

1. 必要のあるときは、使用者は十分な健康を有する高齡労働者と、この法典の第 3 章に規定するところにしたがって、労働契約の期間の延長について合意し、または新たな労働契約を締結することができる。

2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thoả thuận theo hợp đồng lao động.

2. 定年退職した後に新たな労働契約に基づいて就労するときは、高齡労働者は、その享受している定年退職制度上の権利利益に加えて、当該労働契約において合意した権利利益をも享受することができる。

3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.

3. 政府が規定する特別な場合を除き、高齡労働者の健康に悪影響を及ぼす重労働、有害・危険な労働について高齡労働者を使用してはならない。

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.

4. 使用者は職場において高齡労働者の健康に配慮しケアする責任を有する。

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

第 3 節 外国で働くベトナム人労働者、在ベトナムの各外国組織・個人のために働く労働者、ベトナムで働く外国人労働者

Điều 168. Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam

第 1 6 8 条 外国で働くベトナム人労働者、在ベトナムの各外国組織・個人のために働く労働者

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 Việt Nam là thành viên có quy định khác.

1. 国家は、ベトナム人労働者を外国での仕事に送り出すために労働市場を探し拡大する事業体、機関、組織、個人を奨励する。

外国での仕事に赴くベトナム人労働者は、ベトナムが加盟する国際条約が別に定める場合を除き、ベトナムの法律および滞在国の法律の規定を遵守しなければならない。

2. Công dân Việt Nam làm việc trong các doanh nghiệp nước ngoài tại Việt Nam, trong khu công nghiệp, khu kinh tế và khu chế xuất, trong các cơ quan, tổ chức nước ngoài hoặc quốc tế tại Việt Nam hoặc làm việc cho cá nhân là công dân nước ngoài tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật Việt Nam và được pháp luật bảo vệ.

2. 在ベトナムの各外国事業体、工業団地・経済区および輸出加工区、在ベトナムの各外国または国際機関・組織で働くか、または在ベトナムの外国公民たる個人のために働くベトナム公民は、ベトナムの法律を遵守しなければならず、かつ法律によって保護される。

Điều 169. Điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam

第 1 6 9 条 外国公民たる労働者がベトナムで働くための条件

1. Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

1. ベトナムで働く外国公民たる労働者は、以下の各条件をすべて満たすものでなければならない:

a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;

a) じゅぶんな民事の行為能力を有すること ;

b) Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;

b) 当該仕事に求められる専門水準、職業技術および健康を有すること ;

c) Không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài;

c) ベトナムの法律および外国の法律の規定に基づく犯罪者または刑事責任を追及されている者でないこと；

d) Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này.

d) 本法典の第 172 条に規定する場合を除き、ベトナムの所轄国家機関により発行された労働許可証を有していること。

2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải tuân theo pháp luật lao động Việt Nam, điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên có quy định khác và được pháp luật Việt Nam bảo vệ.

2. ベトナムで働く外国公民たる労働者は、ベトナムの労働法、ベトナムが加盟する異なる規定を有する国際条約を遵守しなければならず、かつベトナムの法律により保護される。

Điều 170. Điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài

第 170 条 外国公民たる労働者の採用条件

1. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước chỉ được tuyển lao động là công dân nước ngoài vào làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật mà lao động Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

1. 国内の事業体、機関、組織、個人、請負業者は、ベトナム人の労働者が未だ生産・経営上の要求を満たし得ない管理、監督、専門業務および技術労働についてのみ、外国公民たる労働者を採用することができる。

2. Doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài trước khi tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

2. 外国の事業体、機関、組織、個人、請負業者は、外国公民たる労働者をベトナム領土上での仕事に採用する前に、所轄の国家機関にその必要を説明し、文書による承認を得なければならない。

Điều 171. Giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam

第 171 条 ベトナムで働く外国公民たる労働者に対する労働許可証

1. Người lao động là công dân nước ngoài phải xuất trình giấy phép lao động khi làm các thủ tục liên quan đến xuất cảnh, nhập cảnh và xuất trình theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

1. 外国公民たる労働者は、出入国関連する各手続きに際して、および、所轄国家機関の要求に応じて、労働許可証を提出しなければならない。
2. Công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động sẽ bị trục xuất khỏi lãnh thổ Việt Nam theo quy định của Chính phủ.
2. 労働許可証なくベトナムで働く外国公民は、政府の規定するところにしたがってベトナム領土から退去強制される。
3. Người sử dụng lao động sử dụng công dân nước ngoài mà không có giấy phép lao động làm việc cho mình thì bị xử lý theo quy định của pháp luật.
3. 自らにおける就労のための労働許可証を持たない外国公民を使用する使用者は法律の規定に基づいて処分される。

Điều 172. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động

第 1 7 2 条 労働許可証の発行対象に属さない、ベトナムにおいて働く外国公民

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.
1. 有限責任会社の出資者または所有者。
2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.
2. 株式会社の取締役会の構成員。
3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.
3. ベトナムにおける、国際組織、NPO 組織の代表事務所、プロジェクトの責任者。
4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.
4. マーケティングのために 3 ヶ月に満たない期間ベトナムに滞在する者。
5. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để xử lý những sự cố, tình huống kỹ thuật, công nghệ phức tạp nảy sinh làm ảnh hưởng hoặc có nguy cơ ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh mà các chuyên gia Việt Nam và các chuyên gia nước ngoài hiện đang ở Việt Nam không xử lý được.
5. ベトナム人専門家およびその時点でベトナムに居る外国人専門家には処理できない、生産・経営に影響を及ぼし、または影響を及ぼす恐れのある不測の複雑な事故、技術上の事態を処理するために、3 ヶ月に満たない期間ベトナムに滞在する者。
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.

6. 弁護士法の規定するところに基づいてベトナムでの弁護士業務の許可証を発行された外国人弁護士。
7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.
7. ベトナム社会主義共和国が加盟する国際条約の規定に基づく場合。
8. Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam làm việc tại Việt Nam nhưng người sử dụng lao động phải báo trước 07 ngày với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.
8. ベトナムで働く留学生。ただし、使用者は7日前までに省レベルの労働に関する国家管理機関に届け出なければならない。
9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.
9. 政府の規定に基づくその他の各場合。

Điều 173. Thời hạn của giấy phép lao động

第 1 7 3 条 労働許可証の期間

Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm.

労働許可証の期間は最大で2年とする。

Điều 174. Các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực

第 1 7 4 条 労働許可証が失効する各場合

1. Giấy phép lao động hết thời hạn.
1. 労働許可期間の満了。
2. Chấm dứt hợp đồng lao động.
2. 労働契約の終了。
3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.
3. 労働契約の内容が発行された労働許可証の内容と異なるとき。
4. Hợp đồng trong lĩnh vực kinh tế, thương mại, tài chính, ngân hàng, bảo hiểm, khoa học kỹ thuật, văn hoá, thể thao, giáo dục, y tế hết thời hạn hoặc chấm dứt.
4. 経済、取引、財政、銀行、保険、科学技術、文化、スポーツ、教育、医療の分野における契約の期間が満了し、または契約が終了されたとき。
5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

5. ベトナムで働く外国公民たる労働者について、外国側から派遣を終了する旨の文書による通告があったとき。
6. Giấy phép lao động bị thu hồi.
6. 労働許可証が没収されたとき。
7. Doanh nghiệp, tổ chức, đối tác phía Việt Nam hoặc tổ chức phi chính phủ nước ngoài tại Việt Nam chấm dứt hoạt động.
7. 事業体、組織、ベトナム側提携先またはベトナムにおける外国 NPO 組織がその活動を終了するとき。
8. Người lao động là công dân nước ngoài bị phạt tù giam, chết hoặc bị Toà án tuyên bố là đã chết, mất tích.
8. 外国公民たる労働者が収監され、死亡し、または裁判所によって死亡・失踪が宣言されたとき。

Điều 175. Cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động

第 1 7 5 条 労働許可証の発行・再発行

Chính phủ quy định cụ thể điều kiện cấp, việc cấp, cấp lại, thu hồi giấy phép lao động đối với lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam.

政府は、ベトナムで働く外国公民たる労働者に対する労働許可証の発行条件、発行手続き、再発行、没収について具体的に規定する。

Mục 4. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI KHUYẾT TẬT

第 4 節 障害者たる労働者

Điều 176. Chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật

第 1 7 6 条 障害者たる労働者に対する国家の政策

1. Nhà nước bảo trợ quyền lao động, tự tạo việc làm của lao động là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi người sử dụng lao động tạo việc làm và nhận lao động là người khuyết tật vào làm việc, theo quy định của Luật người khuyết tật.

1. 国家は、障害者たる労働者の働く権利、雇用の創出を保護し、障害者法の規定するところに基づいて障害者たる労働者の雇用を創出し採用する使用者を奨励・優遇する政策をとる。

2. Chính phủ quy định chính sách cho vay vốn ưu đãi từ Quỹ quốc gia về việc làm đối với người sử dụng lao động sử dụng lao động là người khuyết tật.

2. 政府は、障害者たる労働者を使用する使用者に対する国家基金からの優遇的な融資政策を規定する。

Điều 177. Sử dụng lao động là người khuyết tật

第 1 7 7 条 障害者たる労働者の使用

1. Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lao động là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.

1. 使用者は、障害者たる労働者にふさわしい労働条件、用具、労働安全・労働衛生を保証し、常時その健康をケアしなければならない。

2. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

2. 使用者は、障害者たる労働者の権利と利益に関連を有する問題にかかる決定に際して障害者たる労働者の意見を参考にしなければならない。

Điều 178. Các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

第 1 7 8 条 障害者たる労働者の使用に際して禁止される各行為

1. Sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm.

1. 労働能力の51%以上を喪失した障害者たる労働者に時間外労働・深夜労働をさせること。

2. Sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.

2. 障害者たる労働者に、労働傷病病社会省がイニシアチブを取り保健省と協力して公布するリストに基づく、重労働、有害・危険な労働、または各有害物質を取り扱う業務を行わせること。

Mục 5. LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

第 5 節 家事労働者

Điều 179. Lao động là người giúp việc gia đình

第 1 7 9 条 家事労働者

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, 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.

1. 家事労働者とは、常態として一または複数の家族の家庭内の各仕事を行う労働者である。

家庭内の各仕事には、炊事、ハウスキーピング、子守、病人介護、老人介護、自動車の運転、庭仕事および家族のためのその他の仕事が含まれるが、商業活動には関連を有さないものとする。

2. Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

2. 請負（khoán việc）形式により各家事労働を行う者は、本法典の適用対象に属さない。

Điều 180. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình

第 1 8 0 家事労働者との労働契約

1. Người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người giúp việc gia đình.

1. 使用者は家事労働者と書面により労働契約を締結しなければならない。

2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình do hai bên thỏa thuận. Một bên có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

2. 家事労働者との労働契約の期間は双方の合意による。どちらの一方当事者も、いつでも一方的に労働契約を終了する権利を有するが、15日前までに予告しなければならない。

3. Hai bên thỏa thuận, ghi rõ trong hợp đồng lao động về hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, thời giờ làm việc hằng ngày, chỗ ở.

3. 双方当事者は、賃金の支払い形式・支払い期限、1日の労働時間、居住場所について合意し、労働契約に明記する。

Điều 181. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động

第 1 8 1 条 使用者の義務

1. Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

1. 労働契約において約された合意を十分に実現すること。
2. Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về người lao động tự lo bảo hiểm.
2. 労働者が保険に個人加入するために、法律の規定に基づいて、家事労働者に社会保険料、医療保険料を支払うこと。
3. Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.
3. 家事労働者の名誉・人格を尊重すること。
4. Bố trí chỗ ăn, ở sạch sẽ, hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình, nếu có thoả thuận.
4. 合意のあるときは、家事労働者に清潔・衛生的な食事・居住場所を提供すること。
5. Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, học nghề.
5. 家事労働者が文化・職業を学ぶための機会を創出すること。
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.
6. 家事労働者が契約期間満了前に労働契約を終了した場合を除き、退職した家事労働者が居住地に帰るための旅費を支払うこと。

Điều 182. Nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình

第 1 8 2 条 家事労働者の義務

1. Thực hiện đầy đủ thoả thuận mà hai bên đã ký kết trong hợp đồng lao động.
1. 労働契約において約された双方の合意内容を十分に実現すること。
2. Phải bồi thường theo thoả thuận hoặc theo quy định của pháp luật nếu làm hỏng, mất tài sản của người sử dụng lao động.
2. 使用者の財産を損壊、紛失したときは、合意または法律の規定にしたがって賠償すべきこと。
3. Thông báo kịp thời với người sử dụng lao động về những khả năng, nguy cơ gây tai nạn, đe dọa an toàn, sức khỏe, tính mạng, tài sản của gia đình người sử dụng lao động và bản thân.
3. 使用者の家族および本人の、事故の可能性・危険性、安全・健康・生命・財産に関わるリスクについて、速やかに使用者に通知すること。
4. Tố cáo với cơ quan có thẩm quyền nếu người sử dụng lao động có hành vi ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động hoặc có những hành vi khác vi phạm pháp luật.

4. 使用者が虐待、セクシャルハラスメント、強制労働または法律に違反するその他の行為を行った時は、所轄の国家機関に通報すること。

Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

第 1 8 3 条 使用者に厳禁される行為

1. Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.
1. 家事労働者に対する虐待、セクシャルハラスメント、強制労働、暴力の行使。
2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.
2. 家事労働者に、労働契約の内容に含まれない仕事を命じること。
3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.
3. 労働者の身分証の保管。

Mục 6. MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

第 6 節 その他の幾つかの労働者

Điều 184. Người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao

第 1 8 4 条 芸術、スポーツ分野で働く労働者

Người làm nghề hoặc công việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục thể thao được áp dụng một số chế độ phù hợp về tuổi học nghề; về ký kết hợp đồng lao động; về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; về tiền lương, phụ cấp lương, tiền thưởng, an toàn lao động, vệ sinh lao động theo quy định của Chính phủ.

芸術、体育・スポーツ分野で働く者については、政府の規定するところに基づいて、職業学習年齢、労働契約の締結；労働時間、休憩時間；賃金、手当、賞与、労働安全・労働衛生に関する、これらの者にふさわしいいくつかの制度が適用される。

Điều 185. Người lao động nhận công việc về làm tại nhà

第 1 8 5 条 在宅勤務労働者

1. Người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nhận việc về làm thường xuyên tại nhà.
1. 労働者は常時在宅での勤務について使用者と合意することができる。

2. Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này.

2. 出来高制の在宅勤務労働者は本法典の適用対象に含まれない。

Chương XII

第 1 2 章

BẢO HIỂM XÃ HỘI

社会保険

Điều 186. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

第 1 8 6 条 社会保険、医療保険への加入

1. Người sử dụng lao động, người lao động phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và được hưởng các chế độ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.

Khuyến khích người sử dụng lao động, người lao động thực hiện các hình thức bảo hiểm xã hội khác đối với người lao động.

1. 使用者、労働者は強制社会保険・強制医療保険・失業保険に加入しなければならず、社会保険および医療保険に関する法律の規定に基づく各制度を享受する。

使用者、労働者が労働者に対するその他の各社会保険形式を実現することを奨励する。

2. Trong thời gian người lao động nghỉ việc được hưởng chế độ bảo hiểm xã hội, thì người sử dụng lao động không phải trả lương cho người lao động.

2. 労働者が社会保険制度に基づく休暇を享受している期間については、使用者は労働者に対して賃金を支払う必要がない。

3. Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp thì ngoài việc trả lương theo công việc, người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định.

3. 強制社会保険・強制医療保険・失業保険の対象に属さない労働者については、使用者は、仕事に基づく賃金の支払いに加えて、当該支払いと同時に、規定に基

づく強制社会保険料・医療保険料・失業保険料および年次有給休暇の精算額に相当する金額を支払う責任を有する。

Điều 187. Tuổi nghỉ hưu

第 1 8 7 条 定年退職年齢

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

1. 法律の規定に基づく社会保険の加入期間に関する条件を満たす労働者は、男性は60歳、女性は55歳で年給を受給することができる。

2. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.

2. 政府が規定するリストに属する、労働能力を喪失した労働者；特別な重労働、有害・危険業務に従事する労働者；重労働、有害・危険業務に従事する労働者；山岳地帯、過疎地、遠隔地、国境、島嶼部で勤務する労働者は、本条第1項に規定するところよりも低い年齢において定年退職することができる。

3. Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.

3. 高い専門的技術水準を有する労働者、管理職の労働者およびその他の特別ないくつかの場合においては定年年齢を延長することができるが、本条第1項に規定するところよりも5年を超えて延長することはできない。

4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.

4. 政府は本条第2項および第3項の細則を規定する。

Chương XIII

第 1 3 章

CÔNG ĐOÀN

労働組合

Điều 188. Vai trò của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động

第188条 労働関係における労働組合組織の役割

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

1. 基礎（事業所）労働組合は、労働組合員・労働者の合法・正当な権利と利益を代表・保護し；事業体・機関・組織における労働協約、賃金テーブル、賃金表および基準労働量、賃金支払い規則、賞与規則、就業規則、民主規則について参加、協議、締結し、実現を監視し；労働紛争の解決について参加・支援し；使用者と対話、協力して事業体・機関・組織における調和的・安定的・進歩的な労働関係を構築する役割を実現する。

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

2. 基礎（事業所）直接上級労働組合は、本条第1項に規定する各職能、任務の実現において基礎労働組合を支援し；労働者に対して労働に関する法律、労働組合に関する法律を教育宣伝し、その理解を向上させる責任を有する。

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

3. 基礎（事業所）労働組合が未設立の職場においては、基礎直接上級労働組合が、本条第1項に規定する責任を実現する。

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

4. 各レベル（級）の労働組合組織は、同レベルの国家管理機関および使用者代表組織と協力して、労働に関する各問題について話し合い、解決する。

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

第189条 事業体、機関、組織における労働組合の設立、加入および活動

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

1. 事業体、機関、組織において働く労働者は、労働組合法の規定するところにしたがって労働組合を設立し、これに加入し、活動する権利を有する。
2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.
2. 基礎（事業場）より上級の労働組合は、労働者に働きかけて労働組合に加入させ、事業体において基礎労働組合を設立させる権利と責任をし；使用者および当該地域の労働に関する国家管理機関に対して基礎労働組合の設立のための条件整備および支援を要求する権利を有する。
3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.
3. 労働組合法の規定どおりに基礎（事業場）労働組合が設立されたときは、使用者はこれを承認し、基礎労働組合の活動のために有利な条件を整えなければならない。

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

第190条 労働組合の設立・加入および活動に関連して、使用者に対して厳禁される各行為

1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.
1. 労働者の労働組合の設立、加入および活動を妨害し、困難をもたらすこと。
2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
2. 労働者に労働組合の設立、加入および活動を強制すること。
3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.
3. 労働者に、労働組合への不参加または労働組合からの脱退を要求すること。
4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.
4. 労働者の労働組合の設立、加入および活動を妨害するために、賃金、労働時間、および労働関係におけるその他の権利・義務について差別的に取り扱うこと。

Điều 191. Quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động

第 1 9 1 条 労働関係における基礎（事業場）労働組合幹部の権利

1. Gặp người sử dụng lao động để đối thoại, trao đổi, thương lượng về những vấn đề lao động và sử dụng lao động.

1. 労働者と使用者の問題に関する対話、協議、交渉のために使用者に会うこと。
2. Đến các nơi làm việc để gặp gỡ người lao động trong phạm vi trách nhiệm mà mình đại diện.
2. 自らが代表する責任の範囲における労働者に会うために各職場を訪れること。
3. Những nơi chưa thành lập tổ chức công đoàn cơ sở, cán bộ công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở được thực hiện các quyền hạn quy định tại Điều này.
3. 基礎（事業場）労働組合が未設立の職場においては、基礎直接上級労働組合が本条に規定する各権限を実現することができる。

Điều 192. Trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với tổ chức công đoàn

第 1 9 2 条 労働組合組織に対する使用者の責任

1. Tạo điều kiện thuận lợi cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

1. 労働者の労働組合の設立、加入および活動のために有利な条件を整えること。
2. Phối hợp và tạo điều kiện thuận lợi cho công đoàn cấp trên cơ sở tuyên truyền, vận động phát triển đoàn viên, thành lập công đoàn cơ sở, bố trí cán bộ công đoàn chuyên trách tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức.
2. 事業体、機関、組織において、基礎（事業場）より上級の労働組合による組合員拡大・基礎労働組合設立のための宣伝・運動、労働組合専従幹部の配置に協力し、有利な条件を整えること。
3. Bảo đảm các điều kiện để công đoàn cơ sở hoạt động theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật này.
3. 本法典第 1 9 3 条に規定するところにしたがって、基礎（事業場）労働組合が活動するための各条件を保証すること。
4. Phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, quy chế phối hợp hoạt động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ của mỗi bên.
4. 基礎（事業場）労働組合と協力して、各側の職能・任務にふさわしい民主規則、活動協力規則を策定・実現すること。
5. Tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở trước khi ban hành các quy định có liên quan đến quyền, nghĩa vụ, chế độ chính sách đối với người lao động.

5. 労働者の権利・義務、労働者に対する制度・方針に関連を有する各規定を公布する前に、基礎（事業場）労働組合執行委員会の意見を参考にすること。

6. Khi người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn hợp đồng lao động thì được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ.

6. 労働組合の非専従幹部としての任期中である労働者の労働契約の期間が満了したときは、任期の満了まで労働契約の期間が延長される。

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

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

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

7. 使用者は、労働組合の非専従幹部たる労働者に対して、労働契約を一方的に終了し、異動させ、または懲戒解雇するときは、基礎（事業場）労働組合執行委員会または基礎直接上級（労働組合）執行委員会と書面で合意しなければならない。

合意に至らないときは、双方は所轄の機関・組織に報告しなければならない。地域の労働に関する国家管理機関への報告の日から起算して30日経てはじめて、使用者は決定する権限を得るが、その決定に責任を負わなければならない。

使用者の決定に同意しないときは、基礎労働組合執行委員会および労働者は、法律の規定する手続き・手順によって労働紛争の解決を要求する権利を有する。

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

第193条 事業体・機関・組織における労働組合の活動条件の保証

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

1. 基礎（事業場）労働組合は、使用者により事務所および情報を提供され、労働組合活動のために必要な各条件を保証される。

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

2. 労働組合の非専従幹部は、労働組合法の規定に基づいて、労働組合活動のために労働時間中の時間を使用することができ、かつ、使用者により賃金を支払われる。

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

3. 事業体・機関・組織における労働組合の専従幹部は、労働組合により賃金を支払われ、労働協約または使用者の規則に基づいて、使用者により、当該事業体、機関、組織で働く労働者と同様の集団的福利厚生を保証される。

Chương XIV

第 1 4 章

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

労働紛争の解決

Mục 1. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

第 1 節 労働紛争の解決に関する一般的規定

Điều 194. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

第 1 9 4 条 労働紛争の解決にかかる原則

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

1. 労働紛争の解決において、各側の自発的交渉と決定を尊重・保証する。

2. Bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

2. 紛争当事者双方の権利と利益を尊重し、社会の一般的利益を尊重し、法律に反しない、調停・仲裁の実現を保証する。

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.
3. 公開、明確、客観的、適時、迅速、かつ適法（な解決）。
4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
4. 労働紛争の解決過程において各側当事者の代表者の参加を保証する。
5. Việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.
5. 労働紛争の解決は、すべてに先立って、紛争当事者双方の利益の調和的解決、生産・経営の安定、社会の秩序と安全の保証のために、当事者双方により直接交渉されなければならない。
6. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.
6. 労働紛争の解決は、労働紛争解決の権限を有する機関・組織・個人により、当事者双方のうち的一方により交渉が拒否され、交渉したが合意に至らず、または交渉が合意に至ったが一方当事者が当該合意内容を実現しない場合における、一方当事者からの解決要求書の提出に基づいて進行される。

Điều 195. Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động

第 1 9 5 条 労働紛争の解決における機関・組織・個人の責任

1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.
1. 労働に関する国家管理機関は、労働組合組織、使用者代表組織と協力して、労働紛争解決において各側当事者を指導し、支援し、補助する責任を有する。
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hoà giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.
2. 労働傷病兵社会省は、労働紛争解決における労働調停員・労働仲裁員の専門能力を向上させるための訓練を行う。
3. Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

3. 所轄国家機関は、権利に関する集団的労働紛争の解決を主動的、適時に行わなければならない。

Điều 196. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động

第 1 9 6 条 労働紛争の解決における双方当事者の権利と義務

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền sau đây:

1. 労働紛争の解決において、双方当事者は以下の権利を有する：

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

a) 直接または代表者を通じて解決の過程に参加する；

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

b) (労働紛争解決の) 要求を取り下げ、または内容を変更する；

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) 労働紛争の解決担当者が不公平であり、または客観性を欠くと考える理由のある場合に、担当者の変更を要求する。

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ sau đây:

2. 労働紛争の解決において、双方当事者は以下の義務を負う：

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

a) 自らの要求について証明するための資料・証拠を十分・速やかに提供する；

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

b) 合意内容、法的効力を有する判決、決定を履行する。

Điều 197. Quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

第 1 9 7 条 労働紛争の解決権限を有する機関・組織・個人の権利

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

労働紛争の解決権限を有する機関・組織・個人は、自己の任務と権限の範囲内で、紛争の双方当事者、関連を有する機関・組織・個人に資料・証拠の提供を求め、鑑定意見を求め、証人および関連を有する者の召喚を要求する権利を有する。

Điều 198. Hòa giải viên lao động

第 1 9 8 条 労働調停員

1. Hoà giải viên lao động do cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để hoà giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề.

1. 労働調停員は、県、区、町、省に属する市の労働に関する国家管理機関により、労働紛争および職業訓練契約に関する紛争の解決のために選任される。
2. Chính phủ quy định tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động.
2. 政府は、労働調停員の任命にかかる基準、権限を規定する。

Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động

第 1 9 9 条 労働仲裁評議会

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động. Hội đồng trọng tài lao động gồm Chủ tịch Hội đồng là người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thư ký Hội đồng và các thành viên là đại diện công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.

Trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

1. 省レベル人民委員会主席は、労働仲裁評議会の設立を決定する。労働仲裁評議会は、労働に関する国家管理機関の長が務める評議会主席、評議会書記、および省レベル労働組合の代表者、使用者代表組織の代表者が務める各構成員からなる。労働仲裁評議会の構成員の人数は7名を超えない奇数とする。

必要な場合においては、労働仲裁評議会主席は、関連を有する機関・組織の代表者、当該地域の労働関係分野に関する有識者を招聘することができる。

2. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể sau đây:

2. 労働仲裁評議会は、以下の場合において各集团的労働紛争の調停を行う：

a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;

a) 利益に関する集团的労働紛争；

b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

b) 政府が規定するリストに属する、ストライキを禁止される各労働使用単位で発生した集団的労働紛争。

3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.

3. 労働仲裁評議会は、無記名投票での多数決により決定する。

4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

4. 省レベル人民委員会は、労働仲裁評議会の活動のために必要な条件を保証する。

MỤC 2. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

第2節 個別的労働紛争の解決の管轄権限および手順

Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

第200条 個別的労働紛争の解決の管轄権限を有する機関・個人

1. Hoà giải viên lao động.

1. 労働調停員。

2. Toà án nhân dân.

2. 人民裁判所。

Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

第201条 労働調停員の個別的労働紛争解決の手順・手続き

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

1. 個別的労働紛争は、調停手続きを経ることを強制されない以下の各労働紛争を除き、裁判所に対する解決要求に先立って労働調停員の調停手続きを経なければならない:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

a) 解雇形式による労働紀律処分（懲戒解雇処分）または労働契約の一方的終了に関する紛争;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

- b) 労働契約の終了に際しての、損害賠償・手当に関する紛争；
- c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- c) 家事労働者と使用者との間の紛争；
- 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.
- d) 社会保険に関する法律の規定に基づく社会保険に関する紛争、医療保険に関する法律の規定に基づく医療保険に関する紛争。
- đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.
- đ) 労働者と、契約に基づく外国での仕事に労働者を送り出す事業体、事業単位との間の損害賠償に関する紛争。

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

2. 労働調停員は、調停要求を受領した日から起算して5労働日以内に調停を終えなければならない。

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

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

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

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

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

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

3. 調停は紛争の双方当事者の出席を得て行わなければならない。紛争の各側当事者は、他の者に委任して調停に参加させることができる。

労働調停員は、各側当事者を指導して交渉させる責任を有する。当事者双方が合意に至ったときは、労働調停員は調停が成立した旨の調書を作成する。

双方当事者が合意に至らないときは、労働調停員は双方当事者に調停案を示して検討させる。双方当事者が調停案を受け入れたときは、調停員は調停が成立した旨の調書を作成する。

双方当事者が調停案を受け入れないとき、または紛争当事者の一方が調停の会合への召喚に対して2度にわたり正当な理由なく欠席したときは、労働調停員は調停が不調に終わった旨の調書を作成する。

調書には、出席した紛争当事者および労働調停員が署名するものとする。

調停が成立し、または不調に終わった旨の調書の写しは、調書が作成された日から起算して1労働日の期限内に紛争の双方当事者に送付されなければならない。

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

4. 調停が不調に終わったとき、または双方当事者のうちの一方が調停が成立した旨の調書における各合意内容を履行しないとき、もしくは本条第2項に規定するところに基づく解決期限を経た後も労働調停員が調停を行わないときは、紛争当事者は裁判所に解決を要求する権利を有する。

Điều 202. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

第 202 条 個別的労働紛争の解決要求の期限

1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

1. 労働調停員に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、紛争の各側当事者が自らの合法・正当な権利・利益が違反された行為を発見した日から起算して6ヶ月とする。

2. Thời hiệu yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. 裁判所に対する個別的労働紛争の解決要求の期限は、紛争の各側当事者が自らの合法・正当な権利・利益が違反されたと考える行為を発見した日から起算して1年とする。

Mục 3. THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

第 3 節 集团的労働紛争解決の管轄権限および手順

Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

第 2 0 3 条 集团的労働紛争の解決の管轄権限を有する機関・組織・個人

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

1. 権利に関する集团的労働紛争の解決の管轄権限を有する機関・組織・個人には以下のものがある：

a) Hoà giải viên lao động;

a) 労働調停員；

b) Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).

b) 県、区、町、省に属する市の人民委員会主席（以下、県レベル人民委員会主席と呼ぶ）。

c) Toà án nhân dân.

c) 人民裁判所。

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

2. 利益に関する集团的労働紛争の解決の管轄権限を有する機関・組織・個人には以下のものがある：

a) Hoà giải viên lao động;

a) 労働調停員；

b) Hội đồng trọng tài lao động.

b) 労働仲裁評議会。

Điều 204. Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở

第 2 0 4 条 基礎（事業場）における集团的労働紛争の解決手順

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại Điều 201 của Bộ luật này. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

1. 集团的労働紛争の解決手順は本法典の第 2 0 1 条に規定するところにしたがって実現される。調停調書は集团的労働紛争の種類を明確に示さなければならない。

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì thực hiện theo quy định sau đây:

2. 調停が不調に終わった場合、または双方当事者の一方が調停が成立した旨の調書における各合意内容を履行しない場合の取り扱いは以下に規定するとおりとする:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết;

a) 権利に関する集団的労働紛争については、当事者各側は県レベル人民委員会主席に解決を要求することができる;

b) Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

b) 利益に関する集団的労働紛争については、当事者各側は労働仲裁評議会に解決を要求することができる。

3. Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều 201 của Bộ luật này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Trong thời hạn 02 ngày làm việc, kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có trách nhiệm xác định loại tranh chấp về quyền hoặc lợi ích.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về quyền thì tiến hành giải quyết theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều này và Điều 205 của Bộ luật này.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm b khoản 2 Điều này.

3. 本法典の第201条第2項に規定得るところに基づく解決期限に至ってもなお労働調停員が調停を行わない場合は、当事者各側は県レベル人民委員会主席に解決要求書を送付する権利を有する。

集団的労働紛争の解決要求書を受領した時から起算して2労働日以内に、県レベル人民委員会主席は、権利に関する紛争であるか、利益に関する紛争であるか、その種類を確定する責任を有する。

権利に関する集団的労働紛争である場合は、本条第2項 a 号および本法典の第205条に規定するところにしたがって解決する。

利益に関する集団的労働紛争である場合は、直ちに当事者各側を指導して、本条第2項 b 号に規定するところにしたがって紛争の解決を要求させる。

Điều 205. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện

第 205 条 県レベル人民委員会主席の、権利に関する集团的労働紛争の解決

1. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải tiến hành giải quyết tranh chấp lao động.

1. 権利に関する集团的労働紛争の解決要求書を受領した日から起算して5労働日以内に、県レベル人民委員会主席は、労働紛争を解決しなければならない。

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật về lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

2. 労働紛争の解決のための会議には、紛争の双方当事者の代表が出席しなければならない。必要な場合には、県レベル人民委員会主席は、関連を有する機関・組織の代表を会議に招いて参与させる。

県レベル人民委員会主席は、労働に関する法律、労働協約、登録された就業規則およびその他の合法的各規則・合意に基づいて労働紛争の解決を検討する。

3. Trong trường hợp các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

3. 当事者各側が県レベル人民委員会主席の決定に同意しないとき、または県レベル人民委員会主席が期限を過ぎても解決しないときは、当事者各側は裁判所に解決を要求する権利を有する。

Điều 206. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

第 206 条 労働仲裁評議会の、利益に関する集团的労働紛争の解決

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động phải kết thúc việc hòa giải.

1. 解決要求書を受領した日から起算して7労働日以内に、労働仲裁評議会は調停を終了しなければならない。

2. Tại phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động phải có đại diện của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.

Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

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

2. 労働仲裁評議会の会議には、紛争の双方当事者の代表が出席しなければならない。必要な場合には、労働仲裁評議会は、関連を有する機関・組織の代表を会議に招いて参与させる。

労働仲裁評議会は、当事者各側を支援して自ら交渉させ、双方当事者が交渉できない場合は労働仲裁評議会が調停案を示して双方当事者に検討させる責任を有する。

双方当事者が自ら合意に至ったとき、または調停案を受け入れたときは、労働仲裁評議会は調停が成立した旨の調書を作成し、同時に当事者各側の合意を公認する決定を行う。

双方当事者が合意に至らないとき、または紛争当事者の一方が会合への召喚に対して2度にわたり正当な理由なく欠席したときは、労働仲裁評議会は調停が不調に終わった旨の調書を作成する。

調書には、出席した当事者各側、労働仲裁評議会の主席および書記が署名するものとする。

調停が成立し、または不調に終わった旨の調書の写しは、調書が作成された日から起算して1労働日の期限内に紛争の双方当事者に送付されなければならない。

3. Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì sau thời hạn 03 ngày, tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

3. 労働仲裁評議会が調停が成立した旨の調書を作成した日から起算して5日以内に当事者各側のうちの一方が合意内容を履行しないときは、労働者集団はストライキのための各手続きを進める権利を有する。

労働仲裁評議会が調停が不調に終わった旨の調書を作成したときは、3日後に、労働者集団はストライキのための各手続きを進める権利を有する。

Điều 207. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

第207条 権利に関する集団的労働紛争の解決の要求期限

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

権利に関する集団的労働紛争の解決要求の期限は、紛争の各側当事者が自らの合法・正当な権利・利益が違反されたと考える行為を発見した日から起算して1年とする。

Điều 208. Cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động tập thể đang được giải quyết

第208条 集団的労働紛争が解決されている間の一方的な行動の禁止

Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật này thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

集団的労働紛争が解決権限を有する機関・組織・個人により本法典の規定する期限のもとで解決されているときは、当事者のいずれの側も、相手方に対して一方的な行動をとってはならない。

Mục 4. ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

第4節 ストライキおよびストライキの解決

Điều 209. Đình công

第209条 ストライキ

1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

1. ストライキとは、労働紛争の解決過程における要求の達成を目的とする、労働者集団の一時的、自発的、組織的な仕事の停止である。
2. Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 206 của Bộ luật này.
2. ストライキは、利益に関する各集団的労働紛争についてのみ、かつ本法典の第206条第3項に規定する期間の後にのみ行うことができる。

Điều 210. Tổ chức và lãnh đạo đình công

第210条 ストライキの組織および指導

1. Ở nơi có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở tổ chức và lãnh đạo.
1. 基礎（事業場）労働組合が組織されている職場においては、ストライキは基礎労働組合執行委員会によって組織・指導されなければならない。
2. Ở nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì đình công do tổ chức công đoàn cấp trên tổ chức và lãnh đạo theo đề nghị của người lao động.
2. 基礎（事業場）労働組合が未組織の職場においては、ストライキは、労働者の要請に基づき、上級労働組合によって組織・指導されなければならない。

Điều 211. Trình tự đình công

第211条 ストライキの手順

1. Lấy ý kiến tập thể lao động.
1. 労働者集団の意見を聴取する。
2. Ra quyết định đình công.
2. ストライキを決定する。
3. Tiến hành đình công.
3. ストライキを行う。

Điều 212. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động

第212条 労働者集団の意見の聴取

1. Đối với tập thể lao động có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở và tổ trưởng các tổ sản xuất. Nơi chưa có tổ chức công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của tổ trưởng các tổ sản xuất hoặc của người lao động.

1. 基礎（事業場）労働組合が組織されている職場の労働者集団については、基礎労働組合執行委員会のメンバーおよび各生産小組長の意見を聴取する。
2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.
2. 意見の聴取は投票または署名により行うことができる。
3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:
3. ストライキのための意見聴取の内容には以下のものが含まれる：
 - a) Phương án của Ban chấp hành công đoàn về nội dung quy định tại các điểm b, c và d khoản 2 Điều 213 của Bộ luật này;
 - a) 本法典第213条第2項b、cおよびdに規定する内容に関する労働組合執行委員会の案；
 - b) Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.
 - b) ストライキを行うことへの賛否についての労働者の意見；
4. Thời gian, hình thức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 01 ngày.
4. ストライキのための意見を聴取する時期と形式は労働組合執行委員会により決定され、使用者に対して遅くとも1日前に通告されなければならない。

Điều 213. Thông báo thời điểm bắt đầu đình công

第213条 ストライキの開始日時の通告

1. Khi có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với phương án của Ban chấp hành công đoàn đưa ra thì Ban chấp hành công đoàn ra quyết định đình công bằng văn bản.
1. 意見を聴取された者の過半数が労働組合執行委員会の案に賛成するときは、労働組合執行委員会は書面によりストライキの決定を行う。
2. Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây:
2. ストライキの決定は以下の各内容を含まなければならない：
 - a) Kết quả lấy ý kiến đình công;
 - a) ストライキに関する意見聴取の結果；
 - b) Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công;
 - b) ストライキを始める日時・場所；
 - c) Phạm vi tiến hành đình công;
 - c) ストライキを行う範囲；

d) Yêu cầu của tập thể lao động;

d) 労働者集団の要求 ;

đ) Họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.

đ) 労働組合執行委員会の代表者の氏名および解決のための連絡先。

3. Ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 01 bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, 01 bản cho công đoàn cấp tỉnh.

3. ストライキを開始する日の遅くとも5日前までに、労働組合執行委員会はストライキの決定通知を使用者に送付しなければならず、同時に、1部を省レベルの労働に関する国家管理機関に、1部を省レベルの労働組合に送付しなければならない。

4. Đến thời điểm bắt đầu đình công, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì Ban chấp hành công đoàn tổ chức và lãnh đạo đình công.

4. ストライキの開始日時までに使用者が解決に同意しないときは、労働組合執行委員会はストライキを組織・指導する。

Điều 214. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

第214条 ストライキの前およびストライキ中における当事者各側の権利

1. Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp tỉnh tiến hành hoà giải.

1. 引き続き集団的労働紛争の内容の解決のために協議を継続し、または省レベルの労働に関する国家機関、労働組合組織および使用者代表組織と共同で調停を提議する。

2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:

2. 労働組合執行委員会は以下の権利を有する :

a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

a) 未だストライキを開始していない場合にストライキ決定を取り消し、またはすでにストライキを開始している場合にストライキを中止する ;

b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

b) 裁判所にストライキが合法である旨の宣言を要求する。

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

3. 使用者は以下の権利を有する：

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

a) ストライキを組織・指導する労働組合執行委員会に対し、要求の全部または一部を承認し、書面により通知する；

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;

b) 通常の活動を維持できない場合、または財産を守ることができない場合に、ストライキが行われる期間中、職場をロックアウトする；

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

c) 裁判所に、ストライキが違法である旨の宣言を要求する。

Điều 215. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

第215条 ストライキが違法となる各場合

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

1. 利益に関する集団的労働紛争から発生したものではない場合。

2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

2. 一の使用者のもとで働いているのではない労働者を組織してストライキを行う場合。

3. Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật này.

3. 集団的労働紛争が未だ本法典の規定するところにしたがって機関・組織・個人により解決をはかられていないか、解決をはかられている途中である場合。

4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

4. 政府が規定するリストに属するストライキ禁止事業体において行なわれている場合。

5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

5. ストライキの延期または中止の決定が発せられた場合。

Điều 216. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc

第 2 1 6 条 ロックアウトの決定の通告

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:

遅くともロックアウトを行う日の3日以上前に、使用者はロックアウトの決定を職場において公布し、以下の各機関・組織に通知しなければならない：

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;
1. ストライキを組織・指導する労働組合執行委員会；
2. Công đoàn cấp tỉnh;
2. 省レベル労働組合；
3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
3. 使用者代表組織；
4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;
4. 省レベルの労働に関する国家管理機関；
5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.
5. 事業体の主たる所在地を管轄する県レベル人民委員会。

Điều 217. Trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc

第 2 1 7 条 ロックアウトが禁止される各場合

1. Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.
1. ストライキの決定書面に記されたストライキ開始時点の1 2時間以上前。
2. Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.
2. 労働者集団がストライキを停止した後。

Điều 218. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công

第 2 1 8 条 ストライキ実施中の賃金および労働者のその他の各権利・利益

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 98 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

1. ストライキに参加しないがストライキのために勤務を中止しなければならない労働者は、本法典の第98条第2項に規定するところに基づいて休業時の賃金の支払いを受け、かつ、労働に関する法律の規定に基づくその他の各権利・利益を享受する。

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác.

2. ストライキに参加する労働者は、当事者双方が別に合意する場合を除き、賃金の支払いを受けず、かつ法律の規定に基づくその他の権利・利益を享受しない。

Điều 219. Hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công

第219条 ストライキの以前・期間中および以後に禁止される行為

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.

1. ストライキ権の実現を妨害し、または労働者を扇動・誘惑・強制してストライキを行わせること；ストライキに参加しない労働者の勤務を妨害すること。

2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.

2. 暴力の行使；使用者の機械・設備・財産の破壊。

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.

3. 公共の秩序・安全の侵害。

4. Châm 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.

4. ストライキを準備し、または参加したことを理由とする、労働者・ストライキ指導者に対する労働契約の終了または労働紀律処分（懲戒処分）または労働者・ストライキ指導者の配置転換・他の土地への異動。

5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.

労働者・ストライキ指導者に対する報復・復讐。

6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

6. その他の違法行為を実現するためにストライキを利用すること。

Điều 220. Trường hợp không được đình công

第220条 ストライキが禁止される各場合

1. Không được đình công ở đơn vị sử dụng lao động hoạt động thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân mà việc đình công có thể đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng theo danh mục do Chính phủ quy định.

1. 政府が規定するリストに基づく、国民経済に必要不可欠な活動を行い、ストライキが安寧・国防・健康・公の秩序を脅かすおそれのある労働使用単位（事業所）においては、ストライキを行ってはならない。

2. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức lắng nghe ý kiến của tập thể người lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết các yêu cầu chính đáng của tập thể lao động.

2. 国家管理機関は、労働者集団の正当な各要求を速やかに支援し解決するために、定期的に労働者集団および使用者の意見を聴取しなければならない。

Điều 221. Quyết định hoãn, ngừng đình công

第 2 2 1 条 ストライキの延期・中止

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

ストライキが国民経済・公共の利益に重大な損害をもたらすおそれがあると認めるときは、省レベル人民委員会主席は、ストライキの延期または中止を決定し、所轄の国家機関・組織に解決させる。

政府は、ストライキの延期または中止および労働者集団の権利・利益の解決について規定する。

Điều 222. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

第 2 2 2 条 手順・手続違反のストライキの処理

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo ngay cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện khi việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 212 và Điều 213 của Bộ luật này.

1. ストライキの組織および指導が本法典の第 2 1 2 条および第 2 1 3 条の規定を順守していないときは、省レベル人民委員会主席は、ストライキが手順・手続に違反している旨を宣言する決定を行い、直ちに県レベル人民委員会主席に通知する。

2. Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường.

2. 県レベル人民委員会主席は、省レベル人民委員会主席の通知を受領した時から12時間以内に、同レベルの労働に関する国家管理機関、労働組合および直接関連を有する各機関・組織と協力して、当事者各側の意見を聞き、当事者各側が解決方法を見出して通常の生産経営活動を再開できるよう支援するために、使用者および基礎（事業場）労働組合または上級労働組合の執行委員会と面談する。

Mục 5. TÒA ÁN XÉT TÍNH HỢP PHÁP CỦA CUỘC ĐÌNH CÔNG

第5節 裁判所におけるストライキの合法性審査

Điều 223. Yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第223条 裁判所に対するストライキの合法性審査の要求

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn 03 tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

1. ストライキの過程において、またはストライキを終了した日から起算して3ヶ月の期限内に、当事者各側は裁判所にストライキの合法性審査の請求書を提出する権利を有する。

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

2. 請求書は以下の主たる各内容を含むものでなければならない:

a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;

a) 請求書の作成年月日;

b) Tên Tòa án nhận đơn;

b) 請求書を受領する裁判所名;

c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;

c) 要求側当事者の名前、住所;

d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;

d) ストライキ指導組織の名前、住所;

đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;

đ) 労働者集団がストライキを行う職場の使用者の名前、住所;

e) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;

e) 裁判所に解決を請求する内容 ;

g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

g) 請求側当事者が解決のために必要と認めるその他の各情報。

3. Bên yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. 請求側当事者は、請求書に添付して、ストライキ決定書、集团的労働紛争の解決権を有する機関・組織の決定または調停調書の写し、ストライキの合法性審査に関連を有する資料、証拠を送付しなければならない。

Điều 224. Thủ tục gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第 2 2 4 条 裁判所へのストライキの合法性審査請求書の送付手続き

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

裁判所におけるストライキの合法性の審査および決定にかかる請求書の送付と受領の手続き、資料・証拠の提供義務については、民事訴訟法典の規定に基づく裁判所における請求書の送付と受領の手続き、資料・証拠の提出義務と同様に実現される。

Điều 225. Thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第 2 2 5 条 ストライキの合法性審査の管轄権

1. Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

1. ストライキが発生した省の省レベル人民裁判所は当該ストライキの合法性審査の管轄権を有する。

2. Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. 最高人民裁判所はストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立ての解決権を有する。

Điều 226. Thành phần hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第 2 2 6 条 ストライキの合法性審査評議会の構成員

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.
1. ストライキの合法性審査評議会は 3 名の構成員からなる。
2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán do Chánh án Tòa án nhân dân tối cao chỉ định.
2. ストライキの合法性に関する決定に対する不服申し立てを解決する評議会は、最高人民裁判所長官が指名する 3 名の裁判官からなる。
3. Việc thay đổi thẩm phán là thành viên Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.
3. ストライキの合法性審査評議会の構成員たる裁判官の変更は、民事訴訟法典の規定するところに基づいて行われる。

Điều 227. Thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第 2 2 7 条 ストライキの合法性審査請求書の解決手続

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Toà án nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công và phân công một Thẩm phán chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu.
1. 請求書の受領後ただちに、省レベル人民裁判所長官はストライキの合法性審査評議会の設置を決定し、1名の裁判官を指名して請求書の解決を主宰させる。
2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công chủ trì việc giải quyết đơn yêu cầu phải ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét. Quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải được gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động và cơ quan, tổ chức liên quan.
2. 請求書を受領した日から起算して5労働日以内に、請求書の解決につき議長に任じられた裁判官は、ストライキの合法性審査の開始を決定しなければならない。ストライキの合法性を審査する会合の開催決定は、ただちに労働組合執行委員会、使用者および関連を有する機関・組織に送付されなければならない。
3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.
3. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. ストライキの合法性審査の開始を決定した日から起算して5労働日以内に、ストライキの合法性審査評議会はストライキの合法性を審査する会合を開催しなければならない。

Điều 228. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第228条 ストライキの合法性審査の停止

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

裁判所は以下の各場合においてストライキの合法性審査を停止する：

1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;

1. 請求側当事者が請求書を取り下げたとき；

2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết;

2. 双方当事者がストライキの解決に関して合意に達し、裁判所に解決を求めない旨の請求書を提出したとき；

3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt.

3. 請求書の提出者が適式に2度にわたり召喚されたにもかかわらず欠席したとき。

Điều 229. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第229条 ストライキの合法性を審査する会合への参加者

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán chủ trì làm chủ tọa; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp.

1. ストライキの合法性を審査する会合においては、これを主宰する裁判官が座長を務め；裁判所書記官が会合の議事録を作成する。

2. Đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động.

2. 労働者集団および使用者の代表。

3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.

3. 裁判所の要求に基づく各機関・組織の代表。

Điều 230. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第230条 ストライキの合法性を審査する会合の延期

1. Thẩm phán được phân công chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công quyết định hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công tương tự như quy định về hoãn phiên tòa theo quy định của pháp luật về tố tụng dân sự.

1. ストライキの合法性を審査する会合の主宰を担当する裁判官またはストライキの合法性審査評議会は、民事訴訟に関する法律における法廷の延期にかかる規定に準じて、ストライキの合法性を審査する会合の延期を決定する。

2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

2. ストライキの合法性を審査する会合の延期期間は3労働日を超えないものとする。

Điều 231. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công

第231条 ストライキの合法性を審査する会合の手順

1. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công công bố quyết định mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công và tóm tắt nội dung đơn yêu cầu.

1. ストライキの合法性を審査する会合の座長がストライキの合法性を審査する会合の開催を宣言し、請求書の内容を要約する。

2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.

2. 労働者集団の代表および使用者の代表が自らの意見を説明する。

3. Chủ trì phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến.

3. ストライキの合法性を審査する会合の座長は、会合に参加する機関・組織の代表に意見の説明を要求することができる。

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

4. ストライキの合法性審査評議会は、協議し、多数決により決定する。

Điều 232. Quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

第232条 ストライキの合法性に関する決定

1. Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ lý do và căn cứ để kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của Tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công phải được công bố công khai tại tòa và gửi ngay cho Ban chấp hành công đoàn và người sử dụng lao động, Viện kiểm sát

nhân dân cùng cấp. Tập thể lao động, người sử dụng lao động có trách nhiệm thi hành quyết định của tòa án nhưng có quyền khiếu nại theo thủ tục do Bộ luật này quy định.

1. ストライキの合法性に関する裁判所の決定は、ストライキの合法性に関する結論が導かれた理由と根拠を明示しなければならない。

ストライキの合法性に関する裁判所の裁判所において決定は公示・公開され、ただちに労働組合執行委員会および使用者、同レベル人民検察院に送付されなければならない。労働者集団、使用者は、裁判所の決定を履行する責任を有するが、本法典が規定する手続きに従って抗告する権利を有する。

2. Sau khi quyết định của tòa án về tính hợp pháp của cuộc đình công được công bố, nếu cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc.

2. ストライキの合法性に関する裁判所の決定が公示された後、ストライキが非合法であるときは、ストライキに参加している労働者はただちにストライキを中止し、勤務に戻らなければならない。

Điều 233. Xử lý vi phạm

第 2 3 3 条 違反の処分

1. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc, thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

1. 裁判所がストライキを違法とする旨の決定を行ったが労働者がストライキを中止せず勤務に戻らないときは、違反の程度に応じて、労働に関する法律の規定に従って労働紀律処分（懲戒処分）される。

違法なストライキが使用者に損害を生ぜしめた場合は、ストライキを指導する労働組合組織は法律の規定にしたがって当該損害を賠償しなければならない。

2. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm, có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. ストライキを利用して公共の秩序を乱し、使用者の機械・設備・財産を損壊した者；ストライキ権の行使を妨害し、または労働者を扇動・誘惑・強制してスト

ライキを行わせた者；ストライキに参加した者・ストライキを指導した者に対して報復・復讐した者は、違反の程度に応じて、行政違反処分を受け、または刑事責任を追及され；損害を生ぜしめたときは法律の規定するところに基づいて賠償しなければならない。

Điều 234. Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công

第 2 3 4 条 ストライキの合法性に関する決定に対する抗告の解決手順・手続き

1. Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Ban chấp hành công đoàn, người sử dụng lao động có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa án nhân dân tối cao.

1. ストライキの合法性に関する決定を受領した日から起算して15日以内に、労働組合執行委員会、使用者は、最高人民裁判所に対して抗告状を送付する権利を有する。

2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

2. ストライキの合法性に関する決定に対する抗告状を受領した後ただちに、最高裁判所は、ストライキの合法性を審査した裁判所に対して、審査・解決のために当該事案の記録書類を送付するよう、書面にて要求しなければならない。

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

3. 要求書を受領した日から起算して3労働日以内に、ストライキの合法性について決定を行った裁判所は、当該事案の記録書類を、審査・解決のために最高裁判所に送付しなければならない

4. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Quyết định của Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

4. ストライキの合法性審査の記録書類を受領した日から起算して5労働日以内に、評議会は、ストライキの合法性に関する決定に対する抗告を解決する。

最高人民裁判所の決定は、ストライキの合法性に関する終局的な決定である。

Chương XV

第 1 5 章

QUẢN LÝ NHÀ NƯỚC VỀ LAO ĐỘNG

労働に関する国家管理

Điều 235. Nội dung quản lý nhà nước về lao động

第 2 3 5 条 労働に関する国家管理の内容

Quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

労働に関する国家管理には以下の主要な内容が含まれる :

1. Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động;

1. 労働に関する法規範文書の公布と実現 ;

2. Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và sự biến động cung cầu lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, dạy nghề, phát triển kỹ năng nghề, xây dựng khung trình độ nghề quốc gia, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội. Quy định danh mục những nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo nghề hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia;

2. 労働需給および労働需給の変動に関する調査・統計・情報提供 ; 人材・職業教育・職業技能開発・国家の職業技能水準の枠組み策定・全社会の労働力の配置と使用に関する、政策・企画・計画の決定。職業訓練を経た労働しやまたは国家の職業技能証明書の取得者のみを使用することができる職業リストの規定。

3. Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động, thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, thu nhập của người lao động;

3. 労働、労働および労働市場に関する統計・情報、労働者の生活水準・収入に関する、科学的研究の組織および実施。

4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ;

4. 調和的・安定的かつ進歩的な労働関係の発展を援助する機構・体制の構築 ;

5. Thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật;

5. 労働に関する、監査・検査、不服申し立て・告訴の解決、および法律違反の処分 ; 法律の規定にしたがった労働紛争の解決 ;

6. Hợp tác quốc tế về lao động.

6. 労働に関する国際協力。

Điều 236. Thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động

第 2 3 6 条 労働に関する国家管理の管轄権

1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.

1. 政府は全国の範囲における労働に関する国家管理を統一する。

2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.

Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.

2. 労働傷病兵社会省は政府に対して労働に関する国家管理を実現する責任を負う。

省（部）、省と同等の機関は、自らの任務と権限の範囲内で、労働に関する国家管理について、これを実現し、かつ労働傷病兵社会省に協力する責任を有する。

3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình.

3. 各レベルの人民委員会は、その管轄する地域の範囲において労働に関する国家管理を実現する。

Chương XVI

第 1 6 章

THANH TRA LAO ĐỘNG, XỬ PHẠT VI PHẠM PHÁP LUẬT VỀ LAO ĐỘNG

労働監査、労働に関する法律違反の処罰

Điều 237. Nhiệm vụ thanh tra nhà nước về lao động

第 2 3 7 条 労働に関する国家監査の任務

Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có các nhiệm vụ chủ yếu sau đây:

労働傷病兵社会省監査、労働傷病兵社会局監査は以下の主要な各任務を有する：

1. Thanh tra việc chấp hành các quy định pháp luật về lao động;
1. 労働に関する法律の各規定の執行に関する監査；
2. Điều tra tai nạn lao động và những vi phạm an toàn lao động, vệ sinh lao động;
2. 労働災害および労働安全・労働衛生に関する違反の調査；
3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn lao động, vệ sinh lao động;
3. 労働条件・労働安全・労働衛生に関する基準体系・技術的規制の適用の指導への参加；
4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;
4. 法律の規定にしたがった、労働に関する不服申し立て、告発の解決；
5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị các cơ quan có thẩm quyền xử lý các vi phạm pháp luật về lao động.
5. 労働に関する各法律違反の、管轄権に基づく処理および管轄権を有する各機関への建議。

Điều 238. Thanh tra lao động

第 2 3 8 条 労働監査

1. Thanh tra Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về lao động.
1. 労働傷病兵社会省監査および労働傷病兵社会局監査は、労働に関する専門的監査の機能を実現する。
2. Việc thanh tra an toàn lao động, vệ sinh lao động trong các lĩnh vực: phóng xạ, thăm dò, khai thác dầu khí, các phương tiện vận tải đường sắt, đường thủy, đường bộ, đường hàng không và các đơn vị thuộc lực lượng vũ trang do các cơ quan quản lý nhà nước về lĩnh vực đó thực hiện với sự phối hợp của thanh tra chuyên ngành về lao động.
2. 放射線、石油・ガスの探査・開発、鉄路・水路・道路・空路による各輸送方法、および武装勢力に属する各単位における労働安全・労働衛生の監査は、当該分野に関する各国家管理機関により、労働に関する専門的監査の協力を得て実現される。

Điều 239. Xử lý vi phạm trong lĩnh vực lao động

第 2 3 9 条 労働分野における違反の処分

Người nào có hành vi vi phạm các quy định của Bộ luật này, thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

本法典の各規定に違反した者は、違反の性質・程度に応じて紀律処分（懲戒処分）・行政違反処分を受け、刑事責任を追及され；損害を生ぜしめたときは法律の規定にしたがって賠償しなければならない。

Chương XVII

第 1 7 章

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

施行条項

Điều 240. Hiệu lực của Bộ luật lao động

第 2 4 0 条 労働法典の効力

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 35/2002/QH10, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 74/2006/QH11 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động số 84/2007/QH11 hết hiệu lực kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

1. 本法典は、2013年5月1日から施行される。

1994年6月23日労働法典、労働法典のいくつかの規定を修正・補足する法律第35/2002/QH10号、労働法典のいくつかの規定を修正・補足する法律第74/2006/QH11号および労働法典のいくつかの規定を修正・補足する法律第84/2007/QH11号は、本法典の発効の日から失効する（本法典の発効の日をもって廃止する）。

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành:

2. 本法典の施行の日以降：

a) Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung;

a) 各労働契約、労働協約、締結されたその他の合法的合意および本法典の規定するところよりも労働者に有利な合意は引き続き実現され；法典の規定に符合しない合意は修正・補足されなければならない。

b) Quy định về thời gian hưởng chế độ khi sinh con tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

Lao động nữ nghỉ sinh con trước ngày Bộ luật này có hiệu lực, mà đến ngày 01 tháng 5 năm 2013 vẫn đang trong thời gian nghỉ sinh con theo quy định tại Luật bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11 thì thời gian hưởng chế độ khi sinh con được thực hiện theo quy định của Bộ luật này.

b) 社会保険法第 71/2006/QH11 号における出産制度の享受期間に関する規定は、本法典の規定に基づいて実現される。

本法典の発効以前に出産休暇を取得した女性労働者が 2013 年 5 月 1 日に至っても依然社会保険法第 71/2006/QH11 に規定するところに基づく出産休暇期間中であるときは、出産制度の享受期間は本法典の規定するところに基づいて実現される。

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này. Chính phủ ban hành chính sách lương cụ thể để áp dụng đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân.

3. 公務員（幹部・公職・職員）、人民軍勢力・人民公安勢力・その他の社会組織に属する者および合作社社員に対する労働制度は、その他の法律文書により規定されるが、対象に応じて本法典のいくつかの規定が適用される。政府は、公務員、人民軍・人民公安勢力に属する者の賃金に関する具体的政策を公布する。

Điều 241. Hiệu lực đối với nơi sử dụng dưới 10 người lao động

第 2 4 1 条 10 人未満の労働者を使用する職場に対する効力

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động phải thực hiện những quy định của Bộ luật này, nhưng được giảm, miễn một số tiêu chuẩn và thủ tục theo quy định của Chính phủ.

10 人未満の労働者を使用する使用者も本法典の規定を実現しなければならないが、政府の規定するところに基づいて、いくつかの基準および手続きを軽減・免除される。

Điều 242. Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

第 2 4 2 条 細目の規定および施行の指導

Chính phủ, cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành các điều, khoản được giao trong Bộ luật.

政府・所轄機関は、法典において委ねられた各条項について細目を規定し、施行を指導する。

Bộ luật này đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012.

本法典はベトナム社会主義共和国第 1 3 期国会第 3 会期において、2 0 1 2 年 6 月 1 8 日に可決された。

CHỦ TỊCH QUỐC HỘI
国会議長

Nguyễn Sinh Hùng
グエン・シン・フン