

BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH
VÀ XÃ HỘI
CỤC QUẢN LÝ LAO ĐỘNG
NGOÀI NƯỚC

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Số: 45 /QLLĐNN - ĐL-CM

V/v: Luật Lao động cơ bản (Đài Loan) sửa đổi
và các mẫu hợp đồng lao động mới dành cho
người lao động làm việc tại Đài Loan

Hà Nội, ngày 09 tháng 01 năm 2017

Kính gửi: Các doanh nghiệp hoạt động dịch vụ đưa người lao động
đi làm việc tại Đài Loan

Cục Quản lý lao động ngoài nước nhận được Công văn số 228/VPĐB-LĐ của Ban quản lý lao động Việt Nam tại Đài Loan báo cáo việc Đài Loan công bố nội dung sửa đổi bổ sung tại một số điều của Luật Lao động cơ bản, liên quan đến quyền lợi của người lao động làm việc tại Đài Loan. Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo và hướng dẫn các doanh nghiệp như sau:

I. Về những nội dung sửa đổi bổ sung của Luật Lao động cơ bản:

1. Sửa đổi quy định về thời gian làm việc và ngày nghỉ trong tuần (Điều 36):

Trong mỗi 7 ngày làm việc người lao động được nghỉ ít nhất 2 ngày, trong đó **01 ngày nghỉ bắt buộc** trong tuần và **01 ngày nghỉ thông thường** trong tuần. Đối với ngày nghỉ bắt buộc trong tuần, người sử dụng lao động không được thỏa thuận hay yêu cầu người lao động làm việc vào ngày này.

2. Sửa đổi, bổ sung quy định về chế độ làm việc theo ca, làm thêm giờ (Điều 30-1 và Điều 34):

Người lao động làm việc vào ngày nghỉ thông thường trong tuần, thời gian làm việc này được tính vào tổng thời gian làm thêm giờ quy định tại mục 2 Điều 32 của Luật Lao động cơ bản (*tổng thời gian làm việc bình thường và thời gian làm thêm giờ không quá 12 tiếng/ngày, tổng thời gian làm thêm giờ không quá 46 tiếng/tháng*). Tuy nhiên, nếu do thiên tai hoặc sự cố đột xuất mà người sử dụng lao động cần người lao động làm việc vào ngày nghỉ thông thường thì thời gian làm việc không bị tính vào tổng thời gian làm thêm giờ quy định tại mục 2 Điều 32 nêu trên.

Người lao động làm việc theo ca thì hàng tuần được thay đổi ca làm việc 1 lần. Trường hợp người lao động đồng ý thì không phải thay đổi ca làm việc. Người lao động phải được nghỉ ít nhất 11 tiếng trước khi chuyển sang ca khác.

3. Sửa đổi cách tính tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ thông thường trong

tuần (Điều 24):

a) Cách tính tiền làm thêm giờ:

Tiền làm thêm 2 tiếng đầu = tiền công 1 tiếng làm việc bình thường x 2,33 lần x 2 tiếng.

Tiền làm thêm giờ từ tiếng thứ 3 trở đi = tiền công 1 tiếng làm việc bình thường x 2,66 lần.

b) Cách tính thời gian làm việc và tiền lương của *ngày nghỉ thông thường*:

Làm việc chưa đủ 4 tiếng, được tính thành 4 tiếng; Làm việc trên 4 tiếng đến 8 tiếng, được tính thành 8 tiếng; Làm việc trên 8 tiếng đến 12 tiếng, được tính thành 12 tiếng.

4. Sửa đổi, bổ sung quy định về nghỉ phép (Điều 38):

Người lao động làm việc liên tục đủ một thời gian nhất định cho cùng một người sử dụng lao động hoặc 1 đơn vị sự nghiệp, thì được hưởng những ngày nghỉ phép theo quy định như sau:

- Làm việc trên 06 tháng, nhưng dưới 1 năm, được hưởng 3 ngày nghỉ phép.
- Làm việc trên 1 năm, nhưng dưới 2 năm, được hưởng 7 ngày nghỉ phép.
- Làm việc trên 2 năm, nhưng dưới 3 năm, được hưởng 10 ngày nghỉ phép.
- Làm việc trên 3 năm, nhưng dưới 5 năm, mỗi năm được hưởng 14 ngày nghỉ phép.
- Làm việc trên 5 năm, nhưng dưới 10 năm, mỗi năm được hưởng 15 ngày nghỉ phép.
- Làm việc từ trên 10 năm trở lên được cộng thêm cho mỗi năm làm việc 1 ngày nghỉ phép, tổng cộng tối đa đến 30 ngày nghỉ phép.

Thời điểm nghỉ phép do người lao động lựa chọn, nhưng nếu do nhu cầu cấp thiết trong hoạt động kinh doanh của bên sử dụng lao động hoặc vì lý do cá nhân của người lao động, hai bên có thể thoả thuận để điều chỉnh.

Người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động khi người lao động đủ điều kiện nghỉ phép theo quy định trên để người lao động sắp xếp thời gian nghỉ phép.

Người lao động nghỉ phép được hưởng lương như ngày đi làm bình thường, nếu hết năm hoặc kết thúc hợp đồng mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết phép, thì người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép mà người lao động chưa nghỉ, đồng thời phải ghi rõ số tiền lương người lao động được

hưởng trong bảng lương của người lao động, hàng năm định kỳ thông báo bằng văn bản nội dung trên cho người lao động.

Khi người lao động đề nghị được hưởng các quyền lợi nghỉ phép theo quy định tại điều này, mà người sử dụng lao động cho rằng không phù hợp thì người sử dụng lao động phải có trách nhiệm chứng minh về việc không phù hợp này.

5. Sửa đổi, bổ sung quy định về ngày nghỉ trong tuần, ngày nghỉ lễ, nghỉ phép (Điều 39):

Người lao động được nghỉ làm việc trong ngày nghỉ bắt buộc trong tuần, ngày nghỉ thông thường trong tuần, ngày nghỉ lễ, Tết, ngày nghỉ phép và vẫn được hưởng lương như ngày làm việc bình thường; nếu người sử dụng lao động thoả thuận với người lao động làm việc vào ngày người lao động được nghỉ trên thì người lao động được hưởng thêm 1 lần lương nữa.

6. Sửa đổi, bổ sung quy định liên quan đến giải quyết khiếu nại, tố cáo và bảo mật thông tin người tố cáo (Điều 74):

- Người sử dụng lao động không được sa thải, điều chuyển, giảm lương hoặc có những hành vi xử phạt bất lợi khác đối với người lao động có đơn khiếu nại, tố cáo.

- Cơ quan lao động hoặc cơ quan thanh kiểm tra phải thực hiện nghiêm túc việc bảo mật thông tin của người khiếu nại, tố cáo.

- Trong thời gian 60 ngày kể từ ngày nhận được đơn khiếu nại, tố cáo của người lao động, cơ quan lao động hoặc cơ quan thanh kiểm tra phải thông báo bằng văn bản cho người lao động có đơn khiếu nại, tố cáo tình hình và kết quả xử lý đơn thư khiếu nại, tố cáo.

7. Sửa đổi nội dung các điều khoản xử phạt đối với hành vi vi phạm về tiền lương và thời gian làm việc (Điều 79):

Nâng mức khung xử phạt từ 20.000 đến 300.000 Đồng lên mức khung xử phạt mới từ 20.000 đến 1.000.000 Đồng (tương đương từ 630 USD đến 31.300 USD); đồng thời căn cứ quy mô doanh nghiệp, số người vi phạm và tình tiết vi phạm có thể tăng mức xử phạt tối đa đến 1.500.000 Đồng (tương đương 46.900 USD).

II. Căn cứ quy định mới của Đài Loan nêu trên và đề xuất của Ban Quản lý lao động tại Đài Loan, Cục Quản lý lao động ngoài nước đã chỉnh sửa một số nội dung liên quan trong hợp đồng lao động dành cho lao động đi làm việc tại Đài Loan về: thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, cách tính thời gian và tiền làm thêm giờ; quy định về nghỉ phép áp dụng cho lao động Việt Nam đi làm việc tại Đài Loan; bỏ nội dung quy định về thời gian thử việc tại Điều 2 của mẫu Hợp đồng lao động

dành cho lao động Việt Nam làm việc trong các gia đình của Đài Loan (mẫu H2/HĐLĐ-GĐ).

Mẫu hợp đồng lao động mới được công bố trên website của Cục Quản lý lao động ngoài nước (www.dolab.gov.vn) và Ban quản lý lao động tại Đài Loan (www.vecolabor.org.tw).

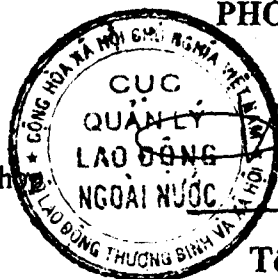
Cục Quản lý lao động ngoài nước yêu cầu các doanh nghiệp đưa các nội dung sửa đổi pháp luật của Đài Loan và nội dung Hợp đồng lao động mới vào chương trình đào tạo bồi dưỡng kiến thức cần thiết cho người lao động trước khi đi làm việc tại Đài Loan; thông báo với đối tác và người sử dụng lao động Đài Loan truy cập các website trên để lấy mẫu hợp đồng lao động.

Cục Quản lý lao động ngoài nước thông báo và hướng dẫn như trên để các doanh nghiệp thực hiện. /.

Nơi nhận:

- Như trên;
- Thứ trưởng Doãn Mậu Diệp (để b/cáo);
- Sở LĐTB&XH các tỉnh/thành phố;
- Hiệp hội XKLD Việt Nam;
- Ban QLLĐVN tại Đài Loan;
- Phòng TTTr, PCTH, TTTT (để đưa mẫu hợp đồng lên website);
- Lưu VT, ĐL-CM.

**KT. CỤC TRƯỞNG
PHÓ CỤC TRƯỞNG**



Tổng Hải Nam