

**BỘ TƯ PHÁP**  
**VỤ PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT**  
**(14.5x20.5 - 212 trang)**

**SỔ TAY PHÁP LUẬT DÀNH CHO**  
**CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN**

**2012**

**NHÀ XUẤT BẢN TƯ PHÁP**

**LỜI GIỚI THIỆU**

Thực hiện Chương trình phối hợp số 1570/CTPH-BTP-CĐVCVN ngày 18/5/2009 giữa Bộ Tư pháp và Công đoàn viên chức Việt Nam về phổ biến, giáo dục pháp luật trong đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhằm nâng cao kiến thức pháp luật cho đội ngũ cán bộ công đoàn, Bộ Tư pháp tổ chức biên soạn cuốn “*Sổ tay pháp luật dành cho cán bộ công đoàn*”.

Cuốn sách được biên soạn dưới dạng hỏi đáp, thông qua những tình huống, những ví dụ cụ thể nhằm cung cấp những quy định hiện hành và mới nhất về Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012, giúp cán bộ công đoàn thực hiện có hiệu quả công tác phổ biến, giáo dục pháp luật cho cán bộ, công chức, viên chức, người lao động. Cuốn sách gồm 2 phần:

Phần I. Hỏi - đáp Luật Công đoàn năm 2012.

Phần II. Hỏi - đáp Bộ luật Lao động năm 2012.

Xin trân trọng giới thiệu cuốn sách cùng bạn đọc và mong nhận được những ý kiến đóng góp của bạn đọc về nội dung cuốn sách.

*Hà Nội, tháng 12/2012*

**Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật -  
BỘ TƯ PHÁP**

**CHỈ ĐẠO BIÊN SOẠN:**

**TỔ CHỨC BIÊN SOẠN:**

**Nguyễn Thúy Hiền**, Thứ trưởng Bộ Tư pháp

**Nguyễn Duy Lâm**

Vụ trưởng Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp

**Phạm Thị Hoà**

Phó Vụ trưởng Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp

**THAM GIA BIÊN SOẠN:**

Tập thể tác giả Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật, Bộ Tư pháp:

Phan Hồng Nguyên

Phạm Thị Lan Anh

Nguyễn Thị Quế

Hoàng Hồng Sen

Đinh Quỳnh Mây

Bùi Thị Loan

**Phần I**  
**HỎI - ĐÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012**

**1.** Luật Công đoàn năm 2012 được thông qua và có hiệu lực thi hành từ ngày, tháng, năm nào?

Luật Công đoàn số 12/2012/QH13 được Quốc hội nước

Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 20/6/2012 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2013. Luật này thay thế Luật Công đoàn năm 1990.

## **2. Xin cho biết vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn theo Luật Công đoàn năm 2012?**

Điều 1 Luật Công đoàn năm 2012 quy định như sau:

Công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của giai cấp công nhân và của người lao động, được thành lập trên cơ sở tự nguyện, là thành viên trong hệ thống chính trị của xã hội Việt Nam, dưới sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam.

Công đoàn là tổ chức đại diện cho cán bộ, công chức, viên chức, công nhân và những người lao động khác, cùng với cơ quan nhà nước, tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội chăm lo và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động; tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan nhà nước, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp; tuyên truyền, vận động người lao động học tập nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, chấp hành pháp luật, xây dựng và bảo vệ Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa.

## **3. Xin cho biết, Luật Công đoàn năm 2012 quy định như thế nào về nguyên tắc tổ chức và hoạt động của công đoàn, hệ thống tổ**

### **chức công đoàn?**

Điều 6 Luật Công đoàn năm 2012 quy định nguyên tắc tổ chức và hoạt động công đoàn như sau:

Công đoàn được thành lập trên cơ sở tự nguyện, tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ.

Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam, phù hợp với đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước.

Điều 7 Luật Công đoàn năm 2012 quy định hệ thống tổ chức công đoàn gồm có Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và công đoàn các cấp theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công đoàn cơ sở được tổ chức trong cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức khác có sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về lao động, cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam.

## **4. Tôi công tác tại doanh nghiệp X được 02 năm. Trong thời gian này, tôi có làm đơn xin gia nhập Công đoàn của doanh nghiệp X nhưng bị từ chối mà không được giải thích lý do. Xin hỏi, theo Luật Công đoàn năm 2012,**

**Công đoàn doanh nghiệp X làm như vậy là đúng hay sai?**

Điều 5 Luật Công đoàn năm 2012 quy định: Người lao động có quyền gia nhập vào tổ chức công đoàn.

Cũng theo Điều 9 Luật này quy định những hành vi sau đây bị nghiêm cấm:

- Cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn.
- Phân biệt đối xử hoặc có hành vi gây bất lợi đối với người lao động vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.
- Sử dụng biện pháp kinh tế hoặc biện pháp khác gây bất lợi đối với tổ chức và hoạt động công đoàn.
- Lợi dụng quyền công đoàn để vi phạm pháp luật, xâm phạm lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân.

Như vậy, trường hợp Công đoàn doanh nghiệp X từ chối khi anh (chị) làm đơn xin gia nhập tổ chức này là sai vì đã vi phạm hành vi cản trở, gây khó khăn trong việc thực hiện quyền công đoàn của anh (chị).

**5. Xin hỏi, tổ chức công đoàn tại các doanh nghiệp có được quyền đại diện cho người lao động tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương**

**hay không? Luật Công đoàn năm 2012 quy định quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động như thế nào?**

Điều 10 Luật Công đoàn năm 2012 quy định quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động của tổ chức công đoàn như sau:

- Hướng dẫn, tư vấn cho người lao động về quyền, nghĩa vụ của người lao động khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc với đơn vị sử dụng lao động.
- Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể.
- Tham gia với đơn vị sử dụng lao động xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động.
- Đối thoại với đơn vị sử dụng lao động để giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động.
- Tổ chức hoạt động tư vấn pháp luật cho người lao động.
- Tham gia với cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.
- Kiến nghị với tổ chức, cơ quan nhà nước có thẩm

quyền xem xét, giải quyết khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động hoặc của người lao động bị xâm phạm.

- Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Toà án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.

- Đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.

- Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của pháp luật.

Như vậy, tổ chức công đoàn doanh nghiệp có quyền tham gia xây dựng và giám sát việc thực hiện thang, bảng lương

## **6. Xin cho biết, theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012 tổ chức công đoàn có quyền và trách nhiệm tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội ở những lĩnh vực nào?**

Điều 11 Luật Công đoàn năm 2012 quy định quyền và trách nhiệm của tổ chức công đoàn tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội như sau:

- Tham gia với cơ quan nhà nước xây dựng chính sách,

pháp luật về kinh tế - xã hội, lao động, việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hộ lao động và chính sách, pháp luật khác liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

- Phối hợp với cơ quan nhà nước nghiên cứu, ứng dụng khoa học, công nghệ, kỹ thuật bảo hộ lao động, xây dựng tiêu chuẩn, quy chuẩn an toàn, vệ sinh lao động.

- Tham gia với cơ quan nhà nước quản lý bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế; giải quyết khiếu nại, tố cáo của người lao động, tập thể người lao động theo quy định của pháp luật.

- Tham gia xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

- Tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

- Phối hợp tổ chức phong trào thi đua trong phạm vi ngành, địa phương, cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

## **7. Theo Luật Công đoàn năm 2012, công đoàn các cấp có quyền kiến nghị với cơ quan hành chính nhà nước xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách pháp luật có liên quan đến quyền của người lao động không?**

Điều 12 Luật Công đoàn năm 2012 quy định như sau:

- Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam có quyền trình dự án luật, pháp lệnh ra trước Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội.

- Công đoàn các cấp có quyền kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách, pháp luật có liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

Như vậy công đoàn các cấp có quyền kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách pháp luật có liên quan đến quyền của người lao động.

**8. Đoàn công tác của Bộ C làm việc với Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh A kiểm tra, giám sát về tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, thu nhập tại tỉnh. Xin cho hỏi, theo Luật Công đoàn năm 2012 tổ chức công đoàn tỉnh A có được tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát cùng Đoàn công tác không?**

Điều 14 Luật Công đoàn năm 2012 quy định việc tham gia thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp của tổ chức công đoàn như sau: Tham gia, phối hợp với cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật về

lao động, công đoàn, cán bộ, công chức, viên chức, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ, chính sách, pháp luật khác có liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động; điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

Như vậy, tổ chức công đoàn tỉnh A được tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát cùng Đoàn công tác của Bộ C, khảo sát tình hình thực hiện chính sách, pháp luật về lao động, việc làm, tiền lương, thu nhập tại tỉnh.

Khi tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát, Công đoàn tỉnh A có quyền:

- Yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp cung cấp thông tin, tài liệu và giải trình những vấn đề có liên quan;

- Kiến nghị biện pháp sửa chữa thiếu sót, ngăn ngừa vi phạm, khắc phục hậu quả và xử lý hành vi vi phạm pháp luật;

- Trường hợp phát hiện nơi làm việc có yếu tố ảnh hưởng hoặc nguy hiểm đến sức khỏe, tính mạng người lao động, Công đoàn có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có trách nhiệm thực hiện ngay biện pháp khắc phục, bảo đảm an toàn lao động, kể cả trường hợp phải tạm ngừng hoạt động.

**9. Luật Công đoàn năm 2012 quy định như thế nào về tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động của tổ chức công đoàn?**

Điều 15 Luật Công đoàn năm 2012 quy định việc tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động của tổ chức công đoàn như sau:

- Tuyên truyền đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước liên quan đến Công đoàn, người lao động; quy định của Công đoàn.

- Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động học tập, nâng cao trình độ chính trị, văn hóa, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, ý thức chấp hành pháp luật, nội quy, quy chế của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

- Tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, đấu tranh phòng, chống tham nhũng.

**10.** Tôi đang làm việc tại Chi nhánh Ngân hàng A. Nhưng hiện nay Chi nhánh này chưa thành lập công đoàn cơ sở. Xin hỏi, theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012 Công đoàn Ngân hàng A có trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của nhân viên tại Chi nhánh Ngân hàng A không?

Điều 17 Luật Công đoàn năm 2012 quy định như sau: Ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở có quyền, trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của

người lao động khi được người lao động ở đó yêu cầu.

Xét trường hợp trên, Chi nhánh Ngân hàng A chưa thành lập công đoàn cơ sở thì Công đoàn Ngân hàng A sẽ có trách nhiệm đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhân viên tại Chi nhánh của Ngân hàng A.

**11.** Tôi là đoàn viên Công đoàn của Công ty trách nhiệm hữu hạn X. Sau khi nghỉ hết chế độ thai sản đến nay đã 01 năm nhưng tôi vẫn chưa được cơ quan bảo hiểm giải quyết chế độ. Xin hỏi, theo quy định của Luật Công đoàn năm 2012 trường hợp này tôi có được yêu cầu Công đoàn Công ty bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình không?

Điều 18 Luật Công đoàn năm 2012 quy định đoàn viên công đoàn có những quyền sau:

- Yêu cầu Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng khi bị xâm phạm.

- Được thông tin, thảo luận, đề xuất và biểu quyết công việc của Công đoàn; được thông tin về đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước liên quan đến Công đoàn, người lao động; quy định của Công đoàn.



- Ứng cử, đề cử, bầu cử cơ quan lãnh đạo công đoàn theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam; chất vấn cán bộ lãnh đạo công đoàn; kiến nghị xử lý kỷ luật cán bộ công đoàn có sai phạm.

- Được Công đoàn tư vấn pháp luật, trợ giúp pháp lý miễn phí pháp luật về lao động, công đoàn.

- Được Công đoàn hướng dẫn giúp đỡ tìm việc làm, học nghề; thăm hỏi, giúp đỡ lúc ốm đau hoặc khi gặp hoàn cảnh khó khăn.

- Tham gia hoạt động văn hoá, thể thao, du lịch do Công đoàn tổ chức.

- Đề xuất với Công đoàn kiến nghị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp về việc thực hiện chế độ, chính sách, pháp luật đối với người lao động.

Xét theo quy định trên, trường hợp đã 01 năm kể từ khi bạn nghỉ hết chế độ thai sản mà vẫn chưa được bảo hiểm giải quyết, bạn có quyền yêu cầu Công đoàn Công ty bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình.

## **12. Xin cho biết, đoàn viên công đoàn có trách nhiệm gì khi tham gia tổ chức công đoàn?**

Điều 19 Luật Công đoàn năm 2012 quy định trách nhiệm của đoàn viên công đoàn, cụ thể như sau:

- Chấp hành và thực hiện Điều lệ Công đoàn Việt Nam, nghị quyết của Công đoàn; tham gia các hoạt động công đoàn, xây dựng tổ chức công đoàn vững mạnh.

- Học tập nâng cao trình độ chính trị, văn hoá, chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp; rèn luyện phẩm chất giai cấp công nhân; sống và làm việc theo Hiến pháp và pháp luật.

- Đoàn kết, giúp đỡ đồng nghiệp nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp, lao động có hiệu quả và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động và tổ chức công đoàn.

## **13. Luật Công đoàn năm 2012 quy định như thế nào về trách nhiệm của Nhà nước với Công đoàn?**

Điều 21 Luật Công đoàn năm 2012 quy định trách nhiệm của Nhà nước đối với Công đoàn, cụ thể như sau:

- Bảo đảm, hỗ trợ, tạo điều kiện cho Công đoàn thực hiện chức năng, quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

- Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật về lao động, công đoàn và quy định khác của pháp luật có liên quan đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động; thanh

tra, kiểm tra, giám sát và xử lý hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn; phối hợp với Công đoàn chăm lo và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Lấy ý kiến của Công đoàn khi xây dựng chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp đến tổ chức công đoàn, quyền, nghĩa vụ của người lao động.

- Phối hợp và tạo điều kiện để Công đoàn tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội, đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

**14. Công đoàn Công ty A đề nghị Công ty A cung cấp đầy đủ một số thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của Công ty để Công đoàn tổ chức đối thoại giữa công nhân và lãnh đạo công ty. Xin hỏi, theo Luật Công đoàn năm 2012 trong trường hợp này, Công ty A có trách nhiệm cung cấp thông tin theo yêu cầu của Công đoàn không?**

Điều 22 Luật Công đoàn năm 2012 quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với Công đoàn như sau:

- Phối hợp với Công đoàn thực hiện chức năng, quyền, nghĩa vụ của các bên theo quy định của pháp luật.

- Tạo điều kiện cho người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.

- Phối hợp với công đoàn cùng cấp xây dựng, ban hành và thực hiện quy chế phối hợp hoạt động.

- Thừa nhận và tạo điều kiện để công đoàn cơ sở thực hiện quyền, trách nhiệm theo quy định của pháp luật.

- Trao đổi, cung cấp đầy đủ, chính xác, kịp thời thông tin liên quan đến tổ chức, hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp theo quy định của pháp luật khi Công đoàn đề nghị.

- Phối hợp với Công đoàn tổ chức đối thoại, thương lượng, ký kết, thực hiện thỏa ước lao động tập thể và quy chế dân chủ cơ sở.

- Lấy ý kiến của công đoàn cùng cấp trước khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ của người lao động.

- Phối hợp với Công đoàn giải quyết tranh chấp lao động và những vấn đề liên quan đến việc thực hiện pháp luật về lao động.

- Bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn, cán bộ công đoàn và đóng kinh phí công đoàn.

Như vậy, xét theo quy định trên, Công ty A có trách nhiệm cung cấp thông tin theo yêu cầu của Công đoàn Công ty A.

**15.** Tôi là cán bộ công đoàn không chuyên trách của Công ty A (trực thuộc Tổng công ty B). Sau khi báo cáo và được Giám đốc công ty đồng ý, tôi đã tham dự cuộc tập huấn công tác công đoàn do công đoàn Tổng công ty B tổ chức. Nhưng đến kỳ trả lương, Công ty A đã trừ lương 02 ngày tôi tham dự tập huấn nêu trên. Trường hợp này, Công ty A có vi phạm quy định của Luật Công đoàn năm 2012 không?

Điều 24 Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

- Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp có trách nhiệm bố trí nơi làm việc và tạo điều kiện về phương tiện làm việc cần thiết cho công đoàn cùng cấp hoạt động.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương. Tùy theo quy mô cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp mà Ban Chấp hành công đoàn cơ sở và đơn vị sử dụng lao động thoả thuận về thời gian tăng thêm.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được nghỉ làm việc và được hưởng lương do đơn vị sử dụng lao động chi trả trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do công đoàn

cấp trên triệu tập; chi phí đi lại, ăn ở và sinh hoạt trong những ngày tham dự cuộc họp, tập huấn do cấp công đoàn triệu tập chi trả.

- Cán bộ công đoàn không chuyên trách do đơn vị sử dụng lao động trả lương, được hưởng phụ cấp trách nhiệm cán bộ công đoàn theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Cán bộ công đoàn chuyên trách do Công đoàn trả lương, được đơn vị sử dụng lao động bảo đảm quyền lợi và phúc lợi tập thể như người lao động đang làm việc trong cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp.

Xét quy định trên, Công ty A trừ lương khi bạn tham gia tập huấn công tác công đoàn do công đoàn cấp trên triệu tập đã vi phạm quy định của Luật Công đoàn năm 2012. Trường hợp này, anh (chị) vẫn được hưởng nguyên lương của 02 ngày tham dự tập huấn.

**16.** Tôi kiêm nhiệm công tác công đoàn cho Tập đoàn A. Hiện tại, tôi đã hết hạn hợp đồng lao động, nhưng vẫn đang trong nhiệm kỳ phụ trách công đoàn của Tập đoàn A. Vậy xin hỏi, theo Luật Công đoàn năm 2012 trường hợp này tôi muốn gia hạn hợp đồng lao động đến hết nhiệm kỳ có được không?

Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 quy định:

- Trường hợp hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hết hạn mà người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ thì được gia hạn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc đến hết nhiệm kỳ.

- Đơn vị sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, sa thải, buộc thôi việc hoặc chuyển công tác đối với cán bộ công đoàn không chuyên trách nếu không có ý kiến thỏa thuận bằng văn bản của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở. 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 cáo cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, đơn vị sử dụng lao động có quyền quyết định và phải chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

- Trường hợp người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách bị cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc, buộc thôi việc hoặc sa thải trái pháp luật thì Công đoàn có trách nhiệm yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền can thiệp; nếu được ủy quyền thì Công đoàn đại diện khởi kiện tại Tòa án để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho cán bộ công đoàn; đồng thời hỗ trợ tìm việc làm mới và trợ cấp trong thời gian gián đoạn việc làm theo quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

Như vậy, anh (chị) là cán bộ công đoàn không chuyên trách của Tập đoàn A đang trong nhiệm kỳ theo quy định của

Luật Công đoàn năm 2012 được gia hạn hợp đồng lao động đến hết nhiệm kỳ.

## **17. Xin cho biết, tài chính công đoàn bao gồm các nguồn thu nào? Luật Công đoàn năm 2012 quy định việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn ra sao?**

Điều 26 Luật Công đoàn năm 2012 quy định tài chính công đoàn gồm các nguồn thu sau đây:

- Đoàn phí công đoàn do đoàn viên công đoàn đóng theo quy định của Điều lệ Công đoàn Việt Nam;

- Kinh phí công đoàn do cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động;

- Ngân sách nhà nước cấp hỗ trợ;

- Nguồn thu khác từ hoạt động văn hóa, thể thao, hoạt động kinh tế của Công đoàn; từ đề án, dự án do Nhà nước giao; từ viện trợ, tài trợ của tổ chức, cá nhân trong nước và nước ngoài.

Theo đó, Điều 27 Luật Công đoàn năm 2012 quy định cụ thể việc quản lý, sử dụng tài chính công đoàn như sau:

- Công đoàn thực hiện quản lý, sử dụng tài chính công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Tài chính công đoàn được sử dụng cho hoạt động thực hiện quyền, trách nhiệm của Công đoàn và duy trì hoạt động của hệ thống công đoàn, bao gồm các nhiệm vụ:

+ Tuyên truyền, phổ biến, giáo dục đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước; nâng cao trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động;

+ Tổ chức hoạt động đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động;

+ Phát triển đoàn viên công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở, xây dựng công đoàn vững mạnh;

+ Tổ chức phong trào thi đua do Công đoàn phát động;

+ Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công đoàn; đào tạo, bồi dưỡng người lao động ưu tú tạo nguồn cán bộ cho Đảng, Nhà nước và tổ chức công đoàn;

+ Tổ chức hoạt động văn hoá, thể thao, du lịch cho người lao động;

+ Tổ chức hoạt động về giới và bình đẳng giới;

+ Thăm hỏi, trợ cấp cho đoàn viên công đoàn và người lao động khi ốm đau, thai sản, hoạn nạn, khó khăn; tổ chức hoạt động chăm lo khác cho người lao động;

+ Động viên, khen thưởng người lao động, con của người lao động có thành tích trong học tập, công tác;

+ Trả lương cho cán bộ công đoàn chuyên trách, phụ cấp trách nhiệm cho cán bộ công đoàn không chuyên trách;

+ Chi cho hoạt động của bộ máy công đoàn các cấp;

+ Các nhiệm vụ chi khác.

## **18. Luật Công đoàn năm 2012 quy định như thế nào về tài sản của công đoàn?**

Điều 28 Luật Công đoàn năm 2012 quy định tài sản công đoàn cụ thể như sau:

Tài sản được hình thành từ nguồn đóng góp của đoàn viên công đoàn, từ nguồn vốn của Công đoàn; tài sản do Nhà nước chuyển giao quyền sở hữu cho Công đoàn và các nguồn khác phù hợp với quy định của pháp luật là tài sản thuộc sở hữu của Công đoàn.

Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam thực hiện quyền, trách nhiệm sở hữu tài sản của Công đoàn theo quy định của pháp luật.

## **19. Tài chính công đoàn được kiểm tra, giám sát như thế nào?**

Kiểm tra, giám sát tài chính công đoàn được quy định tại Điều 29 Luật Công đoàn năm 2012 như sau:

- Công đoàn cấp trên hướng dẫn, kiểm tra và giám sát việc thực hiện công tác tài chính của công đoàn cấp dưới theo

quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Cơ quan kiểm tra của Công đoàn kiểm tra việc quản lý, sử dụng tài chính của Công đoàn theo quy định của pháp luật và quy định của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Cơ quan nhà nước có thẩm quyền giám sát, kiểm tra, thanh tra, kiểm toán việc quản lý, sử dụng tài chính của Công đoàn theo quy định của pháp luật.

**20. Theo Luật Công đoàn năm 2012, khi phát sinh tranh chấp về quyền công đoàn giữa đoàn viên công đoàn với doanh nghiệp trong quan hệ lao động thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp được thực hiện như thế nào?**

Điều 30 Luật Công đoàn năm 2012 quy định như sau:

Khi phát sinh tranh chấp về quyền công đoàn giữa đoàn viên công đoàn, người lao động, tổ chức công đoàn với cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp được thực hiện theo quy định sau đây:

- Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công đoàn trong quan hệ lao động thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động;

- Tranh chấp thuộc phạm vi quyền, trách nhiệm của Công

đoàn trong các quan hệ khác thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết theo pháp luật tương ứng có liên quan;

- Tranh chấp liên quan đến việc không thực hiện hoặc từ chối thực hiện trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động đối với Công đoàn thì công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết hoặc khởi kiện tại Tòa án theo quy định của pháp luật.

Như vậy, khi phát sinh tranh chấp về quyền công đoàn giữa đoàn viên công đoàn với doanh nghiệp trong quan hệ lao động thì thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp được thực hiện theo pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động.

**21. Luật Công đoàn năm 2012 quy định việc xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn được quy định như thế nào?**

Điều 31 Luật Công đoàn năm 2012 quy định về việc xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn như sau:

Cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân có hành vi vi phạm quy định của Luật Công đoàn năm 2012 và quy định khác của pháp luật có liên quan đến quyền công đoàn thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính, bồi thường thiệt hại hoặc truy cứu trách

## **Phần I. Hỏi - đáp Luật Công đoàn năm 2012**

---

nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật. Chính phủ quy định chi tiết việc xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật về công đoàn.

## **Sổ tay pháp luật dành cho cán bộ công đoàn**

---

### **Phần II**

### **HỎI - ĐÁP BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012**

## **I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**1.** Tôi đang làm việc cho một công ty liên doanh với nước ngoài tại Việt Nam, tôi được biết Quốc hội nước ta mới ban hành Bộ luật Lao động năm 2012. Tôi xin hỏi, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam có thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động năm 2012 hay không?

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 được Quốc hội khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012 (*sau đây viết tắt là BLLĐ năm 2012*). Bộ luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/5/2013 và thay thế Bộ luật Lao động ngày 23/6/1994, 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.

Điều 2 BLLĐ năm 2012 quy định về đối tượng áp dụng như sau:

1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại BLLĐ năm 2012.
2. Người sử dụng lao động.
3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

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

Như vậy, người nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng áp dụng của BLLĐ năm 2012.

## **2.** Đề nghị cho biết Nhà nước ta có những chính sách gì về lao động?

Theo quy định tại Điều 4 BLLĐ năm 2012, chính sách của Nhà nước về lao động được quy định như sau:

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.

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.

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.

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.



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

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.

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.

### **3. Theo quy định của BLLĐ năm 2012, người lao động có các quyền và nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại Điều 5 BLLĐ năm 2012, người lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Quyền của người lao động:

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;

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;

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;

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

đ) Đình công.

2. Nghĩa vụ của người lao động:

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

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

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

### **4. Theo quy định của BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có các quyền và nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại Điều 6 BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có các quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Quyền của người sử dụng lao động:

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;

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

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;

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc.

## 2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động:

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;

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;

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

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;

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.

## **5. Hiện nay, nhiều doanh nghiệp chỉ tuyển dụng nam giới vào làm việc. Xin hỏi, việc làm này có vi phạm các hành vi bị nghiêm cấm trong BLLĐ năm 2012 không?**

Việc các doanh nghiệp chỉ tuyển nam giới vào làm việc là vi phạm quy định về các hành vi bị nghiêm cấm được quy định trong BLLĐ năm 2012. Theo quy định tại khoản 1 Điều 8 BLLĐ năm 2012, hành vi bị nghiêm cấm là: “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”.

Bên cạnh đó, Điều 8 BLLĐ năm 2012 còn quy định các hành vi bị nghiêm cấm khác là:

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

- Cưỡng bức lao động.

- 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.

- 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.

- 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.

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

## **II. VIỆC LÀM**

### **6. BLLĐ năm 2012 quy định quyền làm việc của người lao động như thế nào?**

Điều 10 BLLĐ năm 2012 quy định quyền làm việc của người lao động như sau:

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

### **7. Theo quy định của BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có quyền tuyển dụng lao động thông qua một tổ chức khác hay không?**

Theo quy định tại Điều 11 BLLĐ năm 2012, 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.

## **8. BLLĐ năm 2012 quy định về tổ chức dịch vụ việc làm như thế nào?**

Điều 14 BLLĐ năm 2012 quy định về tổ chức dịch vụ việc làm như sau:

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.

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.

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.

### **III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

#### **9. Hợp đồng lao động là gì? Hợp đồng lao động có bắt buộc phải được lập thành văn bản không?**

Điều 15 và Điều 16 BLLĐ năm 2012 quy định về hợp đồng lao động và hình thức của hợp đồng lao động như sau:

- 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.

- Hình thức hợp đồng lao động

+ 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.

+ Ngoài ra, 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.

Như vậy, hợp đồng lao động chỉ bắt buộc lập thành văn bản với công việc có thời hạn trên 03 tháng.

#### **10. Xin cho biết nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Điều 17 BLLĐ năm 2012 quy định nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động như sau:

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

#### **11. Con trai ông T năm nay 17 tuổi. Do gia đình khó khăn về kinh tế nên gia đình ông T xin cho con vào làm tại một công ty cổ phần. Tuy nhiên khi giao kết hợp đồng, đại diện công ty đề nghị việc giao kết hợp đồng phải được sự đồng ý của vợ chồng ông T. Xin hỏi, đề nghị của người đại diện công ty có đúng với quy định của BLLĐ năm 2012 hay không?**

Đề nghị của đại diện công ty về việc giao kết hợp đồng với con trai ông bà T phải được sự đồng ý của vợ chồng ông T là đúng.

Bởi vì, theo quy định tại khoản 1 Điều 18 BLLĐ năm 2012, 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. Mà theo quy định tại Điều 141 Bộ luật Dân sự năm 2005, một trong số những người đại diện theo pháp luật là bố, mẹ của người chưa thành niên.

**12.** Xin cho biết, theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì người sử dụng lao động và người lao động có nghĩa vụ cung cấp những thông tin gì cho nhau trước khi giao kết hợp đồng lao động?

Điều 19 BLLĐ năm 2012 quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động như sau:

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.

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.

**13.** Khi giao kết hợp đồng lao động với người lao động, Giám đốc công ty X đã giữ bản chính chứng minh thư nhân dân, bằng tốt nghiệp đại học, chứng chỉ ngoại ngữ của người lao động. Xin hỏi, việc làm này của Giám

**đốc công ty X có đúng quy định của BLLĐ năm 2012 không?**

Việc Giám đốc công ty X giữ bản chính chứng minh thư nhân dân, bằng tốt nghiệp đại học, chứng chỉ ngoại ngữ của người lao động khi giao kết hợp đồng lao động là vi phạm pháp luật.

Vì Điều 20 BLLĐ năm 2012 quy định những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, trong đó có hành vi giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

**14.** Tôi nghe bạn tôi nói, người lao động chỉ có thể giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động. Ý kiến trên của bạn tôi có đúng với quy định của BLLĐ năm 2012 không?

Ý kiến trên của bạn anh/chị là sai.

Vì theo Điều 21 BLLĐ năm 2012, 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.

## **15. BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về các loại hợp đồng lao động?**

Điều 22 BLLĐ năm 2012 quy định về loại hợp đồng lao động như sau:

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

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.

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.

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

2. Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng 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 lao động

xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đã giao kết 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.

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.

## **16. Hợp đồng lao động gồm những nội dung chủ yếu nào?**

Điều 23 BLLĐ năm 2012 quy định nội dung hợp đồng lao động như sau:

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

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

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;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

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

h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

i) Bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

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.

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.

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.

## **17. Thực tế, khi ký kết hợp đồng lao động thường kèm theo phụ lục hợp đồng. Xin hỏi, BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về phụ lục hợp đồng lao động ?**

Theo quy định tại Điều 24 BLLĐ năm 2012, phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

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.

**18. Xin cho biết, hiệu lực của hợp đồng lao động được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Điều 25 BLLĐ năm 2012 quy định về hiệu lực của hợp đồng lao động như sau: 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.

**19. BLLĐ năm 2012 quy định về thử việc, thời gian thử việc, tiền lương trong thời gian thử việc như thế nào?**

Điều 26, Điều 27 và Điều 28 BLLĐ năm 2012 quy định về thử việc, thời gian thử việc, tiền lương trong thời gian thử việc như sau:

**1. Thử việc**

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

Hợp đồng thử việc gồm có các nội dung sau:

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

- Công việc và địa điểm làm việc;
- Thời hạn của hợp đồng lao động;
- Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động.

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

**2. Thời gian thử việc**

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:

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

2.2. 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.

2.3. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

**3. 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.

**20. Trong thời gian thử việc, người sử dụng lao động có quyền đơn phương hủy bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước với người lao động không?**

Theo quy định tại Điều 29 BLLĐ năm 2012, khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên (người sử dụng lao động và người lao động) có quyền hủy 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.

**21. Theo BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có quyền chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động trong trường hợp nào và thời hạn tối đa là bao lâu? Tiền lương của người lao động khi bị chuyển làm công việc khác so với hợp đồng lao động được thực hiện như thế nào?**

Điều 31 BLLĐ năm 2012 quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động như sau:

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.

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.

3. Người lao động bị chuyển làm công việc khác so với hợp đồng lao động 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.

**22. BLLĐ năm 2012 quy định những trường hợp nào thì được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động?**

Điều 32 BLLĐ năm 2012 quy định các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động như sau:

1. Người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự.
2. Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
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.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của BLLĐ năm 2012.
5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

## **23. Người lao động và người sử dụng lao động có thể thoả thuận về hình thức làm việc không trọn thời gian không? BLLĐ năm 2012 quy định về vấn đề này như thế nào?**

Theo quy định tại Điều 34 BLLĐ năm 2012, 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.

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.

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.

## **24. Hợp đồng lao động có thể được sửa đổi, bổ sung trong quá trình thực hiện không?**

Theo quy định tại Điều 35 BLLĐ năm 2012, 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 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

Trong trường hợp hai bên thoả 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.

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.

## **25. Hợp đồng lao động chấm dứt trong các trường hợp nào?**

Điều 36 BLLĐ năm 2012 quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp 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.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.
3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.
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 BLLĐ năm 2012.
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.
6. Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.
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.
8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của BLLĐ năm 2012.
9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của BLLĐ năm 2012.
10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của BLLĐ năm 2012; 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.

**26.** **Chị H ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 24 tháng. Tuy nhiên, đã mấy tháng nay, chị H không được trả lương đầy đủ, có khi bị chậm trả lương như đã thỏa thuận trong hợp đồng. Xin hỏi, theo quy định của BLLĐ năm 2012 chị H có được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không?**

Khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012 quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động như sau:

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:

- 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;
- Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;
- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;
- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

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

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

- 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.

Do vậy, đối chiếu quy định tại khoản 1 Điều 37 BLLĐ năm 2012, chị H có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

## **27. Theo BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào?**

Theo khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những 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 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;

- 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 mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;

- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động đối với các trường hợp được tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

## **28. Chị N hiện đang làm việc tại một doanh nghiệp X. Trong thời gian chị nghỉ thai sản, Giám đốc doanh nghiệp X đã sa thải chị để nhận người khác vào làm việc thay vị trí của chị. Xin hỏi, việc làm của Giám đốc doanh nghiệp X có vi phạm BLLĐ năm 2012 không?**

Điều 39 BLLĐ năm 2012 quy định các trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

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 BLLĐ năm 2012.

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.

3. Lao động nữ 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.

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

Như vậy, theo quy định của BLLĐ năm 2012, việc sa thải chị N của Giám đốc doanh nghiệp X trong trường hợp này là vi phạm pháp luật.

## **29. Theo BLLĐ năm 2012, khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, người sử dụng lao động có nghĩa vụ gì?**

Điều 42 BLLĐ năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

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.

2. Trường hợp người lao động không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ năm 2012.

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 bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 của BLLĐ năm 2012, 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.

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 bằng ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

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.

**30. BLLĐ năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như thế nào?**

Điều 43 BLLĐ năm 2012 quy định về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật như sau:

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.
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.
3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 62 của BLLĐ năm 2012.

**31. Khi doanh nghiệp tiến hành thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động thì theo quy định của BLLĐ năm 2012, doanh nghiệp phải có nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại Điều 44 BLLĐ năm 2012 trong trường

hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, doanh nghiệp có nghĩa vụ như sau:

- Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động, thì doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ năm 2012; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng.

Trong trường hợp doanh nghiệp 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 BLLĐ năm 2012.

- Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động 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.

**32. Theo BLLĐ năm 2012, trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm tiếp tục sử dụng số lao động hiện có không? Nếu không sử dụng hết số lao động hiện có thì người sử dụng lao động kế tiếp có được chấm dứt hợp đồng với người lao động không?**

Theo quy định tại Điều 45 và 46 BLLĐ năm 2012 năm

2012, 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. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- 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;
- Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu;
- 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;
- Biện pháp và nguồn tài chính bảo đảm thực hiện phương án.

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.

Như vậy, nếu không sử dụng hết số lao động hiện có thì người sử dụng lao động kế tiếp có thể chấm dứt hợp đồng với người lao động. Trong trường hợp người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc, thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động.

**33.** Anh A ký hợp đồng lao động thời hạn 12 tháng với Công ty X. Nay hợp đồng lao động giữa anh A và Công ty X đã hết hạn. Nhưng đã hơn 01 tháng, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động với anh A, Công ty X vẫn nợ anh A tiền lương của tháng cuối trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Xin hỏi, Công ty X có vi phạm BLLĐ năm 2012 không?

Theo quy định tại Điều 47 BLLĐ năm 2012 về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động, 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.

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.

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.

Như vậy, đối chiếu với quy định nêu trên thì Công ty X đã vi phạm BLLĐ năm 2012, cụ thể là vi phạm về thời hạn thanh toán lương cho anh A khi chấm dứt hợp lao động.

**34.** T là công nhân, đã làm việc 03 năm tại nhà máy B. Trong giờ làm việc, T có hành vi sử dụng ma túy nên bị sa thải. Trong trường hợp này, theo BLLĐ năm 2012 nhà máy B có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho T không? Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp nào thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động?

Trong trường hợp nêu trên, nhà máy B không phải trả trợ cấp thôi việc cho T. Theo quy định tại Điều 48 BLLĐ năm 2012 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 khi chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

- Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp 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.

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

- Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

- 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.

- Người lao động chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.

- 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.

- Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của BLLĐ năm 2012.

- Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của BLLĐ năm 2012; 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.

Mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

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.

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.



**35.** BLLĐ năm 2012 quy định trong trường hợp nào người sử dụng lao động có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động? Mức trợ cấp được quy định như thế nào?

Theo quy định tại Điều 49 BLLĐ năm 2012, 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 trong trường hợp do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.

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.

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.

**36.** Hợp đồng lao động ký giữa công ty A và nhân viên của công ty quy định về quyền lợi của người lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi thấp hơn quy định của BLLĐ năm

**2012 thì có bị vô hiệu không? Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp nào?**

Theo quy định tại khoản 3 Điều 50 BLLĐ năm 2012, 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, thoả 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.

Trong trường hợp trên, phần quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của hợp đồng lao động ký giữa công ty A và nhân viên của công ty sẽ bị vô hiệu, đây là loại hợp đồng lao động vô hiệu từng phần.

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

- Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;
- Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;
- Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;
- 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.

**37. Xin hỏi, theo BLLĐ năm 2012 thanh tra lao động có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu hay không?**

Theo quy định tại Điều 51 BLLĐ năm 2012 thì thanh tra lao động có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

**38. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ thì hướng xử lý của BLLĐ năm 2012 như thế nào?**

Điều 52 BLLĐ năm 2012 quy định việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu như sau:

- Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì:
  - + 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;
  - + 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.
- Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì:
  - + Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại;
  - + Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

**39. Xin hỏi, BLLĐ năm 2012 có quy định doanh nghiệp được thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động không?**

Theo quy định tại Điều 53 BLLĐ năm 2012, 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.

Như vậy, chỉ những doanh nghiệp được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động mới được thực hiện hoạt động này.

Đồng thời, cũng theo quy định tại Điều 53 BLLĐ năm 2012 thì 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.

**40. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động được cấp phép hoạt động có phải ký quỹ không? Thời hạn cho thuê lại lao động tối đa là bao lâu?**

Theo quy định tại Điều 54 BLLĐ năm 2012, doanh nghiệp cho thuê lại lao động phải ký quỹ và được cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động.

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

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.

**41.** Doanh nghiệp cho thuê lao động S cho doanh nghiệp T thuê lại 100 lao động. Hợp đồng lao động mà doanh nghiệp S ký với những người lao động trên có thỏa thuận về thời gian nghỉ giữa 8 giờ làm việc trong ngày là 45 phút nhưng hợp đồng cho thuê lại lao động ký giữa doanh nghiệp S với doanh nghiệp T lại thỏa thuận về thời gian nghỉ giữa giờ là 30 phút. Thỏa thuận về thời gian nghỉ ngơi trong giờ làm việc tại hợp đồng cho thuê lại lao động giữa doanh nghiệp S và doanh nghiệp T có vi phạm BLLĐ năm 2012 không?

Trong trường hợp trên, thời gian nghỉ ngơi nêu tại hợp đồng cho thuê lại lao động ký giữa doanh nghiệp S và doanh nghiệp T không vi phạm quy định về nghỉ trong giờ làm việc theo Điều 108 BLLĐ năm 2012 về nghỉ trong giờ làm việc nhưng vi phạm quy định về hợp đồng cho thuê lại lao động theo Điều 55 BLLĐ năm 2012.

Khoản 3 Điều 55 BLLĐ năm 2012 quy định: 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.

**42.** Doanh nghiệp cho thuê lại lao động Y cho doanh nghiệp X thuê lại 05 nhân viên bảo vệ. 05 người này được doanh nghiệp Y trả lương chỉ có 2 triệu đồng/tháng, trong khi đó những nhân viên bảo vệ khác của doanh nghiệp X lại được trả lương là 2,5 triệu đồng/tháng. Trong trường hợp này, doanh nghiệp cho thuê lại lao động Y có vi phạm BLLĐ năm 2012 không? Theo quy định của pháp luật thì doanh nghiệp cho thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ gì?

Theo quy định tại Điều 56 BLLĐ năm 2012, doanh nghiệp cho thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ sau đây:

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.
2. Thông báo cho người lao động biết nội dung của hợp đồng cho thuê lại lao động.
3. Ký kết hợp đồng lao động với người lao động theo quy định của BLLĐ năm 2012.
4. Thông báo cho bên thuê lại lao động biết sơ yếu lý lịch của người lao động, yêu cầu của người lao động.
5. Thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động theo quy định của BLLĐ năm 2012; 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.

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.

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.

Trong trường hợp trên, doanh nghiệp cho thuê lại lao động Y trả lương cho người lao động thuê lại thấp hơn tiền lương của người lao động làm cùng công việc của doanh nghiệp X - là bên thuê lại lao động. Như vậy là vi phạm nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 56 BLLĐ năm 2012.

**43.** Theo BLLĐ năm 2012, bên thuê lại lao động có được 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 không? Bên thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại khoản 6 Điều 57 BLLĐ năm 2012, bên thuê lại lao động có quyền 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.

Ngoài ra, Điều 57 BLLĐ năm 2012 còn quy định bên thuê lại lao động có quyền và nghĩa vụ sau đây:

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

- 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.

- 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.

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

- 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.

- 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.

#### **44. Người lao động thuê lại có quyền và nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại Điều 58 BLLĐ năm 2012, người lao động thuê lại có quyền và nghĩa vụ sau đây:

1. Thực hiện công việc theo hợp đồng lao động đã ký với doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động.
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.
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.
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.
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 BLLĐ năm 2012.
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.

#### **IV. HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ**

#### **45. Theo quy định của BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người đang làm việc cho mình không?**

Theo quy định tại Điều 60 BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động có trách nhiệm tổ chức đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề của người lao động đang làm việc cho mình, cụ thể như sau:

- 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.
- 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.

Đồng thời theo quy định tại Điều 59 BLLĐ năm 2012, 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.

**46. Doanh nghiệp N tuyển một số người vào học nghề để sau đó làm việc cho doanh nghiệp với mức học phí là 200.000 đồng/tháng. Xin hỏi, theo quy định của BLLĐ năm 2012, trong trường hợp này doanh nghiệp N có được thu học phí không?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 61 BLLĐ năm 2012, 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.

Doanh nghiệp N thu phí của người vào học nghề như vậy là vi phạm quy định của pháp luật.

**47. Hợp tác xã sản xuất đồ gỗ V tuyển một số em dưới 15 tuổi vào học nghề để làm ở xưởng sản xuất của hợp tác xã. Như vậy có vi phạm quy định của BLLĐ năm 2012 không?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2012, 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.

Điều 61 BLLĐ năm 2012 quy định, người sử dụng lao

động được tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình. 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.

Như vậy, đối chiếu với quy định trên, hợp tác xã sản xuất đồ gỗ V được phép tuyển các em vào học nghề dưới 15 tuổi nhưng phải đủ 14 tuổi, còn nếu tuyển các em dưới 14 tuổi là vi phạm quy định của BLLĐ năm 2012.

**48. Trong trường hợp người sử dụng lao động tổ chức đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động thì có phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề không?**

Theo quy định tại Điều 62 BLLĐ năm 2012, thì hai bên (người sử dụng lao động và người lao động) 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.

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

- Nghề đào tạo;

- Địa điểm đào tạo, thời hạn đào tạo;
- Chi phí đào tạo;
- Thời hạn người lao động cam kết phải làm việc cho người sử dụng lao động sau khi được đào tạo;
- Trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo;
- Trách nhiệm của người sử dụng lao động.

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.

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

**49.** Theo quy định của BLLĐ năm 2012, việc đối thoại tại nơi làm việc giữa người sử dụng lao động và người lao động để nhằm mục đích gì và được thực hiện bằng hình thức nào?  
Nội dung đối thoại tại nơi làm việc?

Theo quy định tại Điều 63, Điều 64 BLLĐ năm 2012 thì

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.

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.

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.

Nội dung đối thoại tại nơi làm việc bao gồm:

- Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.
- 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.
- Điều kiện làm việc.
- Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.
- Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.
- Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

**50. Đối thoại tại nơi làm việc có được tiến hành theo định kỳ không? Để bảo đảm cho việc tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, người sử dụng lao động có nghĩa vụ gì?**

Theo quy định tại Điều 65 BLLĐ năm 2012, đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.

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.

**51. Thương lượng tập thể là gì? Mục đích và nội dung của thương lượng tập thể?**

Theo quy định tại Điều 66 BLLĐ năm 2012, 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:

- Xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ;
- Xác lập các điều kiện lao động mới làm căn cứ để tiến hành ký kết thoả ước lao động tập thể;
- Giải quyết những vướng mắc, khó khăn trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Theo Điều 70 BLLĐ năm 2012, nội dung thương lượng tập thể bao gồm:

- Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.
- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
- Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
- Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

**52. Thương lượng tập thể được thực hiện theo những nguyên tắc nào?**

Theo quy định tại Điều 67 BLLĐ năm 2012, thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch; thương lượng tập thể được tiến hành định kỳ hoặc đột xuất; thương lượng tập thể được thực hiện tại địa điểm do hai bên thỏa thuận.

**53. Ban chấp hành Công đoàn doanh nghiệp N yêu cầu Giám đốc doanh nghiệp N thương lượng về vấn đề bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động nhưng Giám đốc doanh nghiệp N từ chối việc thương lượng. Xin hỏi, BLLĐ năm 2012 quy định vấn đề này như thế nào?**

Theo quy định tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ năm 2012, mỗi bên đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể, bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.



Như vậy, theo quy định của pháp luật, Giám đốc doanh nghiệp N không được từ chối khi nhận được yêu cầu thương lượng từ tập thể người lao động trong doanh nghiệp.

Ngoài ra, Điều 68 BLLĐ năm 2012 còn quy định trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng, các bên thoả thuận thời gian bắt đầu phiên họp thương lượng.

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.

Trường hợp Giám đốc doanh nghiệp N từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định nêu trên thì tập thể người lao động của doanh nghiệp N có quyền tiến hành các thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

## **54. Đại diện thương lượng tập thể giữa bên tập thể lao động và bên người sử dụng lao động trong thương lượng tập thể được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Theo quy định tại Điều 69 BLLĐ năm 2012, đại diện thương lượng tập thể được quy định như sau:

- 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 (*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); thương lượng tập thể phạm vi ngành là đại diện Ban chấp hành công đoàn ngành;

- 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.

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

## **55. Quy trình thương lượng tập thể được thực hiện như thế nào?**

Điều 71 BLLĐ năm 2012 quy định cụ thể quy trình thương lượng tập thể như sau:

1. Quy trình chuẩn bị thương lượng tập thể:

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;

- 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;

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.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể:

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;

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.

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.

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 BLLĐ năm 2012.

## **56. Thỏa ước lao động tập thể là gì? Việc ký kết thỏa ước lao động tập thể được quy định như thế nào? Chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do bên sử dụng lao động hay do bên tập thể lao động chi trả?**

Theo quy định tại Điều 73 BLLĐ năm 2012, 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.

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.

Việc ký kết thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như sau (Điều 74 BLLĐ năm 2012):

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.

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:

- 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;

- 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;

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

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.

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 (Điều 82 BLLĐ năm 2012).

**57.** Trong trường hợp thỏa ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì

**ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể là ngày nào?**

Theo quy định tại Điều 76 BLLĐ năm 2012, ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể được ghi trong thỏa ước. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể không ghi ngày có hiệu lực thì có hiệu lực kể từ ngày các bên ký kết.

**58.** Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu trong trường hợp nào? Cơ quan nào có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu?

Theo quy định tại Điều 78 BLLĐ năm 2012, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước trái pháp luật.

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

- Có toàn bộ nội dung trái pháp luật;

- Người ký kết không đúng thẩm quyền;

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

Điều 79 BLLĐ năm 2012 quy định Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

**59.** 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 được giải quyết như thế nào?**

Theo quy định tại Điều 80 BLLĐ năm 2012, 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 thoả thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

**60. Thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp T mới thực hiện được 02 tháng thì Giám đốc doanh nghiệp T đã yêu cầu sửa đổi. Trong trường hợp này, theo BLLĐ năm 2012 yêu cầu của Giám đốc doanh nghiệp T có được thực hiện không?**

Theo quy định tại Điều 85 BLLĐ năm 2012, 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.

Theo quy định tại Điều 77 BLLĐ năm 2012, phải sau 03 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm hoặc sau 06 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm thì các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể.

Tuy nhiên, trong trường hợp quy định của pháp luật thay

đổi mà dẫn đến thỏa 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 thỏa 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 thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

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

Như vậy, yêu cầu của Giám đốc doanh nghiệp T về sửa đổi thỏa ước lao động tập thể sẽ được thực hiện.

**61. Hợp đồng lao động giữa doanh nghiệp A với người lao động trong doanh nghiệp được ký trước ngày thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp có hiệu lực. Theo đó, thỏa thuận thời giờ làm việc tại các hợp đồng lao động này là 48 giờ/tuần, thời giờ làm việc quy định tại thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp là 44 giờ/tuần. Xin hỏi trong trường hợp này, thời giờ làm việc của người lao động tại doanh nghiệp A được thực hiện theo hợp đồng lao động hay theo thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp? BLLĐ năm 2012 quy**

**định như thế nào về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể?**

Điều 84 BLLĐ năm 2012 quy định việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp như sau:

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

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

Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể, thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa 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.

Như vậy, đối chiếu với quy định của pháp luật, trong trường hợp trên, thời giờ làm việc tại doanh nghiệp A được

thực hiện theo quy định tại thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp A là 44 giờ/tuần.

**62. Đại hội cổ đông thường niên của Công ty Z đã thông qua phương án sáp nhập Công ty Z vào Công ty B. Cả hai Công ty Z và B đều có ký thỏa ước lao động tập thể với người lao động, xin hỏi theo BLLĐ năm 2012 công ty sau khi sáp nhập sẽ lấy thỏa ước lao động tập thể của công ty Z hay B để áp dụng?**

Công ty Z và Công ty B đều ký thỏa ước lao động tập thể với người lao động, khi sáp nhập hai công ty này thì người sử dụng lao động (Giám đốc hoặc Tổng giám đốc mới) sẽ trao đổi với đại diện người lao động để xem xét tiếp tục áp dụng thỏa ước lao động tập thể nào hoặc thống nhất sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cũ hoặc thương lượng ký thỏa ước lao động tập thể mới để phù hợp với tình hình, điều kiện và phương án sử dụng lao động của công ty sau khi sáp nhập.

Các quy định trên cũng áp dụng đối với trường hợp chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng doanh nghiệp, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp. Điều 86 BLLĐ năm 2012 quy định trong các trường hợp này, người sử dụng lao động kế tiếp và đại diện tập thể lao động sẽ trao đổi, bàn bạc thống nhất việc tiếp tục thực hiện thỏa ước lao động tập thể cũ; sửa đổi, bổ sung hay ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

**63. Tôi là cán bộ công đoàn chuyên trách của công đoàn ngành B. Tôi xin hỏi, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Thỏa ước lao động tập thể ngành là quy định mới được quy định trong BLLĐ năm 2012. Việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ở các ngành để thiết lập và thống nhất hoá những tiêu chuẩn lao động và trách nhiệm xã hội chủ yếu, cải thiện điều kiện lao động có thể áp dụng chung trong ngành.

Điều 87 BLLĐ năm 2012 quy định việc ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành như sau: Bên tập thể lao động là Chủ tịch công đoàn ngành và 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.

Thỏa ước lao động tập thể ngành phải làm thành 04 bản, trong đó: Mỗi bên ký kết giữ 01 bản; 01 bản gửi Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội; 01 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở.

Theo quy định tại Điều 89 BLLĐ năm 2012, thỏa ước lao động tập thể ngành có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm.

Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng chưa xây dựng được thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có thể xây dựng thêm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những điều khoản có lợi hơn

cho người lao động so với quy định của thỏa ước lao động tập thể ngành (khoản 2 Điều 88 BLLĐ năm 2012).

**VI. TIỀN LƯƠNG**

**64. Tiền thưởng có được tính là tiền lương không? Theo quy định của BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động và người lao động có được thỏa thuận tiền lương không?**

Điều 90 BLLĐ năm 2012 quy định: Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa 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 cho Chính phủ quy định.

Như vậy, tiền thưởng không được tính vào tiền lương của người lao động và người sử dụng lao động, người lao động được thỏa thuận tiền lương.

**65. Xin hỏi, mức lương tối thiểu là gì?**

Điều 91 BLLĐ năm 2012 quy định 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.

Mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định, được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành trên cơ sở 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.

Đối với ngành có ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành thì 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.

**66.** Tôi làm kế toán cho Công ty tư nhân A, sau khi ký ban hành hệ thống thang lương, bảng lương mới của Công ty, Giám đốc Công ty yêu cầu tôi phải làm thủ tục đăng ký thang lương, bảng lương tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh. Xin hỏi, tôi phải làm những thủ tục gì để đăng ký thang lương, bảng lương? Theo quy định của BLLĐ năm 2012, việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động của doanh nghiệp phải được thực hiện như thế nào?

Kể từ ngày 01/5/2013, BLLĐ năm 2012 có hiệu lực thi

hành. Theo quy định tại Điều 93 của Bộ luật này, khi ban hành thang lương, bảng lương, định mức lao động, doanh nghiệp 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.

Căn cứ vào quy định này, từ ngày 01/5/2013 trở đi, ông (bà) không phải làm thủ tục đăng ký thang lương, bảng lương tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội như trước đây, mà ông (bà) chỉ cần gửi thang lương, bảng lương này đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội quận, huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

Điều 93 BLLĐ năm 2012 quy định, việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do người sử dụng lao động xây dựng trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định. 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.

**67.** BLLĐ năm 2012 quy định những hình thức trả lương nào? Người sử dụng lao động có quyền ấn định hình thức trả lương hay phải thỏa thuận với người lao động?

Hình thức trả lương được quy định tại Điều 94 BLLĐ năm 2012, gồm có 03 hình thức trả lương là:

- Trả lương theo thời gian;
- Trả lương theo sản phẩm;
- Trả lương khoán.

Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Nếu 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.

Khoản 1 Điều 94 BLLĐ năm 2012 quy định, 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.

Như vậy, người sử dụng lao động có quyền ấn định hình thức trả lương trong doanh nghiệp mình, việc sử dụng hình thức trả lương nào cũng có thể áp dụng đối với từng người lao động ở vị trí lao động khác nhau, khi thay đổi hình thức trả lương thì người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất là 10 ngày.

**68.** Trong hợp đồng lao động của Công ty P với người lao động có ghi rõ ngày trả lương là từ ngày 25 đến ngày 28 hàng tháng. Tuy nhiên, do đối tác Công ty hủy hợp đồng nên không

**xuất được hàng bán đã khiến Công ty P phải nợ lương người lao động gần hai tháng. Xin hỏi, trong trường hợp này, BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Điều 96 BLLĐ năm 2012 quy định việc trả lương cho người lao động phải trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt (như vì lý do khách quan: hỏa hoạn, lũ lụt, thiên tai; hoặc do làm ăn thua lỗ...) dẫn đến doanh nghiệp không thể trả lương đúng thời hạn cho người lao động, thì thời gian chậm trả 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.

Như vậy, Công ty P chỉ được chậm trả lương cho người lao động 01 tháng, đồng thời, ngoài việc trả đủ tiền lương theo quy định, Công ty P còn phải trả cho người lao động một khoản tiền trong thời gian chậm trả.

**69.** Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?

Điều 97 BLLĐ năm 2012 quy định 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:

- 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% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

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.

Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định trên, 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.

**70.** **Thực hiện chủ trương của Ủy ban nhân dân thành phố về việc di chuyển các cơ sở sản xuất không còn phù hợp quy hoạch hoặc gây ô nhiễm môi trường ra khỏi thành phố, Nhà máy B thuộc doanh nghiệp S là đối tượng phải di dời. Theo kế hoạch, việc di dời nhà máy B diễn ra thành 02 giai đoạn, trong thời gian di dời, một số công nhân của nhà máy phải tạm nghỉ việc, chờ khi việc di dời và chạy thử ổn định mới đi làm trở lại. Xin cho biết, theo BLLĐ năm 2012 số công nhân phải tạm nghỉ việc trong thời gian di chuyển nhà máy có được hưởng lương không?**

Người lao động phải ngừng việc do di dời nhà máy B theo

quyết định của Ủy ban nhân dân thành phố, thì trong thời gian ngừng việc vẫn được hưởng lương theo quy định của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên mức tiền lương này do người sử dụng lao động thỏa thuận với người lao động nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định đang có hiệu lực tại thời điểm ngừng việc.

Điều 98 BLLĐ năm 2012 quy định, trường hợp người lao động phải ngừng việc 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 thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Ngoài ra, người lao động phải ngừng việc do các nguyên nhân khách quan như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì sự cố về điện, nước hoặc vì lý do kinh tế mà không do lỗi của người sử dụng lao động thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

**71.** **Tôi là công nhân của Công ty xây dựng X. Do tính chất công việc, tôi thường xuyên phải đi theo công trình ở những tỉnh xa nên**

không thể lĩnh lương tại Công ty. Để đảm bảo trả lương đầy đủ cho người lao động, Công ty có quy định người chỉ huy công trình có trách nhiệm nhận lương từ Công ty và hàng tháng trả cho công nhân tại công trình. Do có đợt kiểm tra của lãnh đạo Công ty đến công trường đang thi công, tôi mới biết công ty đã tăng lương cho người lao động được 05 tháng, nhưng thực tế người chỉ huy công trình chỉ trả lương cho tôi theo mức lương cũ. Xin hỏi, theo BLLĐ năm 2012 trong trường hợp này ai có trách nhiệm trả khoản lương tăng thêm của 05 tháng đó cho tôi?

Để bảo đảm quyền lợi của người lao động, BLLĐ năm 2012 quy định trong trường hợp của ông (bà) Công ty có trách nhiệm trả khoản tiền lương tăng thêm của 05 tháng mà ông (bà) chưa nhận được.

Khoản 2 Điều 99 BLLĐ năm 2012 quy định người sử dụng lao động trả lương cho người lao động thông qua người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự mà những người này không trả lương hoặc trả lương không đầy đủ và không bảo đảm các quyền lợi cho người lao động, thì người sử dụng lao động là chủ chính phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho người lao động.

Sau đó, người sử dụng lao động là chủ chính có quyền yêu cầu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự đền

bù hoặc yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật.

**72.** Vì con bị bệnh nặng, nên anh H có đề nghị lãnh đạo Công ty cho tạm ứng trước 03 tháng tiền lương, nhưng không được chấp nhận và chỉ cho tạm ứng ½ tháng lương. Xin hỏi, BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về việc tạm ứng tiền lương của người lao động?

Việc tạm ứng tiền lương của người lao động được thực hiện theo các điều kiện do hai bên thỏa thuận (như quy định trong thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động, quy chế tiền lương của công ty và các quy định khác liên quan).

Điều 100 BLLĐ năm 2012 quy định người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.

Như vậy, trường hợp Công ty từ chối tạm ứng 03 tháng lương cho anh H là không trái pháp luật.

**73.** Trong nội quy lao động của Xí nghiệp may X có quy định: Người lao động làm hư hỏng thiết bị, máy móc do xí nghiệp giao cho

để thực hiện công việc thì phải chịu trách nhiệm bồi thường. Nếu không bồi thường thì xí nghiệp sẽ trừ toàn bộ tiền lương tháng của người lao động. Xin hỏi, quy định này của Xí nghiệp may X có đúng quy định của BLLĐ năm 2012 hay không?

Quy định về khấu trừ toàn bộ tiền lương tháng của người lao động khi họ làm hư hỏng máy móc, thiết bị của Xí nghiệp may X là sai quy định pháp luật.

Điều 101 BLLĐ năm 2012 quy định cho phép người sử dụng lao động được khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại do làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, mức khấu trừ 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.

Như vậy, người sử dụng lao động không được khấu trừ toàn bộ tiền lương tháng của người lao động. Quy định này nhằm bảo đảm người lao động vẫn có thu nhập để ổn định cuộc sống, sinh hoạt.

## **VII. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI**

**74.** Đề nghị cho biết Nhà nước ta quy định giờ làm việc mỗi ngày của người lao

động như thế nào? Doanh nghiệp A quy định người lao động làm việc theo ca, người lao động làm việc mỗi ngày một ca, mỗi ca là 06 tiếng (không tính làm ngày hay đêm, có sự thay đổi giữa ca ngày và ca đêm để tất cả người lao động trong doanh nghiệp có số ca làm việc ban ngày và ban đêm bằng nhau). Xin hỏi, quy định thời gian làm việc ban đêm của doanh nghiệp A có trái pháp luật không?

Quy định về thời giờ làm việc của doanh nghiệp A là đúng pháp luật.

Điều 104 BLLĐ năm 2012 quy định về thời giờ làm việc bình thường, theo đó, thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và 48 giờ trong 01 tuần.

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.

Đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày.

Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau (Điều 105 BLLĐ năm 2012).

Như vậy, pháp luật không quy định người sử dụng lao động phải bố trí công việc làm ban ngày cho người lao động mà họ có quyền quy định giờ làm việc ban đêm, đồng thời họ phải tuân thủ nguyên tắc thời giờ làm việc bình thường (hưởng lương cố định) đối với mỗi người lao động không quá 08 giờ/01 ngày và 48 giờ/01 tuần.

**75. Để cung cấp đủ hàng theo ký kết với đối tác, Công ty P đã yêu cầu trong hai tháng liên tục, công nhân phải làm thêm 03 tiếng mỗi ngày và không được nghỉ ngày nào trong hai tháng. Xin hỏi, việc bắt công nhân làm thêm như vậy có vi phạm quy định về thời giờ làm việc 8 giờ một ngày và 24 giờ một tuần không?**

BLLĐ năm 2012 cho phép người sử dụng lao động sử dụng người lao động làm thêm giờ. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường của người lao động được quy định trong pháp luật (tối đa 08 giờ một ngày và không quá 24 giờ một tuần), thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.

Khi sử dụng người lao động làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải tuân thủ các điều kiện quy định tại khoản 2 Điều 106 BLLĐ năm 2012, gồm:

- Việc làm thêm giờ 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 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;

- 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.

Như vậy, căn cứ vào tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, lãnh đạo doanh nghiệp có quyền đưa ra đề nghị người lao động làm thêm giờ. Việc người lao động có làm thêm giờ hay không hoàn toàn phụ thuộc vào quyết định của họ (tức là người lao động có quyền từ chối làm thêm giờ). Trong trường hợp người lao động từ chối làm thêm giờ có thể khiến doanh nghiệp không cung cấp đủ hàng hóa cho đối tác thì doanh nghiệp phải tuyển dụng thêm lao động làm việc theo mùa vụ hoặc thời hạn hợp đồng lao động dưới 12 tháng.

Việc Công ty P đã yêu cầu công nhân phải làm thêm 03 tiếng mỗi ngày và không được nghỉ ngày nào trong hai tháng liên tục là đã vi phạm pháp luật về thời gian làm thêm giờ và thời gian nghỉ ngơi đối với người lao động.

**76. Chị A là công nhân quốc phòng của Nhà máy thiết bị dụng cụ F, chị A cho biết Nhà máy nơi chị làm việc có quy định: trong**

trường hợp khẩn cấp, Nhà máy có quyền huy động cán bộ, công nhân viên quốc phòng làm thêm giờ mà không ai được từ chối. Chị A băn khoăn, không biết quy định này có trái pháp luật về làm thêm giờ của người lao động hay không?

Quy định trên của Nhà máy thiết bị dụng cụ F là đúng pháp luật.

Trong những trường hợp đặc biệt, 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.

Cụ thể, các trường hợp người lao động không được từ chối làm thêm giờ quy định tại Điều 107 BLLĐ năm 2012, gồm:

- 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;
- 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.

**77.** Doanh nghiệp X quy định thời gian nghỉ giữa ca của người lao động là 30 phút (không kể làm ban ngày hay ban đêm), thời gian nghỉ quá ngắn nên người lao động chỉ kịp ăn giữa ca mà không được nghỉ ngơi thêm. Nhiều người

lao động đã đề nghị tăng thời gian nghỉ giữa ca là 01 tiếng nhưng lãnh đạo doanh nghiệp X không đồng ý vì mỗi ngày doanh nghiệp X có 03 ca làm việc, mỗi ca làm 07 giờ, nếu tăng số giờ nghỉ sẽ không bảo đảm thời gian làm của các ca. Xin hỏi, pháp luật lao động quy định vấn đề nghỉ giữa ca như thế nào? Doanh nghiệp X có vi phạm pháp luật về thời gian nghỉ giữa ca không?

Điều 108 BLLĐ năm 2012 quy định: Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc.

Doanh nghiệp X mỗi ngày có 03 ca làm việc, mỗi ca làm việc 07 giờ, như vậy có 01 ca làm việc ban đêm (tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau). Doanh nghiệp X quy định thời gian nghỉ giữa ca của người lao động là 30 phút không kể làm ban ngày hay ban đêm là vi phạm pháp luật. Bởi theo quy định nêu trên, người lao động làm việc ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút.

**78.** Là một doanh nghiệp khai thác khoáng sản, doanh nghiệp P quy định mỗi tuần người lao động được nghỉ làm việc vào ngày thứ tư, còn ngày chủ nhật thì làm việc

**bình thường. Xin hỏi, quy định như vậy có đúng pháp luật không?**

BLLĐ năm 2012 quy định tại Điều 110 về ngày nghỉ hàng tuần của người lao động, theo đó mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. 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.

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.

Như vậy, doanh nghiệp P quy định người lao động được nghỉ làm việc vào ngày thứ Tư là đúng quy định pháp luật. Pháp luật cho phép người sử dụng lao động được quyết định cho người lao động nghỉ bất kỳ ngày nào trong tuần mà không bắt buộc là nghỉ vào ngày chủ nhật.

**79. Doanh nghiệp tư nhân nơi tôi công tác không cho người lao động chúng tôi nghỉ phép (nếu có việc riêng mà nghỉ làm là chúng tôi sẽ bị trừ tiền lương). Xin hỏi, việc nghỉ phép năm như các cơ quan nhà nước có được áp dụng đối với doanh nghiệp tư nhân hay không?**

Việc nghỉ hằng năm (thường gọi là nghỉ phép năm) được

áp dụng đối với tất cả người lao động, không kể người lao động làm việc ở lĩnh vực nào, thuộc cơ quan nhà nước hay tư nhân đều được nghỉ hàng năm theo quy định của BLLĐ năm 2012.

Cụ thể, Điều 111 BLLĐ năm 2012 quy định 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:

a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường và cứ 05 năm làm việc cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm của người lao động được tăng thêm tương ứng 01 ngày.

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;

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.

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.

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.

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.

Như vậy, Doanh nghiệp tư nhân không cho người lao động nghỉ phép năm là vi phạm pháp luật về lao động. Mặc dù người lao động xin nghỉ làm được sự đồng ý của người sử dụng lao động nhưng vẫn bị trừ tiền lương thì không được coi là nghỉ phép năm mà là nghỉ không hưởng lương.

**80.** Công ty A điều động Anh M đi công tác tại một tỉnh biên giới vùng cao, anh M xin nghỉ phép năm để về thăm nhà. Theo quy định của pháp luật anh M có được thanh toán tiền tàu xe đi đường không?

Theo quy định tại Điều 113 BLLĐ năm 2012 thì tiền tàu xe đi đường và tiền lương những ngày đi đường do người sử dụng lao động thỏa thuận với người lao động.

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.

Căn cứ vào quy định trên, vì anh M làm việc tại một tỉnh biên giới vùng cao nên được người sử dụng lao động thanh toán tiền tàu xe đi đường và tiền lương những ngày đi đường (đây là quy định bắt buộc người sử dụng lao động phải thanh toán chứ không trên cơ sở thỏa thuận).

**81.** Do Công ty chuyển địa điểm, vì quá xa nhà nên chị V không tiếp tục làm việc tại Công ty đó nữa. Chị V đã xin thôi việc và được lãnh đạo công ty đồng ý. Tuy nhiên đã 02 năm nay chị V chưa nghỉ phép năm, nay chị V lại nghỉ việc ở công ty, xin hỏi chị V có được thanh toán tiền lương của những ngày chưa nghỉ không?

Điều 114 BLLĐ năm 2012 quy định 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.

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.

Căn cứ quy định trên, khi nghỉ việc mà chị V chưa nghỉ phép năm thì được quyền đề nghị công ty thanh toán tiền lương của những ngày chưa nghỉ.

**82. Đề nghị cho biết, BLLĐ năm 2012 quy định những ngày lễ, tết, người lao động được nghỉ như thế nào? Quy định này có áp dụng đối với người lao động làm việc ở những doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài và doanh nghiệp của tư nhân không?**

Điều 115 BLLĐ năm 2012 quy định những ngày nghỉ lễ, tết mà người lao động được nghỉ làm việc và vẫn được hưởng nguyên lương như sau:

- a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01/01 dương lịch);
- b) Tết Âm lịch 05 ngày;
- c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30/ 4 dương lịch);
- d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);
- e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định này còn được nghỉ

thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

Nếu những ngày nghỉ trên trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.

Quy định về những ngày nghỉ lễ, tết nêu trên áp dụng đối với tất cả người lao động, không phân biệt người lao động làm việc trong các cơ quan nhà nước, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài hay doanh nghiệp của tư nhân.

**83. Khi gia đình có công việc riêng (như bố mẹ, ông bà qua đời hoặc anh, chị em trong gia đình kết hôn) thì người lao động có được nghỉ mà vẫn hưởng lương không?**

Khi có công việc riêng trong gia đình như kết hôn, con kết hôn, bố mẹ chết thì người lao động được nghỉ làm việc mà vẫn được hưởng nguyên lương.

Cụ thể như sau:

- Bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

Ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn: được nghỉ



không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động.

Ngoài ra, người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương (Điều 116 BLLĐ năm 2012).

**84.** BLLĐ năm 2012 quy định thời gian làm việc bình thường của người lao động là 08 giờ trong một ngày. Tuy nhiên, trên thực tế có một số công việc có thời gian làm việc dài hơn 08 giờ/ngày như người lái tàu hỏa, phi công, người đi biển... Xin hỏi, trong những trường hợp này, chủ sử dụng lao động có vi phạm pháp luật không?

Trong trường hợp nêu trên, chủ sử dụng lao động không vi phạm pháp luật.

BLLĐ năm 2012 quy định các công việc có tính chất đặc biệt như vận tải đường bộ, đường sắt, đường thuỷ, 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.

Điều 117 Bộ luật quy định những người làm việc trong lĩnh vực nêu trên không nhất thiết áp dụng quy định về thời giờ

làm việc, thời giờ nghỉ ngơi tại Bộ luật này mà các bộ, ngành thực hiện chức năng quản lý nhà nước trong các lĩnh vực này sẽ quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 108 về nghỉ trong giờ làm việc.

### **VIII. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT**

**85.** Ông A là chủ xưởng sản xuất đồ mỹ nghệ, ông sử dụng 15 người lao động làm việc cho mình. Xin hỏi, để đảm bảo quyền lợi của người lao động, ông A có phải làm nội quy lao động không? Nội quy lao động gồm những nội dung gì?

Theo quy định tại Điều 119 BLLĐ năm 2012 thì người sử dụng lao động sử dụng từ 10 lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản. 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:

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trật tự tại nơi làm việc;
- An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;
- Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;

- 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.

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. 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.

Do đó, ông A phải làm nội quy lao động trong xưởng sản xuất của mình. Nội quy lao động có đầy đủ các nội dung theo đúng các quy định nêu trên.

**86.** Do con còn nhỏ, chưa được một tuổi và nhà ở lại quá xa nơi làm việc nên H hay đi làm muộn, mặc dù đã bị tổ trưởng tổ sản xuất nhắc nhở nhưng H vẫn không khắc phục được. Vừa qua, lãnh đạo Công ty đã ra quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức khiển trách đối với H, đồng thời nếu H vẫn tiếp tục vi phạm thì sẽ kéo dài thời hạn nâng lương thêm 01 năm. Xin hỏi, việc xử lý kỷ luật như vậy có đúng không? Pháp luật quy định việc xử lý kỷ luật lao động phải tuân theo những nguyên tắc nào?

Việc công ty xử lý kỷ luật đối với H trong trường hợp này là vi phạm pháp luật lao động.

BLLĐ năm 2012 quy định không được xử lý kỷ luật lao

động đối với người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi (điểm d khoản 4 Điều 123), đồng thời trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc (khoản 5 Điều 155).

Theo quy định nêu trên, mỗi ngày H được nghỉ 60 phút vào thời gian làm việc (mà vẫn được hưởng nguyên lương) cho đến khi con đủ 12 tháng tuổi. Như vậy, H có thể đi làm muộn hơn hoặc về sớm hơn trong khoảng thời gian 60 phút/ngày mà không bị coi là vi phạm nội quy lao động của Công ty.

Khi tiến hành xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ các nguyên tắc quy định tại Điều 123 BLLĐ năm 2012, gồm những nguyên tắc sau:

- Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động;

- Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở;

- 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;

- Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.

Không được áp dụng nhiều hình thức xử lý kỷ luật lao động đối với một hành vi vi phạm kỷ luật lao động. 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.

Không được xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động đang trong thời gian: Nghỉ ốm đau, điều dưỡng; nghỉ việc được sự đồng ý của người sử dụng lao động; đang bị tạm giữ, tạm giam; đang chờ kết quả của cơ quan có thẩm quyền điều tra xác minh và kết luận đối với hành vi vi phạm; lao động nữ có thai, nghỉ thai sản; người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi.

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.

**87.** **Chị X bị phát hiện có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh của Công ty. 8 tháng sau (kể từ ngày chị X vi phạm) Hội đồng xử lý kỷ luật của Công ty tổ chức họp xem xét việc xử lý kỷ luật đối với chị X. Có ý kiến cho rằng, việc chị X vi phạm đã lâu, đến nay thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đã hết, do vậy Công ty không được xử lý kỷ luật chị X. Xin hỏi trong trường hợp này, việc xử lý kỷ luật lao động đối với chị X đã hết thời hiệu chưa? Pháp luật quy định như thế nào về vấn đề này?**

Khoản 1 Điều 124 BLLĐ năm 2012 quy định thời hiệu xử

lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm.

Tuy nhiên đối với các 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.

Do đó, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động đối với chị X là 12 tháng kể từ ngày chị vi phạm, vì vậy Công ty nơi chị X làm việc xử lý kỷ luật đối với chị X trong trường hợp này là đúng pháp luật.

## **88.** **Những trường hợp nào người sử dụng lao động được sa thải người lao động?**

Điều 126 BLLĐ năm 2012 quy định người sử dụng lao động được áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp sau:

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;

2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xoá 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;

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.

**89. Công ty tôi và một số công ty trong khu công nghiệp thực hiện chấm công bằng thẻ từ, nếu người lao động đi làm muộn từ 10 phút trở lên sẽ bị phạt tiền 50.000 đồng và từ phút thứ 11 trở đi, mỗi phút muộn phạt thêm 2.000 đồng (việc phạt tiền thực hiện bằng cách khấu trừ vào tiền lương). Xin hỏi, quy định phạt tiền của công ty có đúng pháp luật không?**

Người lao động đi làm muộn là vi phạm nội quy lao động của công ty, tùy từng mức độ vi phạm của mỗi người lao động (một, hai lần hay thường xuyên vi phạm) mà công ty có biện pháp xử lý thích hợp. Nếu người lao động đi làm muộn một hoặc hai lần thì cần nhắc nhở, trường hợp thường xuyên đi làm muộn thì có thể áp dụng hình thức kỷ luật khiển trách hoặc kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng hoặc cách chức.

Khi xử lý kỷ luật người lao động, người sử dụng lao động phải tuân thủ những quy định cấm tại Điều 128 BLLĐ năm 2012:

- Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.
- Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- 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.

Như vậy, việc một số công ty quy định phạt tiền đối với người lao động đi làm muộn là vi phạm pháp luật về lao động.

**90. Người sử dụng lao động có quyền đình chỉ công việc đối với người lao động không?**

Điều 129 BLLĐ năm 2012 quy định người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của người lao động khi việc vi phạm của người lao động và hậu quả gây ra có nhiều tình tiết phức tạp. Việc tạm đình chỉ công việc đối với người lao động chỉ được thực hiện nếu xét thấy để người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, quyết định tạm đình chỉ công việc đối với 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.

Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Hết thời

hạn tạm đình chỉ công việc, nếu người lao động không bị xử lý kỷ luật sa thải thì người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc.

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. Trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật lao động, thì cũng không phải trả lại số tiền lương đã tạm ứng. 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.

**91. Anh D được công ty trang bị cho máy tính xách tay để làm việc. Ngày nghỉ D mang máy tính về nhà cho em trai mượn để giải toán trên mạng, tuy nhiên em trai D đã bị bạn học nhóm lấy trộm đem đi bán. Xin hỏi D phải bồi thường chiếc máy tính đó cho công ty theo giá trị máy mới hay máy đã qua sử dụng?**

Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường.

Việc bồi thường thiệt hại do làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản được quy định tại khoản 2 Điều 130 BLLĐ năm 2012. Theo đó, 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.

Đồng thời, Điều 131 Bộ luật này cũng quy 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.

Như vậy, D phải bồi thường cho công ty chiếc máy tính xách tay do sơ suất đã làm mất, giá trị bồi thường trên cơ sở hợp đồng trách nhiệm (nếu có), trường hợp không có hợp đồng trách nhiệm thì căn cứ vào các quy định của công ty và thỏa thuận giữa hai bên.

## **IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG**

**92. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ gì đối với công tác an toàn, vệ sinh lao động?**

Khoản 1 Điều 138 BLLĐ năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động như sau:

1. 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;

2. 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;

3. 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;

4. Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho tàng;

5. 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;

6. 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.

## **93. Người lao động có nghĩa vụ gì trong thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động?**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 138 BLLĐ năm 2012, người lao động có nghĩa vụ sau đây:

1. 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;

2. 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;

3. 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.

## **94. Pháp luật có quy định tất cả các cơ sở sản xuất bắt buộc phải có cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động không?**

Theo quy định tại điều 139 BLLĐ năm 2012 về người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động thì:

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.

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.

Như vậy, chỉ đối với những cơ sở sản xuất, kinh doanh 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 mới phải có cán bộ chuyên trách về công tác an toàn, vệ sinh lao động.

**95.** Chúng tôi được tuyển vào làm công nhân cho một công ty xây dựng. Trong quá trình xây dựng khách sạn, khi xây lên tầng 2 chúng tôi thấy dàn giáo được dựng sát cạnh cột điện, có chỗ dây điện còn bị hở rất nguy hiểm, chúng tôi đã báo với quản đốc. Vì chưa xử lý được chỗ điện hở, nên chúng tôi nghỉ, không tiếp tục thi công tại đó nữa. Quản đốc cho rằng chúng tôi đã vi phạm kỷ luật lao động và sẽ trừ lương của chúng tôi vì đã rời bỏ vị trí làm việc mà chưa được sự đồng ý của quản đốc. Xin hỏi theo quy định của pháp luật, trong trường hợp này chúng tôi có vi phạm kỷ luật không?

Theo quy định tại Điều 140 BLLĐ năm 2012 về xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp thì:

- Trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:

+ Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp và định kỳ tổ chức diễn tập;

+ 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;

+ 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.

- 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.

Như vậy, việc hở điện gần khu vực thi công có nguy cơ nguy hiểm, đe dọa tính mạng, sức khỏe của người lao động, nên việc người lao động từ chối công việc, rời bỏ vị trí làm việc trong trường hợp nêu trên không bị coi là vi phạm kỷ luật, công ty phải trả đủ tiền lương cho người lao động trong thời gian nghỉ việc đó.

**96.** Chồng tôi làm thuê cho một chủ trại nuôi cá, khi đang nghiền thức ăn cho cá, không may chồng tôi bị máy nghiền nát một bàn tay, phải phẫu thuật để giữ lại cánh tay. Khi đó, chủ trại cá có đưa cho gia đình 20 triệu đồng nói là tiền bồi thường và tiền lương tháng của chồng tôi và cho rằng chồng tôi bất cẩn chứ không phải lỗi của họ, nên họ không phải trả viện phí. Hơn nữa, họ cũng mua bảo hiểm y tế cho chồng tôi rồi, nên bảo hiểm y tế sẽ chi trả hết. Nhưng ngoài chi phí được bảo hiểm y tế thanh toán, gia đình tôi còn phải thanh toán nhiều chi phí khác không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả. Theo quy định của pháp luật, chủ trại cá có phải thanh toán những chi phí này cho chồng tôi không?

Theo quy định tại Điều 144 BLLĐ năm 2012 về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì:

1. Người sử dụng lao động phải 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.

2. Người sử dụng lao động phải 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.

3. Người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của luật lao động.

Theo quy định trên, chị có quyền yêu cầu chủ trại cá phải cùng thanh toán phần chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả, đồng thời trả đủ tiền lương trong suốt quá trình chồng chị nằm điều trị, tiền bồi thường căn cứ vào tỷ lệ suy giảm khả năng lao động của chồng chị. Nếu chủ trại cá không đồng ý, chị có quyền khởi kiện ra tòa lao động để tòa xem xét, bảo vệ quyền lợi cho chồng chị.

**97.** Bà K là công nhân làm đường. Trong một lần nấu nhựa đường, không may bà K bị bỏng cả hai tay. Tuy nhiên, đã qua gần 01 năm nay kể từ ngày xảy ra tai nạn, bà K vẫn chưa được hưởng chế độ tai nạn lao động. Bà hỏi công ty thì công ty nói bên bảo hiểm sẽ phải chi trả và hỏi bên bảo hiểm, thì bên bảo hiểm nói công ty chưa đóng bảo hiểm cho cơ quan bảo hiểm xã hội nên công ty phải có trách nhiệm trả khoản tiền đó. Vậy bên nào sẽ là người chi trả chế độ tai nạn lao động cho bà K? Những quyền



**Lợi mà bà K được hưởng trong trường hợp này là gì?**

Theo quy định tại Điều 145 BLLĐ năm 2012 về quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thì:

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.

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.

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:

3.1. 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%;

3.2. 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.

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.

Như vậy, do công ty chưa đóng bảo hiểm của bà K cho cơ quan bảo hiểm, nên công ty sẽ phải trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội cho bà K. Ngoài ra, nếu bà K bị tai nạn lao động không do lỗi của mình và bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì còn nhận được một khoản bồi thường, mức độ bồi thường tùy thuộc vào mức độ suy giảm khả năng lao động của bà K. Trường hợp do lỗi của bà K thì bà K cũng được hưởng trợ cấp một khoản tiền theo quy định nêu trên.

**98. Các hành vi nào bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động?**

Điều 146 BLLĐ năm 2012 quy định các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động bao gồm:

1. Trả tiền thay cho việc bồi dưỡng bằng hiện vật.
2. Che giấu, khai báo hoặc báo cáo sai sự thật về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.

**99.** Để phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, các máy móc, thiết bị, vật tư có bắt buộc phải kiểm định trước khi đưa vào sử dụng không? Việc trang bị phương tiện cá nhân trong lao động được quy định như thế nào?

Theo quy định tại Điều 147 và Điều 149 BLLĐ năm 2012, để phòng ngừa tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, 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 (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).

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.

Phương tiện bảo vệ cá nhân phải đạt tiêu chuẩn về chất lượng.

**100.** Theo quy định của BLLĐ năm 2012, những đối tượng nào bắt buộc phải tham dự khóa huấn luyện an toàn lao động, vệ sinh lao động?

Theo quy định tại Điều 150 BLLĐ năm 2012 thì những đối

tượng sau phải tham dự huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động:

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.

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.

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.

**101.** Hàng năm người sử dụng lao động có trách nhiệm phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động không?

Theo quy định tại khoản 2 Điều 152 BLLĐ năm 2012 thì hàng 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.

**102.** Tôi là một giáo viên dạy hợp đồng tại một trường tiểu học. Do ảnh hưởng của nghề nghiệp nên tôi bị viêm họng, ho mãn tính. Xin hỏi theo quy định của pháp luật, trong trường hợp bị mắc bệnh nghề nghiệp như tôi thì người lao động được hưởng chế độ chăm sóc sức khỏe như thế nào?

Theo quy định tại khoản 4, khoản 5 Điều 152 BLLĐ năm 2012, 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.

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.

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.

## **X. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG VỚI LAO ĐỘNG NỮ**

**103.** Người sử dụng lao động có nghĩa vụ gì đối với lao động nữ?

Điều 154 BLLĐ năm 2012 quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ như sau:

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.

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.

3. Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

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.

**104.** Chị M làm việc cho một công ty sản xuất đồ điện tử. Hiện con chị M mới được 07 tháng tuổi nhưng công ty thường xuyên yêu cầu chị M phải làm thêm giờ do sắp đến hạn phải xuất lô hàng mới. Theo quy định của pháp luật, việc công ty yêu cầu chị M phải làm thêm giờ như vậy có đúng không?

Chị M đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, do đó được

hưởng chính sách bảo vệ đối với lao động nữ theo quy định tại khoản 1 Điều 155 BLLĐ năm 2012, cụ thể như sau:

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. 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;
2. Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Như vậy, việc công ty nêu trên yêu cầu chị M làm thêm giờ trong thời gian chị đang nuôi con dưới 12 tuổi là vi phạm quy định của pháp luật.

### **105. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai có được chuyển làm công việc nhẹ hơn không?**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 155 BLLĐ năm 2012, 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.

### **106. Việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ khi họ mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi có vi phạm pháp luật không?**

Việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ khi họ mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi là vi phạm pháp luật.

Khoản 3 Điều 155 BLLĐ năm 2012 quy định: 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.

### **107. Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có được ưu tiên nghỉ trong thời gian làm việc không?**

Theo quy định tại khoản 5 Điều 155 BLLĐ năm 2012, lao động nữ 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.

### **108. Tôi đi khám thai và được biết, việc tôi đứng làm việc suốt 8 tiếng một ngày như hiện nay ảnh hưởng không tốt tới thai nhi, đe dọa sảy thai. Do đó, nếu muốn giữ con tôi phải vào viện nằm dưỡng thai một thời gian cho thai ổn định. Vì vậy, tôi đã xin nghỉ làm tại công ty, đề nghị công ty thanh toán cho tôi 03 tháng lương còn**

**nợ. Tuy nhiên, đại diện công ty sau đó đã thông báo với tôi rằng, vì tôi đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn nên sẽ bị phạt vi phạm hợp đồng và 03 tháng lương công ty giữ lại đó coi như tiền phạt. Chúng tôi muốn biết quy định của pháp luật về vấn đề này như thế nào?**

Theo quy định tại Điều 156 BLLĐ năm 2012 về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai, thì:

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.

Theo quy định trên, việc chị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì công việc hiện tại ảnh hưởng xấu đến thai nhi là hợp pháp và được pháp luật thừa nhận, bảo vệ. Việc công ty bắt chị nộp tiền phạt hợp đồng là trái quy định của pháp luật. Vì pháp luật chỉ quy định, nếu người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì mới phải bồi cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động (khoản 1, Điều 43, BLLĐ năm 2012). Do đó, chị sẽ

không phải chịu bất cứ khoản phạt vi phạm hợp đồng nào cả và chị có quyền yêu cầu công ty trả 03 tháng lương còn nợ.

**109.** **Chị V đang mang thai và được chẩn đoán sẽ sinh đôi. Chị V đã nghỉ trước 2 tháng do thai quá to, di chuyển nhiều sẽ ảnh hưởng đến thai nhi. Xin hỏi theo quy định của pháp luật, chị V được nghỉ trước và sau khi sinh mấy tháng. Hết thời gian nghỉ thai sản, chị V muốn xin công ty mình đang làm việc nghỉ thêm có được không?**

Chế độ nghỉ thai sản đối với lao động nữ hiện nay được quy định tại Điều 157 BLLĐ năm 2012 như sau:

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.

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.

3. Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại điểm 1 nêu trên, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với người sử dụng lao động.

4. Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định tại điểm 1 nêu trên, 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.

Như vậy, do sinh đôi nên thời gian chị V được nghỉ theo chế độ thai sản là 7 tháng (06 tháng nghỉ sinh theo chế độ bình thường, 01 tháng nghỉ thêm do sinh đôi). Nếu sau thời gian này, chị V vẫn muốn nghỉ thêm, có thể thỏa thuận với công ty cho nghỉ không lương thêm một thời gian.

**110.** Tôi làm nhân viên phòng kinh doanh một công ty liên doanh, sau thời gian nghỉ đẻ, vị trí của tôi đã có người thay thế. Tôi được điều chuyển sang bộ phận quản lý vật tư, nhưng lương của bộ phận quản lý vật tư chỉ bằng  $\frac{3}{4}$  lương tôi được nhận trước đó. Tôi kiến nghị việc này lên lãnh đạo và được trả lời rằng, tôi là nhân viên phải theo sự điều động của công ty, vì là nhân viên vật tư nên tôi cũng được hưởng lương giống các nhân viên ở phòng quản lý vật tư khác. Công ty tôi trả lời như vậy có đúng không?

Lao động nữ được bảo đảm việc làm sau khi nghỉ thai sản, theo quy định tại Điều 158 BLLĐ năm 2012, cụ thể là:

Lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định của BLLĐ; 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.

Như vậy, nếu công việc cũ của chị đã có người khác thay, công ty có thể chuyển chị sang bộ phận khác làm. Việc công ty chuyển chị sang làm ở bộ phận có mức lương thấp hơn mức lương trước khi nghỉ đẻ là trái quy định của pháp luật. Chị có quyền khiếu nại việc này lên lãnh đạo công ty để giải quyết.

**111.** Chị A là công nhân một nông trường chè, đã gần 40 tuổi và không có ý định lập gia đình nên chị A đã nhận một đứa trẻ bị bỏ rơi làm con nuôi. Vì cháu còn nhỏ, mới hơn 4 tháng tuổi, nên chị A xin lãnh đạo nông trường nghỉ ở nhà chăm sóc cháu một thời gian. Khi xin nghỉ, thì cán bộ ở phòng tổ chức nói, trường hợp của chị sẽ được nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội, nhưng phải làm một số thủ tục để hợp thức hóa. Xin hỏi pháp luật quy định như thế nào về vấn đề này?

Theo quy định tại Điều 159 BLLĐ năm 2012 thì 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.

Chị A nhận nuôi con nuôi dưới 6 tháng tuổi nên theo quy định của pháp luật sẽ được nhận trợ cấp bảo hiểm xã hội. Mức trợ cấp sẽ theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, chị A sẽ phải làm một số thủ tục sau: Nếu chị A chưa làm thủ tục nhận nuôi con nuôi thì chị A phải đến UBND xã, phường, thị trấn nơi chị A sinh sống làm thủ tục đăng ký nhận nuôi con nuôi theo quy định của Luật Nuôi con nuôi. Chỉ khi hợp pháp hóa việc nuôi con nuôi, chị A mới có thể yêu cầu UBND xã cấp chứng nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, sau đó gửi cho cán bộ tổ chức của nông trường để lập hồ sơ hưởng chế độ trợ cấp bảo hiểm xã hội cho chị.

## **112. Những công việc nào không được sử dụng lao động nữ?**

Điều 160 BLLĐ năm 2012 quy định những công việc không được sử dụng lao động nữ bao gồm:

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. (Hiện nay đang áp dụng Thông tư liên tịch số 40/2011/TTLT-BLĐTBXH-BYT ban hành ngày 28 tháng 12 năm 2011 của Liên Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội và Bộ Y tế quy

định các điều kiện lao động có hại và các công việc không được sử dụng lao động nữ, lao động nữ có thai hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi).

2. Công việc phải ngâm mình thường xuyên dưới nước.
3. Công việc làm thường xuyên dưới hầm mỏ.

## **XI. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC**

### **113. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sử dụng người lao động chưa thành niên được quy định như thế nào?**

Người lao động chưa thành niên là người lao động dưới 18 tuổi. Điều 162 BLLĐ năm 2012 quy định trách nhiệm của người sử dụng khi sử dụng người lao động chưa thành niên bao gồm:

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.

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 khoẻ định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

**114.** Nhà tôi ở gần một lò bánh mì. Chủ lò bánh có thuê một số cháu khoảng 13 - 15 tuổi làm công. Các cháu thường phải làm việc vào ban đêm, để kịp giao bánh cho khách hàng vào buổi sáng sớm. Xin hỏi, theo quy định của pháp luật, chủ lò bánh có được phép sử dụng các cháu làm việc vào ban đêm hay không?

Theo quy định tại Điều 163 BLLĐ năm 2012, việc sử dụng lao động chưa thành niên phải tuân thủ một số nguyên tắc sau:

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.

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.

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.

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.

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.

Các cháu làm công ở lò bánh mì như ông/bà nói, mới 13 - 15 tuổi, nên theo quy định của pháp luật về lao động chưa thành niên, chủ lò không được bắt các cháu làm thêm giờ hay làm ban đêm.

**115.** Tôi mở quán phở ở gần nhà. Vì quán đông khách nên chúng tôi muốn tìm người phục vụ, nhưng chỉ thuê vào 01 buổi trong ngày. Mới đây, một cháu trai mới 14 tuổi, học cấp hai, do hoàn cảnh gia đình khó khăn, nên có đến xin tôi cho làm. Tuy nhiên tôi còn băn khoăn không biết tôi có được phép nhận cháu dưới 15 tuổi vào làm không?

Theo quy định của pháp luật hiện nay, anh/chị được phép



nhận người lao động dưới 15 tuổi vào làm. Tuy nhiên, để đảm bảo sự phát triển tốt nhất cho các cháu, cũng như quyền và lợi ích chính đáng của các cháu, pháp luật yêu cầu người chủ sử dụng lao động khi sử dụng lao động dưới 15 tuổi phải tuân thủ và thực hiện những quy định sau (*Điều 164 BLLĐ năm 2012*):

- 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.

- 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:

+ 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;

+ Bố trí giờ làm việc không ảnh hưởng đến giờ học tại trường học của trẻ em;

+ Bảo đảm điều kiện làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với lứa tuổi;

- 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 nêu trên.

## **116. Quán karaoke có được sử dụng lao động là người chưa thành niên không? Xin hỏi, pháp luật cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc gì và làm việc ở những nơi nào?**

Điều 165 BLLĐ năm 2012 quy định các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên, bao gồm:

- Cấm sử dụng người chưa thành niên làm các công việc sau đây:

+ Mang, vác, nâng các vật nặng vượt quá thể trạng của người chưa thành niên;

+ Sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;

+ Bảo trì, bảo dưỡng thiết bị, máy móc;

+ Phá dỡ các công trình xây dựng;

+ Nấu, thổi, đúc, cán, dập, hàn kim loại;

+ Lặn biển, đánh bắt cá xa bờ;

+ Công việc khác gây tổn hại cho sức khỏe, an toàn hoặc đạo đức của người chưa thành niên.

- Cấm sử dụng người chưa thành niên làm việc ở các nơi sau đây:

+ Dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm;

+ Công trường xây dựng;

+ Cơ sở giết mổ gia súc;

+ Sòng bạc, quán bar, vũ trường, phòng hát karaoke, khách sạn, nhà nghỉ, phòng tắm hơi, phòng xoa bóp;

+ Nơi làm việc khác gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của người chưa thành niên.

Theo quy định này, thì người chưa thành niên sẽ không được làm trong quán karaoke.

### **117. Người sử dụng lao động có trách nhiệm gì khi sử dụng người lao động cao tuổi và quyền lợi của họ được quy định như thế nào?**

Người lao động đã đến tuổi nghỉ hưu hay người lao động cao tuổi bao gồm người lao động nam trên 60 tuổi, người lao động nữ trên 55 tuổi. Để bảo vệ sức khỏe cho đối tượng này, luật quy định 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; 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 (Điều 166 BLLĐ năm 2012).

Theo quy định tại Điều 167 BLLĐ năm 2012 thì người sử dụng người lao động khi có nhu cầu, có thể thỏa 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 về hợp đồng của BLLĐ năm 2012;

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 thỏa thuận theo hợp đồng lao động.

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.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.

### **118. Hiện nay, Nhà nước ta quy định như thế nào về việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam?**

Điều 168 BLLĐ năm 2012 quy định về việc người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam như sau:

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.

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.

**119.** Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam cần phải có đủ các điều kiện gì?

Điều 169 BLLĐ năm 2012 quy định điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam như sau:

- Lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam phải có đủ các điều kiện sau đây:

- + Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ;
- + Có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc;
- + 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;

+ Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động theo quy định của Bộ luật này.

- 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.

**120.** Tôi mở một nhà hàng chuyên bán các món ăn truyền thống Hàn Quốc. Với mong muốn mang tới cho thực khách những món ăn đúng hương vị Hàn, tôi định thuê một đầu bếp Hàn Quốc sang Việt Nam làm bếp trưởng. Qua giới thiệu, tôi đã tìm được một đầu bếp ưng ý, nhưng tôi không biết khi họ sang làm việc tôi có phải báo cho chính quyền biết về việc này không?

Theo quy định tại Điều 170 BLLĐ năm 2012 về điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài thì:

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.

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.

Trường hợp này, ông/bà được phép tuyển lao động nước ngoài vào làm bếp trưởng. Tuy nhiên, ông/bà phải thông tin và giải trình với cơ quan nhà nước có thẩm quyền lý do tuyển đầu bếp Hàn Quốc làm bếp trưởng để được sự chấp nhận của cơ quan này, cho phép người đầu bếp Hàn Quốc làm việc tại Việt Nam.

## **121. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không có giấy phép lao động thì giải quyết như thế nào?**

Theo quy định của pháp luật Việt Nam tại Điều 171, BLLĐ năm 2012 về giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì:

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;

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.

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.

Như vậy trường hợp công dân nước ngoài 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.

## **122. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động bao gồm những trường hợp nào?**

Theo quy định tại Điều 172 BLLĐ năm 2012, các trường hợp công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động bao gồm:

1. Là thành viên góp vốn hoặc là chủ sở hữu của công ty trách nhiệm hữu hạn.

2. Là thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần.

3. Là Trưởng văn phòng đại diện, dự án của tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam.

4. Vào Việt Nam với thời hạn dưới 03 tháng để thực hiện chào bán dịch vụ.

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.

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.

7. Theo quy định của Điều ước quốc tế mà Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

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.

9. Các trường hợp khác theo quy định của Chính phủ.

**123.** Anh M là người nước ngoài làm ở nhà máy X đã gây thương tích cho một người cùng làm, bị phạt tù giam 6 tháng. Xin hỏi trong trường hợp này, giấy phép lao động của anh M cũng như hợp đồng lao động giữa anh M và nhà máy X có còn hiệu lực không?

Vì anh M bị phạt tù giam nên đương nhiên hợp đồng lao động giữa anh M và nhà máy X sẽ bị chấm dứt theo quy định tại Điều 36 BLLĐ năm 2012. BLLĐ năm 2012 cũng quy định các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực tại Điều 174 như sau:

1. Giấy phép lao động hết thời hạn (theo quy định tại Điều

173 BLLĐ năm 2012, thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm).

2. Chấm dứt hợp đồng lao động.

3. Nội dung của hợp đồng lao động không đúng với nội dung của giấy phép lao động đã được cấp.

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.

5. Có văn bản thông báo của phía nước ngoài thôi cử lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

6. Giấy phép lao động bị thu hồi.

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.

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.

Như vậy, giấy phép lao động của anh M cũng đương nhiên hết hiệu lực.

**124.** Tôi muốn nhận một số lao động khuyết tật trong xã vào xưởng đan lát của tôi làm việc, vậy tôi có phải xin phép chính quyền không? Xin cho biết chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật? Trách

**nhiệm của người sử dụng lao động với người lao động là người khuyết tật và các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật?**

Điều 176 BLLĐ năm 2012 quy định chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật như sau:

- 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.

- 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.

Trách nhiệm của người sử dụng lao động với người lao động là người khuyết tật theo quy định tại Điều 177 BLLĐ năm 2012, bao gồm:

- 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 khỏe của họ.

- 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.

Điều 178 BLLĐ năm 2012 quy định các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật như sau:

- 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.

- 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.

Việc ông/bà muốn nhận người lao động là người khuyết tật vào làm việc tại xưởng không phải xin phép chính quyền địa phương, vì hiện nay nhà nước có chính sách khuyến khích việc làm này. Tuy nhiên, ông/bà phải tuân thủ đúng các quy định của pháp luật đối với người lao động là người khuyết tật.

**125. Hiện nay có rất nhiều người đi làm giúp việc trong các gia đình. Xin hỏi, BLLĐ năm 2012 quy định lao động là người giúp việc gia đình như thế nào?**

Điều 179 BLLĐ năm 2012 quy định lao động là người giúp việc gia đình như sau:

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.

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.

## **XII. BẢO HIỂM XÃ HỘI**

**126.** Những đối tượng nào phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc? Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế bắt buộc, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm gì để bảo đảm thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho người lao động?

Điều 2, Điều 3 Nghị định số 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 của Chính phủ hướng dẫn một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc quy định:

Người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm:

- Cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức.

- Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên theo quy định của pháp luật về lao động, kể cả cán

bộ quản lý, người lao động làm việc trong hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã hưởng tiền công theo hợp đồng lao động từ đủ 03 tháng trở lên.

- Người lao động là công nhân quốc phòng, công nhân công an làm việc trong các doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang.

- Người lao động đã tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc mà chưa nhận bảo hiểm xã hội một lần trước khi đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài theo quy định của pháp luật về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, bao gồm các loại hợp đồng sau đây: Hợp đồng với tổ chức sự nghiệp, doanh nghiệp được phép hoạt động dịch vụ đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, doanh nghiệp đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài dưới hình thức thực tập, nâng cao tay nghề và doanh nghiệp đầu tư ra nước ngoài có đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài; Hợp đồng với doanh nghiệp Việt Nam trúng thầu, nhận thầu, công trình ở nước ngoài; Hợp đồng cá nhân.

Người sử dụng lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc bao gồm:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp, kể cả các doanh nghiệp thuộc lực lượng vũ trang.

- Cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp của Nhà nước.

- Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức

chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác.

- Tổ chức, đơn vị hoạt động theo quy định của pháp luật.

- Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật Hợp tác xã.

- Hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân có thuê mướn, sử dụng và trả công cho người lao động.

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam có sử dụng lao động là người Việt Nam, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác.

Đối tượng tham gia bảo hiểm y tế được quy định tại Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế như sau: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên theo quy định của pháp luật về lao động; người lao động là người quản lý doanh nghiệp hưởng tiền lương, tiền công theo quy định của pháp luật về tiền lương, tiền công; cán bộ, công chức, viên chức theo quy định của pháp luật là đối tượng tham gia bảo hiểm y tế.

Theo quy định tại Điều 186 BLLĐ năm 2012, 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.

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.

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.

## **127. Tuổi nghỉ hưu được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Điều 187 BLLĐ năm 2012 quy định tuổi nghỉ hưu như sau:

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.

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.

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.

### **XIII. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

## **128. Giải quyết tranh chấp lao động phải tuân thủ theo nguyên tắc nào?**

Điều 194 BLLĐ năm 2012 quy định nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động như sau:

1. Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động.

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.

3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

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.

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.

## **129. BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động?**

Điều 195 BLLĐ năm 2012 quy định trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động như sau:

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.

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.

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.

### **130. Trong giải quyết tranh chấp lao động, hai bên có quyền và nghĩa vụ gì?**

Điều 196 BLLĐ năm 2012 quy định quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động như sau:

1. Quyền của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động:

a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

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.

2. Nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động:

a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

b) Chấp hành thoả thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật.

### **131. BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về hòa giải viên lao động?**

Điều 198 BLLĐ năm 2012 quy định: 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.

### **132. Xin hỏi việc thành lập và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động được pháp luật quy định như thế nào?**

Điều 199 BLLĐ năm 2012 quy định:

- 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.

- Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.

- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải các tranh chấp lao động tập thể sau:

- Tranh chấp lao động tập thể vì lợi ích
- 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

**133.** A là trưởng phòng của Công ty cổ phần xuất khẩu thủy sản B, được Giám đốc cử đàm phán ký kết hợp đồng với đối tác nước ngoài. Nhưng, do không thương lượng được với phía đối tác nước ngoài nên Giám đốc Công ty cổ phần B đã ra quyết định sa thải đối với A. A không đồng ý với quyết định sa thải của Giám đốc. Xin hỏi việc ra quyết định sa thải của Giám đốc Công ty B có đúng quy định của pháp luật không? Ai là người có thẩm quyền giải quyết tranh chấp giữa A và Giám đốc Công ty B?

Theo Điều 126 BLLĐ năm 2012, người sử dụng lao động chỉ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp sau đây:

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;

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.

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.

Như vậy, căn cứ vào quy định trên, Giám đốc công ty cổ phần xuất khẩu thủy sản B ra quyết định sa thải đối với A là không đúng quy định của pháp luật.

Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, Điều 200 BLLĐ năm 2012 quy định cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết:

1. Hoà giải viên lao động.
2. Toà án nhân dân.

**134.** Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động được quy định như thế nào?

Về trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân

của hòa giải viên lao động, Điều 201 của BLLĐ năm 2012 quy định như sau:

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:

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;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

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;

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.

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải, hoà giải viên lao động phải kết thúc việc hoà giải.

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, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hoà 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.

4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hoà 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 Tòa án giải quyết.

**135.** BLLĐ năm 2012 quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân nào có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể?

Điều 203 BLLĐ năm 2012 quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể như sau:

1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

a) Hoà giải viên lao động;

b) Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện);

c) Toà án nhân dân.

2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

a) Hoà giải viên lao động;

b) Hội đồng trọng tài lao động.

**136.** Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?

Điều 204 BLLĐ năm 2012 quy định trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở như sau:

1. Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án, Hội đồng trọng tài lao động hoặc Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện giải quyết. Biên bản hòa giải phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

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:

a) Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện giải quyết (*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);

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 (*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).

3. Trong trường hợp hết thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ

ngày nhận được yêu cầu hoà giải 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.

Trường hợp là tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì hướng dẫn ngay các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

**137.** **Đã 06 tháng nay, Công ty khai thác mỏ chậm thanh toán tiền lương cho người lao động, đời sống rất khó khăn, nên cán bộ, nhân viên tại công ty rất bức xúc. Tranh chấp lao động tập thể giữa người lao động với Công ty khai thác mỏ đã được hòa giải nhưng không thành. Xin hỏi, các bên có thể yêu cầu cơ quan nào giải quyết tranh chấp lao động? Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp này sẽ thực hiện như thế nào?**

Theo quy định của pháp luật, 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 trong trường hợp này (tranh chấp lao động tập thể về quyền), các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết.

Điều 205 BLLĐ năm 2012 quy định việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện được thực hiện như sau:

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.

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, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác để xem xét giải quyết tranh chấp lao động.

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.

**138. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

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 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. Điều 206 BLLĐ năm 2012 quy định giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động như sau:

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.

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.

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.

**139. BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền?**

Điều 207 BLLĐ năm 2012 quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền như sau:

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.

**140.** Do giá cả leo thang, đời sống ngày càng khó khăn, lương lại thấp, nên công nhân của Công ty trách nhiệm hữu hạn X đã yêu cầu Công ty X tăng lương nhưng không được phía công ty đồng ý. Khi tranh chấp xảy ra, công nhân Công ty X đã yêu cầu hòa giải viên lao động của huyện hòa giải nhưng không thành, sau đó họ yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Hội đồng trọng tài đã triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà ban lãnh đạo Công ty X vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, Hội đồng trọng tài lao động đã lập biên bản hòa giải không thành. Để tiếp tục đấu tranh cho quyền lợi của mình, công nhân Công ty X có được quyền đình công không? BLLĐ quy định như thế nào về đình công?

Căn cứ vào tình huống trên, theo quy định tại khoản 3 Điều 206 của BLLĐ năm 2012, 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. Điều 209, Điều 210 BLLĐ năm 2012 quy định như sau:

- 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.

- Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và 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; sau thời hạn 03 ngày trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

- 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.

- 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.

**141.** Theo quy định của pháp luật, đình công được thực hiện theo trình tự như thế nào?

Theo quy định tại các điều 211, 212, 213 BLLĐ năm 2012, đình công được thực hiện theo trình tự sau đây:



**1. Lấy ý kiến tập thể lao động:**

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.

Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký.

Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm: Phương án của Ban chấp hành công đoàn về thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, phạm vi tiến hành đình công, yêu cầu của tập thể lao động; Ý kiến của người lao động đồng ý hay không đồng ý đình công.

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.

**2. Ra quyết định đình công:**

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.

Quyết định đình công phải có các nội dung sau đây: Kết quả lấy ý kiến đình công; thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công; phạm vi tiến hành đình công; yêu cầu của tập

thể lao động; họ tên của người đại diện cho Ban chấp hành công đoàn và địa chỉ liên hệ để giải quyết.

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. Tiến hành đình công:**

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.

**142. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công được BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào?**

Điều 214 BLLĐ năm 2012 quy định quyền của các bên trước và trong quá trình đình công như sau:

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.

**2. Ban chấp hành công đoàn có quyền sau đây:**

a) Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

b) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

3. Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

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;

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;

c) Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

**143.** Một nhóm công nhân tụ tập bên ngoài sân nhà máy, lôi kéo những công nhân khác đình công đòi tăng lương. Xin hỏi cuộc đình công này của công nhân có bị coi là bất hợp pháp không? BLLĐ năm 2012 quy định những trường hợp nào thì bị coi là đình công bất hợp pháp?

Điều 215 BLLĐ năm 2012 quy định những trường hợp sau đây bị coi là đình công bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

2. Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

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.

4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.

5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

Căn cứ vào quy định tại khoản 3 của Điều luật trên, cuộc đình công của công nhân bị coi là bất hợp pháp vì vụ việc tranh chấp lao động này chưa được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của BLLĐ năm 2012 về trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định tại Điều 204 của BLLĐ năm 2012 mà đã tổ chức đình công.

**144.** Việc thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc phải được thực hiện như thế nào? Trường hợp nào thì cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc?

Điều 216 BLLĐ năm 2012 quy định thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc như sau:

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:

1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;

2. Công đoàn cấp tỉnh;

3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;

4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;

5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Điều 127 BLLĐ năm 2012 quy định trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc bao gồm:

- Trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công.

- Sau khi tập thể lao động ngừng đình công.

**145.** Sau khi thực hiện các thủ tục về giải quyết tranh chấp lao động tập thể và không đạt được thỏa thuận giữa tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Công nhân công ty giấy da tổ chức đình công đòi tăng lương tối thiểu. Trong những ngày đình công, công ty phải ngừng việc. Xin hỏi, trong thời gian đình công thì tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động được giải quyết như thế nào?

Điều 218 BLLĐ năm 2012 quy định tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công được giải quyết như sau:

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 mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.

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.

**146.** Công nhân công ty chế biến thủy sản đã bước sang ngày đình công thứ tư, công nhân yêu cầu công ty cải thiện môi trường làm việc do chất thải của tôm, cá bốc mùi ảnh hưởng đến sức khỏe của công nhân. Cuộc đình công này diễn ra sau khi đã thực hiện đầy đủ các thủ tục hòa giải tranh chấp lao động tập thể. Sang đến ngày đình công thứ 5, lãnh đạo công ty ra quyết định cho thôi việc 50 công nhân tham gia đình công vì tự ý bỏ việc 5 ngày và tuyển công nhân mới. Xin hỏi lãnh đạo công ty ra quyết định cho thôi việc đối với công nhân là đúng hay sai? BLLĐ quy định những hành vi nào bị cấm trước, trong và sau khi đình công?

Điều 219 BLLĐ năm 2012 quy định nghiêm cấm những hành vi sau đây trước, trong và sau khi đình công:

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.

2. Dùng bạo lực; hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động.

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng.

4. Chấm 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.

5. Trù dập, trả thù người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công.

6. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật khác.

Căn cứ vào quy định trên, chủ sử dụng lao động cho thôi việc đối với người lao động tham gia đình công là vi phạm quy định của BLLĐ năm 2012.

## **147. Những trường hợp nào không được đình công?**

Điều 220 BLLĐ năm 2012 quy định như sau:

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.

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.

## **148. BLLĐ năm 2012 quy định khi nào quyết định hoãn, ngừng đình công?**

Điều 221 BLLĐ năm 2012 quy định quyết định hoãn, ngừng đình công 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.

## **149. Trong quá trình đình công, bên đình công có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công hay không? Pháp luật quy định về vấn đề này như thế nào?**

Điều 223 BLLĐ năm 2012 quy định 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.

Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

- a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- b) Tên Toà án nhận đơn;
- c) Tên, địa chỉ của bên yêu cầu;
- d) Tên, địa chỉ của tổ chức lãnh đạo cuộc đình công;
- đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động nơi tập thể lao động đình công;
- e) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;
- g) Các thông tin khác mà bên yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

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.

Như vậy, bên đình công có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

**150. Cơ quan nào có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công và thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công?**

Điều 225 BLLĐ năm 2012 quy định thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công như sau:

1. Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

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.

Về thủ tục giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công quy định tại Điều 227 BLLĐ năm 2012 như sau:

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.

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.

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.

**151. Tòa án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong trường hợp nào?**

Điều 228 BLLĐ năm 2012 quy định Tòa án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Bên yêu cầu rút đơn yêu cầu;
2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết;
3. Người có đơn yêu cầu đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt.

**152. Thành phần tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được pháp luật quy định như thế nào?**

Điều 229 BLLĐ năm 2012 quy định những người sau đây tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công:

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.
  2. Đại diện của tập thể lao động và người sử dụng lao động.
  3. Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.
- Đối chiếu với quy định trên, tất cả những người lao động

không được tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công mà chỉ đại diện của tập thể người lao động tham gia.

**153. BLLĐ năm 2012 quy định như thế nào về hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công?**

Điều 230 BLLĐ năm 2012 quy định như sau:

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.

2. Thời hạn hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá 03 ngày làm việc.

**154. Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như thế nào?**

Trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định tại Điều 231 BLLĐ năm 2012 như sau:

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.

2. Đại diện của tập thể lao động và của người sử dụng lao động trình bày ý kiến của mình.

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.

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

**155.** Do Xí nghiệp vận tải hành khách công cộng thuộc Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên công trình đô thị thành phố T làm ăn thua lỗ và thay đổi hình thức khoán theo doanh thu thay vì trả lương theo thời gian làm việc đối với tài xế, nhân viên bán vé xe buýt nên tài xế và nhân viên bán vé xe buýt đã đình công. Cuộc đình công ngừng việc tập thể của tài xế và nhân viên bán vé xe buýt đã kéo dài 20 ngày và chưa trở lại làm việc. Cuộc đình công này có vi phạm quy định của BLLĐ không? Nếu cuộc đình công này là bất hợp pháp thì sẽ bị xử lý như thế nào?

Theo quy định tại khoản 4 Điều 215 BLLĐ năm 2012 đây là cuộc đình công bất hợp pháp vì cuộc đình công được tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định tại nghị định số 122/2007/NĐ-CP ngày 27/7/2007 của Chính phủ. Như vậy, theo quy định tại Điều 233 BLLĐ năm 2012 việc đình công bất hợp pháp bị xử lý vi phạm như sau:

1. Khi đã có quyết định của Toà 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.

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.

**156.** Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công được BLLĐ quy định như thế nào?

Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định tại Điều 234 BLLĐ năm 2012 cụ thể như sau:

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 Toà án nhân dân tối cao.

2. Ngay sau khi nhận đơn khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã ra quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển hồ sơ vụ việc lên Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

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 Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về tính hợp pháp của cuộc đình công.

**MỤC LỤC**

<b>Lời giới thiệu</b>	5
-----------------------	---

**PHẦN I**

<b>HỎI - ĐÁP LUẬT CÔNG ĐOÀN NĂM 2012</b>	7
--	---

1. Ngày tháng năm thông qua và hiệu lực thi hành của Luật Công đoàn năm 2012	8
2. Vị trí, vai trò của tổ chức công đoàn	9
3. Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của công đoàn, hệ thống tổ chức công đoàn	9
4. Quy định về hành vi bị nghiêm cấm của Luật Công đoàn năm 2012	10
5. Quy định về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động	11
6. Quy định về quyền và trách nhiệm tham gia quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - xã hội	12
7. Quy định về quyền kiến nghị với cơ quan hành chính nhà nước xây dựng, sửa đổi, bổ sung chính sách pháp luật có liên quan đến quyền của người lao động	13



## **Phần I. Hỏi - đáp Luật Công đoàn năm 2012**

8. Quy định về quyền, trách nhiệm tham gia, phối hợp thanh tra, kiểm tra, giám sát hoạt động của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp	14
9. Quy định về tuyên truyền, vận động, giáo dục người lao động của tổ chức công đoàn	16
10. Quy định về quyền, trách nhiệm của công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở đối với người lao động ở cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn cơ sở	16
11. Quy định về quyền của đoàn viên công đoàn	17
12. Quy định về trách nhiệm của đoàn viên công đoàn	19
13. Quy định về trách nhiệm của Nhà nước với Công đoàn?	19
14. Quy định về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp đối với Công đoàn	20
15. Quy định về việc bảo đảm điều kiện hoạt động công đoàn	22
16. Quy định về việc bảo đảm cho cán bộ công đoàn	24
17. Quy định về tài chính công đoàn, quản lý, sử dụng tài chính công đoàn	25
18. Quy định về tài sản của công đoàn	27

## **Sổ tay pháp luật dành cho cán bộ công đoàn**

19. Quy định về kiểm tra, giám sát tài chính Công đoàn	27
20. Quy định về giải quyết tranh chấp quyền công đoàn	28
21. Quy định về việc xử lý vi phạm pháp luật về công đoàn	29

### **Phần II.**

#### **HỎI - ĐÁP BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012**

##### **I. NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

1. Đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động năm 2012	32
2. Chính sách của Nhà nước về lao động	33
3. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động	34
4. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động	35
5. Quy định về các hành vi bị nghiêm cấm trong Bộ luật Lao động năm 2012	37

##### **II. VIỆC LÀM**

6. Quy định về quyền làm việc của người lao động	38
7. Quy định về quyền tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động	38
8. Quy định về tổ chức dịch vụ việc làm	39

<b>III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG</b>	40
9. Quy định về hợp đồng lao động, hình thức hợp đồng lao động	40
10. Quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động	40
11. Quy định về nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động	41
12. Quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động	42
13. Quy định về những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	42
14. Quy định về giao kết hợp đồng lao động với một người sử dụng lao động	43
15. Quy định về các loại hợp đồng lao động	44
16. Quy định về nội dung hợp đồng lao động	45
17. Quy định về phụ lục hợp đồng lao động	47
18. Quy định về hiệu lực của hợp đồng lao động	48
19. Quy định về thử việc, thời gian thử việc, tiền lương trong thời gian thử việc	48
20. Quy định về quyền đơn phương hủy bỏ thỏa thuận thử việc của người sử dụng lao động mà không cần báo trước với người lao động	50

21. Quy định về chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động	50
22. Quy định về các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động	51
23. Quy định về người lao động làm việc không trọn thời gian	52
24. Quy định về việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động	53
25. Quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động	53
26. Quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động	55
27. Quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	56
28. Quy định các trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	57
29. Quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	58
30. Quy định về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	60

31. Quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động	60
32. Quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã và phương án sử dụng lao động	61
33. Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động	63
34. Quy định về trợ cấp thôi việc	64
35. Quy định về trợ cấp mất việc làm	66
36. Quy định về hợp đồng lao động vô hiệu	66
37. Quy định về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu	68
38. Quy định về xử lý hợp đồng lao động vô hiệu	68
39. Quy định về việc cho thuê lại lao động	69
40. Quy định về việc doanh nghiệp cho thuê lại lao động	69
41. Quy định về hợp đồng cho thuê lại lao động	70
42. Quy định về quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động	71
43. Quy định về quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động	72

44. Quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại	74
<b>IV. HỌC NGHỀ, ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ KỸ NĂNG NGHỀ</b>	<b>75</b>
45. Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề	75
46. Quy định về việc thu học phí của người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề	76
47. Quy định về độ tuổi tuyển người lao động vào học nghề, tập nghề	76
48. Quy định về hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề	77
<b>V. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ</b>	<b>78</b>
49. Mục đích, hình thức, nội dung đối thoại tại nơi làm việc	78
50. Quy định về việc tiến hành đối thoại tại nơi làm việc	80
51. Thương lượng tập thể, mục đích và nội dung của thương lượng tập thể	80

52. Những nguyên tắc thương lượng tập thể	81
53. Quy định về quyền yêu cầu thương lượng tập thể	81
54. Quy định về đại diện thương lượng tập thể	82
55. Quy định về quy trình thương lượng tập thể	83
56. Quy định về thỏa ước lao động tập thể, việc ký kết thỏa ước lao động tập thể; chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể	85
57. Quy định về ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể	86
58. Quy định về thỏa ước lao động tập thể vô hiệu và thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu	87
59. Quy định về xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu	87
60. Quy định về sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp	88
61. Quy định về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể	89
62. Quy định về việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể trong trường hợp sáp nhập doanh nghiệp	91
63. Quy định về việc thỏa ước lao động tập thể ngành	92

<b>VI. TIỀN LƯƠNG</b>	93
64. Quy định về tiền lương	93
65. Quy định về mức lương tối thiểu	93
66. Quy định về việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động	94
67. Quy định về những hình thức trả lương	95
68. Quy định về nguyên tắc trả lương	96
69. Quy định về tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm	97
70. Quy định về tiền lương ngừng việc do di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền	98
71. Quy định về việc trả lương thông qua người cai thầu	99
72. Quy định về việc tạm ứng tiền lương	101
73. Quy định về việc khấu trừ tiền lương	101
<b>VII. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI</b>	102
74. Quy định về thời giờ làm việc bình thường	102
75. Quy định về làm thêm giờ	104

76. Quy định về làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt	105
77. Quy định về nghỉ trong giờ làm việc	106
78. Quy định về nghỉ hằng tuần	107
79. Quy định về nghỉ hằng năm	108
80. Quy định về tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm	110
81. Quy định về thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ	111
82. Quy định về nghỉ lễ, tết	112
83. Quy định về nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương	113
84. Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt	114
<b>VIII. KỸ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT</b>	115
85. Quy định về nội quy lao động	115
86. Quy định về nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật	116
87. Quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động	118
88. Quy định về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải	119

89. Quy định về những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động	120
90. Quy định về tạm đình chỉ công việc	121
91. Quy định về bồi thường thiệt hại	122
<b>IX. AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG</b>	123
92. Quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động	123
93. Quy định về nghĩa vụ của người lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động	125
94. Quy định về người làm công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động	125
95. Quy định về xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp	126
96. Quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	128
97. Quy định về quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp	129
98. Quy định về các hành vi bị cấm trong an toàn lao động, vệ sinh lao động	131
99. Quy định về kiểm định máy, thiết bị, vật tư có yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn lao động; phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động	132

100. Quy định về huấn luyện về an toàn lao động, vệ sinh lao động	132
101. Quy định về tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho người lao động	133
102. Quy định về chăm sóc sức khỏe cho người lao động	134
<b>X. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG VỚI LAO ĐỘNG NỮ</b>	135
103. Quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với lao động nữ	135
104. Quy định về sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa	135
105. Quy định về lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07	136
106. Quy định về sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ	136
107. Quy định về lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi	137
108. Quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai	137
109. Quy định về nghỉ thai sản	139

110. Quy định về bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản	140
111. Quy định về trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm	141
112. Quy định về công việc không được sử dụng lao động nữ	142
<b>XI. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC</b>	143
113. Quy định về sử dụng người lao động chưa thành niên	143
114. Quy định về nguyên tắc sử dụng lao động là người chưa thành niên	144
115. Quy định về sử dụng lao động dưới 15 tuổi	145
116. Quy định về các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên	147
117. Quy định về sử dụng người lao động cao tuổi	148
118. Quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam	149
119. Quy định về điều kiện của lao động là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam	150

120. Quy định về điều kiện tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài	151
121. Quy định về giấy phép lao động cho lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam	152
122. Quy định về công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động	153
123. Quy định về các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực	154
124. Quy định về chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật	155
125. Quy định về lao động là người giúp việc gia đình	157
<b>XII. BẢO HIỂM XÃ HỘI</b>	158
126. Quy định về đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế bắt buộc	158
127. Quy định về tuổi nghỉ hưu	161
<b>XIII. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG</b>	162
128. Quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động	162
129. Quy định về trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động	163

130. Quy định về quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động	164
131. Quy định về hòa giải viên lao động	165
132. Quy định về hội đồng trọng tài lao động	165
133. Quy định về cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	166
134. Quy định về trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động	167
135. Quy định về cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể	170
136. Quy định về trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở	170
137. Quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện	172
138. Quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động	174
139. Quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền	175
140. Quy định về đình công và tổ chức và lãnh đạo đình công	176

## Phần I. Hỏi - đáp Luật Công đoàn năm 2012

---

141. Quy định về trình tự đình công, thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động và thông báo thời điểm bắt đầu đình công	177
142. Quy định về quyền của các bên trước và trong quá trình đình công	179
143. Quy định về những trường hợp đình công bất hợp pháp	180
144. Quy định về thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc	181
145. Quy định về tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công	182
146. Quy định về hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công	183
147. Quy định về trường hợp không được đình công	184
148. Quy định về quyết định hoãn, ngừng đình công	185
149. Quy định về yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công	185
150. Quy định về thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công	186
151. Quy định về đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công	188

## Sổ tay pháp luật dành cho cán bộ công đoàn

---

152. Quy định về những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công	188
153. Quy định về hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công	189
154. Quy định về trình tự phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công	189
155. Quy định về xử lý vi phạm với cuộc đình công bất hợp pháp	190
156. Quy định về trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công	191