

TUYÊN TRUYỀN PHỔ BIẾN VỀ LUẬT LAO ĐỘNG

BSCKI. Vương Thị Tâm Lành



I. CĂN CỨ PHÁP LÝ

Bộ luật Lao Động số 45/2019/QH14 , được Quốc hội khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20/11/2019, hiệu lực từ ngày 01/01/2021.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

Hợp đồng lao
động không xác
định thời hạn

Hợp đồng lao
động xác định
thời hạn: Không
quá 36 tháng

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết **hợp đồng thử việc**.

Không quá **180 ngày** đối với người quản lý doanh nghiệp

Không quá **60 ngày** đối với chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên

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

Không quá **06 ngày** làm việc đối với công việc khác

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

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

- Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
- Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận.
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động.
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.
- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định
- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

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

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.
- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước.
- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật Lao động.
- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định.
- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.
- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Thời hạn báo trước: Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

- Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng.
- Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.
- Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ

Người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

- Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh.
- Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.
- Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:

Nếu **Người sử dụng lao động** đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

- Bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương;
- Bồi thường tiền những ngày người lao động không được làm việc;
- Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký.

Nếu **Người lao động** đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật

- Không được trợ cấp thôi việc;
- Bồi thường nửa tháng tiền lương;
- Phải hoàn trả chi phí đào tạo (nếu có)

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu vi phạm quy định về thời gian báo trước, bên vi phạm phải bồi thường cho bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày không báo trước.

II. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm

Trợ cấp thôi việc:

1. Khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của Bộ luật Lao động thì NSDLĐ (người sử dụng lao động) có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ (người lao động) đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một 1/2 tháng tiền lương, trừ trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu và tự ý bỏ việc.
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
3. Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc.

Trợ cấp mất việc làm:

1. NSDLĐ trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên mà bị mất việc làm theo quy định tại khoản 11 Điều 34 của Bộ luật LĐ, cứ mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.
2. Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm.
3. Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động mất việc làm.

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

ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC:

- Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.
- Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:
 - + Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
 - + Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
 - + Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật LĐ.

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

THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ:

- Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
- Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

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

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ:

- TULĐTT là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.
- Nội dung TULĐTT không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.
- TULĐTT doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.
- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày TULĐTT được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản TULĐTT đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.
- TULĐTT có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong TULĐTT. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của TULĐTT.

IV. TIỀN LƯƠNG

1. Tiền lương:

- Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác

- Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu

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.

2. Mức lương tối thiểu:

Mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.



IV. TIỀN LƯƠNG

3. Nguyên tắc và hình thức trả lương:

- Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.
- Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.
- 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 lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.



IV. TIỀN LƯƠNG

4. Tiền lương làm thêm giờ và làm việc vào ban đêm:

• Làm thêm giờ

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%;
- Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%;
- Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%.

• Làm vào ban đêm

Được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương.

• Làm thêm giờ vào ban đêm

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương làm thêm và lương làm đêm, 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.

5. Trả lương trong các trường hợp phải ngừng việc:

- Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì người lao động được trả đủ tiền lương;
- 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;
- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thoả thuận, nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

1. Thời giờ làm việc bình thường:

- Thời giờ làm việc bình thường **không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.**
- Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường **không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.** Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động.
- Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.
- Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

2. Làm thêm giờ:

Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

- Phải được sự đồng ý của người lao động;
- 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 thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm **không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng**;
- Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động **không quá 200 giờ trong 01 năm**.
- Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động **làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc** hoặc trường hợp cụ thể theo **quy định tại khoản 3 Điều 107 BLLĐ**.

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

3. Thời giờ nghỉ ngơi:

- Nghỉ hàng ngày: **30 phút** vào ban ngày hoặc **45 phút** vào ban đêm
- Nghỉ chuyển ca: **Nghỉ ít nhất 12 giờ** trước khi chuyển ca
- Nghỉ hằng tuần: **24 giờ/tuần** hoặc **4 ngày/tháng**
- Nghỉ lễ được hưởng nguyên lương:
 - Tết Dương lịch: **01 ngày** (ngày 01/01 DL)
 - Tết âm lịch: **05 ngày**.
 - Ngày chiến thắng: **01 ngày** (ngày 30/4 DL)
 - Ngày Quốc tế lao động: **01 ngày** (ngày 1/5 DL)
 - Quốc khánh: **02 ngày** (ngày 2/9 DL, và 01 ngày liền kề trước hoặc sau)
 - Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: **01 ngày** (ngày 10/3 âm lịch).
- Nghỉ hằng năm:
 - **12 ngày**: người làm công việc trong điều kiện bình thường;
 - **14 ngày**: người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
 - **16 ngày**: người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.
- * **Cứ đủ 5 năm** làm việc thì được tăng thêm 01 ngày nghỉ trong năm.
 - 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**.

V. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

● Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương:

1. Nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương:

- Kết hôn: **nghỉ 03 ngày**;

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: **nghỉ 01 ngày**;

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: **nghỉ 03 ngày**.

2. Nghỉ không hưởng lương: 01 ngày khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

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

VI. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

1. Nội quy lao động

- NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải có nội quy LĐ bằng văn bản.
- Nội dung nội quy LĐ không được trái với PL về LĐ và quy định khác của PL có liên quan.
- Trước khi ban hành nội quy LĐ, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.
- Nội quy LĐ phải được thông báo đến NLĐ và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.
- Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy LĐ, NSDLĐ phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy LĐ.
- Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ, nếu nội quy LĐ có quy định trái với pháp luật thì cơ quan QLNN về LĐ cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn NSDLĐ sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại. - Nội quy LĐ có hiệu lực sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày cơ quan QLNN về LĐ cấp tỉnh nhận được hồ sơ đăng ký nội quy LĐ

VI. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

2. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động (KLLĐ)

- Việc xử lý kỷ luật lao động được quy định như sau:
 - + NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLĐ;
 - + Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở;
 - + NLĐ phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ người khác bào chữa;
 - + Việc xử lý kỷ luật LĐ phải được lập thành biên bản.
- Không áp dụng nhiều hình thức xử lý KLLĐ đối với một HV vi phạm KLLĐ.
- Khi một NLĐ đồng thời có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật LĐ thì chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất.
- Không được xử lý KLLĐ đối với người đang: Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của NSDLĐ; Đang bị tạm giữ, tạm giam; Đang chờ kết quả của cơ quan điều tra; LĐ nữ có thai, nghỉ thai sản; NLĐ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.
- Không xử lý KLLĐ đối với NLĐ vi phạm KLLĐ trong khi mắc bệnh tâm thần hoặc bệnh khác làm mất khả năng nhận thức, điều khiển hành vi của mình.

VI. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

3. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

- Thời hiệu xử lý kỷ luật LĐ 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 KD của NSDLĐ thì thời hiệu xử lý kỷ luật LĐ tối đa là 12 tháng.
- Khi hết thời gian quy định tại khoản 4 Điều 122 của BLLĐ, nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

4. Các hình thức xử lý kỷ luật lao động:

- Khiển trách;
- Kéo dài thời gian nâng lương không quá 6 tháng;
- Cách chức;
- Sa thải.



VI. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

5. Các trường hợp bị xử lý kỷ luật sa thải:

- NLĐ 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 KD, BMCN, xâm phạm quyền SHTT của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ;
- NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm;
- NLĐ 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.

6. Xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động

- NLĐ bị khiển trách sau 03 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương sau 06 tháng hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức sau 03 năm kể từ ngày bị xử lý, nếu không tiếp tục vi phạm kỷ luật lao động thì đương nhiên được xóa kỷ luật.
- NLĐ 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 NSDLĐ xét giảm thời hạn.

VII. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

1. LAO ĐỘNG NỮ:

Bảo vệ thai sản

- NSDLĐ **không được** sử dụng NLĐ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong trường hợp sau đây:
 - + 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;
 - + Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.
- Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- Không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.
- 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.

VII. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Nghỉ thai sản

- Nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 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.
- 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.
- Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương sau khi thỏa thuận với người sử dụng lao động.
- Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và 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. 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.
- Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

VII. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

Trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai

- Thời gian nghỉ việc khi chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, triệt sản, người lao động được hưởng trợ cấp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

VII. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI

2. Lao động chưa thành niên:

- NLĐ chưa thành niên là NLĐ dưới 18 tuổi. Nơi có sử dụng NLĐ chưa thành niên phải lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khoẻ định kỳ và xuất trình khi thanh tra viên lao động yêu cầu. Nghiêm cấm lạm dụng sức LĐ của người chưa thành niên.
- NSDLĐ chỉ được sử dụng NLĐ chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khoẻ để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách... - Cấm sử dụng NLĐ chưa thành niên làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại.

3. Lao động là người khuyết tật:

- Nhà nước bảo trợ quyền LĐ, tự tạo việc làm của LĐ là người khuyết tật, có chính sách khuyến khích và ưu đãi NSDLĐ tạo việc làm và nhận LĐ là người khuyết tật vào làm việc.
- NSDLĐ phải bảo đảm về điều kiện LĐ, công cụ LĐ, an toàn LĐ, vệ sinh LĐ phù hợp với LĐ là người khuyết tật và thường xuyên chăm sóc sức khoẻ của họ.
- Cấm sử dụng người khuyết tật đã bị suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc ban đêm.
- NSDLĐ không được sử dụng LĐ là người tàn tật làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại.

VIII. BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TÊ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế

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.



Các chế độ BẢO HIỂM XÃ HỘI



VIII. BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TÊ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP

Tuổi nghỉ hưu

- 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 đủ tuổi nghỉ hưu
- Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ **62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.**
- Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là **đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ**; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

IX. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động:

- Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động
- Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa 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
- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật
- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động
- 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 có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý

IX. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

2. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong GQ TC LD:

- Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền:
 - + Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
 - + Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
 - + 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.
- Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có nghĩa vụ:
 - + Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;
 - + Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

IX. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

3. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân:

- Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân:
 - (1) Hoà giải viên lao động.
 - (2) Hội đồng trọng tài lao động.
 - (2) Toà án nhân dân.
- Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động
- Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động
- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: Là 06 tháng.

IX. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

4. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể:

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể:

+ Về quyền:

- a) Hoà giải viên lao động;
- b) Hội đồng trọng tài LĐ;
- c) Toà án nhân dân.

+ Về lợi ích:

- a) Hoà giải viên LĐ;
- b) Hội đồng trọng tài LĐ.

- Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền
- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền
- Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

IX. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

5. Đình công và giải quyết đình công:

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo.

- Trường hợp người lao động có quyền đình công
- Trình tự đình công
- Lấy ý kiến về đình công
- Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công
- Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công
- Những trường hợp đình công bất hợp pháp

X. AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động

- Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc

- Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.
- Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.



**CẢM ƠN CÁC BẠN ĐÃ CHÚ Ý
LẮNG NGHE**