

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: 384/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 03 năm 2018

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 68/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 và bổ sung quy định về thời gian làm việc và ngày nghỉ trong tuần (Điều 36):

Thời gian làm việc bình thường của người lao động không quá 8 tiếng/ngày, tổng thời gian làm việc trong một tuần không quá 40 tiếng, người lao động làm việc liên tục 4 tiếng phải có ít nhất 30 phút nghỉ ngơi, trong mỗi 7 ngày được nghỉ ít nhất 2 ngày, trong đó một ngày nghỉ bắt buộc và 01 ngày nghỉ thông thường. *Tuy nhiên, đối với một số ngành nghề được cơ quan có thẩm quyền cho phép, người sử dụng lao động có thể điều chỉnh ngày nghỉ bắt buộc khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động.*

2. Sửa đổi, bổ sung quy định về chế độ làm việc theo ca, làm thêm giờ (Điều 24, Điều 32 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*). *Người sử dụng lao động có thể điều chỉnh tổng thời gian làm việc của người lao động khi có sự đồng ý của Công đoàn hoặc sự nhất trí của hội nghị giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhưng tổng thời gian làm thêm giờ, bao gồm cả làm thêm giờ ngày nghỉ thông thường không quá 54*

tiếng/tháng và không quá 138 tiếng/3 tháng. Người lao động có quyền nghỉ bù sau khi phải làm việc kéo dài thời gian khi có nguyện vọng. Thời gian nghỉ bù của người lao động do người sử dụng lao động, người lao động thỏa thuận và tính theo số thời gian đã làm việc kéo dài của người lao động. Trường hợp hết thời gian nghỉ bù hoặc chấm dứt hợp đồng mà người lao động chưa nghỉ hết số thời gian được nghỉ bù, Người sử dụng lao động phải trả lương làm thêm giờ cho số giờ chưa nghỉ bù hết của người lao động theo khoản 2 Điều 5 của Hợp đồng này. Ngoài ra, 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 này không bị hạn chế bởi quy định về giới hạn tổng thời gian làm thêm giờ hàng tháng 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. *Trường hợp do đặc thù công việc hoặc nguyên nhân đặc biệt theo công bố của cơ quan có thẩm quyền, có thể điều chỉnh quãng thời gian nghỉ ngơi trước khi chuyển ca khác, nhưng không ít hơn 8 tiếng liên tục.*

3. Sửa đổi cách tính tiền làm thêm giờ vào ngày nghỉ thông thường trong tuần (Điều 24):

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

Tiền lương nếu tiếp tục làm việc sau 2 tiếng làm việc đầu = tiền công 1 tiếng làm việc bình thường x 2,67 lần trở lên. *Tiền lương làm thêm giờ ngày nghỉ thông thường được tính theo thời gian làm việc thực tế của người lao động.*

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

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, người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép người lao động chưa nghỉ. *Tuy nhiên, người sử dụng lao động, người lao động có thể thỏa thuận chuyển những ngày phép chưa nghỉ sang năm kế tiếp, kết thúc năm kế tiếp hoặc chấm dứt hợp đồng lao động mà người lao động vẫn chưa nghỉ hết số ngày phép được nghỉ thì người sử dụng lao động phải trả lương cho người lao động những ngày phép chưa nghỉ.* Người sử dụng lao động phải ghi rõ số tiền lương người lao động được hưởng trong những ngày nghỉ phép và ngày chưa nghỉ phép vào bảng lương của người lao động, hàng năm định kỳ thông báo bằng văn bản nội dung trên cho người lao động.

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.

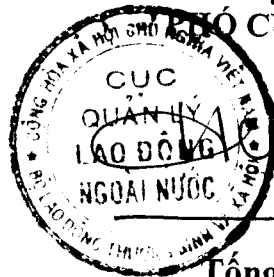
Mẫu hợp đồng lao động mới được công bố trên website của Cục Quản lý lao động ngoài nước (www.dolab.gov.vn) và Ban quản lý lao động tại Đài Loan (www.vecolabor.org.tw).

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 QLĐVN tại Đài Loan;
- Phòng TTra, PCTH, TTTT (để đưa mẫu hợp đồng lên website);
- Lưu VT, ĐL-CM.



**KT. CỤC TRƯỞNG
THÓ CỤC TRƯỞNG**

Tông Hải Nam