

Sổ tay

Kiến thức về pháp luật LAO ĐỘNG



SỔ TAY

Kiến thức VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Tài liệu này được Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) chủ trì biên soạn với sự hỗ trợ kỹ thuật của các luật sư và Văn phòng Luật Bình An, do Qũy Châu Á và Văn phòng Quyền Lao động thuộc Bộ Ngoại giao Hoa Kỳ tài trợ.

Bản quyền tài liệu thuộc Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI). Tài liệu có thể được sao chép, lưu hành, sử dụng cho các mục đích phi thương mại song phải bảo lưu tính toàn vẹn của tài liệu, không làm sai lệch nội dung thông tin.

Trong xu thế công nghiệp hóa, toàn cầu hóa ngày càng mạnh mẽ của nền kinh tế, số lượng người lao động di cư ngày càng tăng lên, đặc biệt là người lao động di cư từ nông thôn ra thành phố và các đô thị. Môi trường sống thay đổi khiến họ phải đối mặt với nhiều khó khăn và rủi ro trong cuộc sống. Mặt khác, do nhận thức và kiến thức chưa đầy đủ, họ rất dễ gặp phải những nguy cơ ảnh hưởng đến quyền lợi, an toàn tài sản và thậm chí cả tính mạng của bản thân, dẫn tới tác động không tốt đến kinh tế - xã hội cả ở nơi đến và nơi đi.

Với mục đích thúc đẩy công tác phổ biến kiến thức và hỗ trợ cho người lao động di cư, một bộ tài liệu gồm 4 cuốn sách về các chủ đề thiết thực được biên soạn nhằm giúp người lao động nâng cao nhận thức, hiểu biết pháp luật khi tham gia thị trường lao động cũng như hòa nhập, phát triển tốt hơn trong môi trường sống và làm việc mới.

Bộ tài liệu bao gồm:

- *Sổ tay: Kiến thức về pháp luật lao động:* cập nhật các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, thời gian làm việc và nghỉ ngơi, an toàn lao động, kỷ luật lao động, đình công, khiếu nại - khiếu kiện, chính sách cho lao động nữ...
- *Sổ tay: Tìm hiểu về an sinh xã hội:* cung cấp thông tin về các chế độ và quy định an sinh xã hội như đăng ký tạm trú, thủ tục hộ tịch, chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế...
- *Sổ tay: Sống khỏe:* cung cấp các hướng dẫn cơ bản về sức khỏe sinh sản, tình dục, các vấn đề về tình yêu - hôn nhân và các địa chỉ chăm sóc sức khỏe tin cậy...
- *Sổ tay: Kỹ năng cần thiết trong công việc:* kiến thức về kỹ năng tìm việc, các kỹ năng làm việc hiệu quả và những điều cần lưu ý khi làm việc xa nhà.

Nội dung các tài liệu được thiết kế dưới dạng Hỏi - Đáp, với những thông tin và giải thích ngắn gọn, súc tích. Các câu hỏi là những tình huống có thật, được người lao động gửi đến trang web www.laodongxanh.net và câu trả lời do đội ngũ luật sư và chuyên gia thực hiện.

Trung tâm Phát triển và Hội nhập xin chân thành cảm ơn Quỹ Châu Á và Văn phòng Quyền lao động thuộc Bộ ngoại giao Hoa Kỳ (Đơn vị điều hành và tài trợ dự án), các cơ quan nhà nước, mạng lưới luật sư và các chuyên gia đã hỗ trợ Trung tâm trong quá trình biên soạn và xuất bản bộ sách này. Hy vọng bộ sách sẽ trở thành tài liệu tham khảo hữu ích và thân thiện với người lao động!

Mục lục

KIẾN THỨC VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	10
❓ Thỏa thuận bằng lời nói có được coi là giao kết hợp đồng lao động không?	11
❓ Tại sao nên ký kết hợp đồng lao động?	11
❓ Khi nào thì được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn?	13
❓ Thời gian thử việc được quy định như thế nào?	13
❓ Trường hợp nào thì chuyển công việc khác với thỏa thuận trong hợp đồng lao động?	14
❓ Người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào?	14
❓ Hưởng trợ cấp thôi việc?	15
II. TIỀN LƯƠNG	18
❓ Trả tiền lương làm thêm giờ.	19
❓ Cách thức trả lương cho người lao động?	19
❓ Điều kiện để chuyển bậc lương của viên chức.	20
III. THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI	22
❓ Quy định nghỉ giữa giờ như thế nào?	23
❓ Tính chế độ làm bù vào ngày nghỉ như thế nào?	23
❓ Làm chưa đủ năm có được nghỉ phép?	23
❓ Có cộng dồn ngày nghỉ phép được không?	24
❓ Nghỉ việc riêng được hưởng nguyên lương được quy định như thế nào?	25
IV. AN TOÀN LAO ĐỘNG	28
❓ Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc đảm bảo an toàn và vệ sinh lao động?	29
❓ Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tai nạn lao động?	29
❓ Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp?	30

V. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG	32
❓ Nguyên tắc kỷ luật lao động là như thế nào?	33
❓ Sa thải trái pháp luật của người sử dụng lao động?	33
❓ Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật ?	34
❓ Bồi thường thiệt hại do làm mất tài sản?	35
VI. CHẾ ĐỘ ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ	38
❓ Quyền lợi của phụ nữ khi mang thai và nuôi con nhỏ như thế nào?	39
❓ Chế độ nghỉ thai sản được quy định như thế nào?	39
VII. ĐÌNH CÔNG	42
❓ Thế nào là cuộc đình công hợp pháp?	43
❓ Trình tự tiến hành đình công?	43
❓ Tiền lương trong những ngày tham gia đình công?	45
❓ Quyết định hoãn đình công là đúng hay sai?	45
VIII. KHIẾU NẠI, KHIẾU KIỆN VỀ LAO ĐỘNG	48
❓ Công ty có quyền giữ văn bằng gốc hay không?	49
❓ Những vụ việc nào không phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động?	49
❓ Trình tự thủ tục khởi kiện ra tòa án như thế nào?	50
❓ Thẩm quyền tuyên bố thẩm quyền lao động vô hiệu?	50
❓ Khiếu kiện tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?	51

DANH MỤC VIẾT TẮT

UBND : Ủy ban Nhân dân

NLĐ : người lao động



PHẦN I

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

❓ Thỏa thuận bằng lời nói có được coi là giao kết hợp đồng lao động không?

Tôi được thuê làm việc trong thời hạn 2 tháng, ông chủ chỉ trao đổi với tôi về lương và quy định về an toàn lao động. Khi tôi yêu cầu cần có văn bản ký kết giữa hai bên thì ông chủ nói rằng: “Chú làm việc tạm thời thì không cần hợp đồng làm gì cho phức tạp”. Tôi muốn hỏi theo quy định của pháp luật thì thế nào là hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 15, bộ luật lao động thì: hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công (lương, thưởng), điều kiện lao động, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, nghỉ ốm và quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động... Như vậy, hợp đồng trước hết chính là sự thỏa thuận giữa hai bên.

Xét về hình thức của hợp đồng, theo quy định tại điều 16 thì hợp đồng lao động có hai hình thức: bằng văn bản và giao kết bằng lời nói. Tuy nhiên, việc giao kết bằng lời nói chỉ áp dụng trong trường hợp làm công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng.

Đối chiếu với quy định hiện hành thì trường hợp của bạn được coi là đã giao kết hợp đồng lao động.

❓ Tại sao nên ký kết hợp đồng lao động?

Tại sao người lao động và người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng. Việc thực hiện tốt nguyên tắc trong hợp đồng đem lại quyền lợi gì cho người lao động và người sử dụng lao động?

Trả lời:

Trong quan hệ lao động thì hợp đồng là văn bản thể hiện sự thỏa thuận của các bên về các vấn đề liên quan đến công việc, lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên, do vậy đây chính là căn cứ để xem xét nếu xảy ra tranh chấp giữa các bên.

Việc thực hiện tốt nguyên tắc trong hợp đồng lao động đem lại quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động .

+ Đảm bảo được tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực giữa các bên.

+ Đối với người lao động: nhằm bảo quyền lợi của họ, là căn cứ để hạn chế việc người sử dụng lao động bóc lột hay đánh đập người lao động, vi phạm quyền lợi của người lao động.

+ Đối với người sử dụng lao động: Hợp đồng lao động là căn cứ để quản lý người lao động. Hợp đồng lao động cũng chỉ rõ nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động. Thực hiện tốt nguyên tắc của hợp đồng giúp cho các bên đảm bảo được quyền và nghĩa vụ của mình, tránh xảy ra tranh chấp, kiện tụng ảnh hưởng đến việc làm của cả hai bên.

+ Đảm bảo được tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực giữa các bên.

+ Đối với người lao động: nhằm bảo quyền lợi của họ, là căn cứ để hạn chế việc người sử dụng lao động bóc lột hay đánh đập người lao động, vi phạm quyền lợi của người lao động.

+ Đối với người sử dụng lao động: Hợp đồng lao động là căn cứ để quản lý người lao động. Hợp đồng lao động cũng chỉ rõ nghĩa vụ của người lao động đối với người sử dụng lao động. Thực hiện tốt nguyên tắc của hợp đồng giúp cho các bên đảm bảo được quyền và nghĩa vụ của mình, tránh xảy ra tranh chấp, kiện tụng ảnh hưởng đến việc làm của cả hai bên.

Ra tòa vì... thỏa thuận miệng

Cũng vì thỏa thuận làm việc bằng miệng mà 6 NLD và Công ty TNHH MTV Hoàng Vĩnh Kim (quận 12, TPHCM) phải nhờ đến tòa án để giải quyết. Lý do Công ty mới thành lập nên khi tuyển nhân viên, Ban giám đốc Công ty Hoàng Vĩnh Kim chỉ có một tờ thỏa thuận làm việc hoặc thỏa thuận miệng với NLD. Với mức lương hấp dẫn, NLD dễ dàng chấp nhận mà không đòi hỏi việc ký kết HĐLĐ.

Mọi rắc rối xảy ra khi cuối năm 2013, Công ty không chi thường tét, không tính ngày làm thêm cho 6 nhân viên này với lý do "không có HĐLĐ". Đến lúc này, NLD đề nghị được ký HĐLĐ với mức lương, phụ cấp đúng như thỏa thuận ban đầu thì Công ty lại không đồng ý, Công ty tìm mọi cách chèn ép, gây khó dễ, đến ngày 6.3.2014, Công ty chính thức "cắm cửa" NLD, không cho NLD đến Công ty. Bức xúc với cách hành xử của ban giám đốc, 6 NLD đã làm đơn khởi kiện Công ty ra Tòa án nhân dân quận 12.

Giữa tháng 9.2014, Tòa án nhân dân quận 12 lần lượt đưa vụ tranh chấp giữa 6 NLD và Công ty Hoàng Vĩnh Kim ra xử; theo đó, do Công ty Hoàng Vĩnh Kim đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nên phải bồi thường NLD 2 tháng tiền lương và chi trả những ngày NLD không được làm việc. Đáng nói, trong đó có trường hợp của anh Lê Phay Phay - người vào làm việc tại Công ty với thời gian lâu nhất và mức lương cao nhất, nhưng vì không có HĐLĐ nên khi ra tòa phải chịu nhiều thiệt thòi.

(Theo Lao Động Online)

❓ Khi nào thì được ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn?

Tôi làm kế toán tại công ty liên doanh của Hàn Quốc ở khu công nghiệp Bắc Thăng Long, đã được ký hợp đồng lao động với thời hạn 1 năm và được gia hạn 3 lần. Tôi đề nghị ký hợp không xác định thời hạn thì phòng tổ chức nói rằng không có loại hợp đồng đó. Trả lời của công ty là đúng hay sai?

Trả lời:

Theo Điều 22, Bộ luật lao động thì Hợp đồng lao động có các loại như sau:

a. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. b. Hợp đồng lao động xác định thời hạn. c. 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.

Có hai trường hợp chuyển từ xác định thời hạn sang không xác định thời hạn:

1. Hết hạn hợp đồng xác định thời hạn sau 30 ngày mà hai bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Hoặc;

2. 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.

-> Như vậy, trả lời của công ty là sai.

❓ Thời gian thử việc được quy định như thế nào?

Tôi ký hợp đồng thử việc 3 tháng sau khi hết 3 tháng thử việc, tôi đã làm việc và hoàn thành nhiệm vụ. Tuy vậy, cơ quan không ký hợp đồng dài hạn mà lại ký hợp đồng thử việc 3 tháng nữa, như vậy có đúng luật không ?

Trả lời:

Điều 27, Bộ luật lao động quy định: 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:

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. 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.

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

Căn cứ vào quy định trên thì việc công ty ký 02 hợp đồng thử việc là không phù hợp với quy định của pháp luật.

❓ Trường hợp nào được chuyển công việc khác với thỏa thuận trong hợp đồng lao động?

Trước khi sinh cháu chị làm quản lý một phân xưởng may của công ty liên doanh, nhưng khi đi làm lại sau thời gian nghỉ sinh cháu thì công ty bố trí cho chị làm một công việc khác với lý do là chị phải chăm sóc cháu nên không thể làm quản lý được. Chị khiếu nại nhiều lần nhưng không được giải quyết. Vậy việc chuyển đổi này là đúng hay sai?

Trả lời:

Điều 31, Bộ luật lao động quy định: 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.

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.

Như vậy, việc công ty tự ý chuyển đổi công việc của bạn so với thỏa thuận trong hợp đồng lao động là không đúng với quy định của bộ luật lao động. Bạn có thể làm đơn khởi kiện ở tòa án nhân dân.

❓ Người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp nào?

Theo thỏa thuận tôi được nhận lương vào ngày 20 hàng tháng với mức tiền là 3.500.000 đồng/tháng. Nhưng đã 5 tháng nay công ty nợ lương mà không có lời giải thích. Tôi đã gặp công đoàn để nghị can thiệp nhưng cũng không đạt được kết quả, trong khi đó hợp đồng của tôi là hợp đồng có thời hạn. Vậy trong trường hợp này tôi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng để xin chuyển sang công ty khác được không?

Trả lời:

Căn cứ vào Điều 37, Bộ luật lao động quy định: người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động. Tuy nhiên, bạn phải đảm bảo về thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động. Cụ thể trong trường hợp này, bạn phải báo trước cho người sử dụng lao động là 03 ngày làm việc.

Những trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khác:

- 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;
- 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.

❓ Hưởng trợ cấp thôi việc?

Nếu tôi đơn phương chấm dứt hợp đồng đúng theo quy định của pháp luật thì tôi có được hưởng trợ cấp thôi việc hay không? Nhiều người nói là không, vậy pháp luật quy định như thế nào? (Anh Trần Văn P. công nhân nhà máy gang thép hỏi).

Trả lời:

Theo quy định tại điều 48, Bộ luật lao động thì bạn được hưởng trợ cấp thôi việc trong những trường hợp sau:

1. Hết hạn hợp đồng lao động.
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 bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.

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

6. Người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

7. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động.

8. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động; 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.

Căn cứ vào quy định trên bạn thuộc đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc và người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho người lao động đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương.

Tuy nhiên, nếu bạn và công ty của bạn đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì tiền trợ cấp thôi việc sẽ do cơ quan bảo hiểm chi trả. Trong trường hợp bạn vừa có thời gian làm việc không đóng bảo hiểm thất nghiệp và có cả thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp thì 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.



PHẦN II

TIỀN LƯƠNG

❓ Trả tiền lương làm thêm giờ.

Tôi thường xuyên phải làm việc tăng cường vào ngày lễ nhưng chỉ thấy chủ trả lương như ngày thường. Tôi cũng thấy vô lý nhưng không hiểu pháp luật quy định như thế nào trong trường hợp này.

Trả lời:

Trường hợp của anh, điều 97 Bộ luật lao động quy định như sau: Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương theo công việc đang làm . Cụ thể:

a) Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%. b) Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%. c) Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương đối với người lao động hưởng lương ngày.

❓ Cách thức trả lương cho người lao động?

Do không đi làm đúng ngày phát lương nên giám đốc nói rằng sẽ không phát lương cho Tôi. Vậy trường hợp này, Ban giám đốc đúng hay sai?

Trả lời:

Vấn đề này liên quan đến cách thức trả lương cho người lao động trong công ty được quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2012 về nguyên tắc trả lương. Theo đó, tất cả người lao động có quyền được trả lương trực tiếp và đúng thời hạn được thỏa thuận trong hợp đồng. Trong một số trường hợp đặc biệt, người sử dụng lao động có thể trả lương chậm hoặc khấu trừ tiền lương của người lao động nhưng phải tuân thủ các quy định của pháp luật.

Như vậy, pháp luật lao động hiện hành không có quy định về việc “công nhân không đi làm vào ngày phát lương thì không được trả lương”. Mọi người lao động có quyền được trả lương đầy đủ và đúng thời hạn theo hợp đồng lao động đã ký kết. Vì vậy, bạn có quyền yêu cầu công ty thực hiện đúng các thỏa thuận trong hợp đồng lao động về tiền lương và theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về trả lương.

❓ Điều kiện để chuyển bậc lương của viên chức

Tôi là giáo viên dạy tiểu học được hưởng lương 3.86, bậc 11/12(trung cấp). Đến 1/4/2012 tôi sẽ hưởng lương bậc 4.06, đến năm 1/4/2014 tôi sẽ được hưởng lương tốt khung. Hiện nay tôi học đại học từ xa, tính đến năm 2015 tôi mới được cấp bằng đại học. Tôi xin hỏi: đến năm 2015 tôi có được chuyển bậc lương từ trung cấp sang đại học hay không?

Trả lời:

Căn cứ Luật viên chức số 58/2010, Nghị định 204/2004/NĐ-CP thì việc chuyển ngạch viên chức phải :

- (i) Đáp ứng tiêu chuẩn chuyển ngạch của ngành chuyên môn khác có cùng thứ bậc về chuyên môn, nghiệp vụ.
- (ii) Phải có chuyên môn nghiệp vụ của ngạch được chuyển và phù hợp với nhiệm vụ, quyền hạn được giao.
- (iii) Trường hợp công việc được giao không phù hợp với chuyên môn nghiệp vụ của ngạch đang giữ thì phải được chuyển ngạch cho phù hợp.

Căn cứ quy định được dẫn chiếu trên đây, nếu bạn muốn chuyển ngạch phải đáp ứng các điều kiện nêu trên.



PHẦN III

THỜI GIAN LÀM VIỆC VÀ NGHỈ NGƠI

❓ Quy định nghỉ giữa giờ như thế nào?

Tôi là nhân viên văn phòng và thời gian bắt đầu làm việc từ 8:30' sáng và đến 13:45 mới được nghỉ trưa. Như vậy có vi phạm pháp luật hay không?

Trả lời:

Điều 108 Bộ luật Lao động 2012 và các quy định liên quan chỉ quy định nếu người lao động làm việc liên tục 8 giờ (hoặc 6 giờ) thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào giờ làm việc. Tuy nhiên, nghỉ vào lúc nào thì không có quy định chi tiết. Như vậy, việc bố trí thời gian nghỉ giữa giờ là do nội quy lao động của công ty quy định dựa trên tình hình hoạt động thực tế. Trong trường hợp này, nếu bạn và nhiều người trong công ty thấy bất hợp lý thì có thể yêu cầu Công đoàn nêu ý kiến với lãnh đạo công ty để điều chỉnh lại thời gian nghỉ trưa cho phù hợp.

❓ Tính chế độ làm bù vào ngày nghỉ như thế nào?

Tôi đang làm việc cho công ty nước ngoài tại tỉnh Bình Dương. Trong thời khoảng thời gian vừa qua vì lý do cúp điện nên ngày hôm đó công ty được nghỉ và bắt buộc làm bù vào ngày chủ nhật. Như vậy theo luật lao động thì khi làm ngày chủ nhật với trường hợp trên thì được tính ngày công nhân đôi không hay vẫn tính 1 ngày công bình thường?

Trả lời:

Căn cứ khoản 2 điều 110 Bộ luật lao động số 10/2012/QH13 quy định: “Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào ngày chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động”. Như vậy bạn có thể xem lại nội quy lao động của công ty bạn có quy định này không để biết rõ vấn đề bạn đang hỏi.

❓ Làm chưa đủ năm có được nghỉ phép?

Tôi hiện đang làm tại công ty có vốn đầu tư nước ngoài từ tháng 1/9/2014, đến cuối năm là được 4 tháng. Trong thời gian đó tôi không sử dụng một ngày phép nào. Đến gần hết năm, tôi đề nghị công ty cho tôi nghỉ phép 4 ngày nhưng công ty không đồng ý và hết năm cũng không thanh toán tiền phép năm cho tôi với lý do chưa làm đủ 12 tháng. Như vậy đúng hay sai?

Trả lời:

Theo quy định tại điều 111, Bộ luật lao động thì 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 tương đương 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường. Như vậy thông thường để được nghỉ đủ ngày phép bạn phải có đủ thời gian làm việc là 12 tháng.

Tuy nhiên khoản 2, điều 114 Bộ luật lao động lại quy định: đối với 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. Với quy định này thì dù bạn chưa làm đủ 12 tháng nhưng vẫn có quyền nghỉ phép tương ứng với số thời gian làm việc. Trường hợp nếu không nghỉ thì được thanh toán bằng tiền tương ứng với tiền lương thỏa thuận.

Cách tính số ngày nghỉ hằng năm được quy định tại điều 7, Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 như sau:

(Số ngày nghỉ hằng năm :12 tháng) x số tháng làm thực tế trong năm

Cụ thể trường hợp của bạn là: (12 ngày nghỉ : 12 tháng) x 4 tháng làm việc = 4 ngày nghỉ phép.

Tóm lại việc công ty không cho nghỉ phép hoặc thanh toán tiền tương ứng với 4 ngày nghỉ phép là không đúng với quy định của pháp luật.

❓ Có cộng dồn ngày nghỉ phép được không?

Người lao động được nghỉ 12 ngày phép/1 năm. Nhưng năm đó không nghỉ hết số ngày phép thì có được cộng dồn sang năm sau không? Văn bản nào quy định về nội dung này?

Trả lời:

Căn cứ Điều 111 Bộ luật lao động thì 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: 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ hằng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.

Do vậy, nếu muốn cộng dồn thì người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động và thời gian nghỉ được cộng dồn tối đa trong 3 năm làm việc.

❓ Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương được quy định như thế nào?

Em gái tôi cưới chồng, tôi xin nghỉ 03 ngày nhưng lãnh đạo công ty không chấp nhận lại còn đe dọa nếu nghỉ sẽ cho thôi việc hoặc phạt lương. Ý kiến của lãnh đạo công ty tôi là đúng hay sai?

Trả lời:

Điều 116, Bộ luật lao động quy định:

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

a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày;

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

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

3. Ngoài quy định trên người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.



PHẦN IV

AN TOÀN LAO ĐỘNG

❓ Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong việc bảo đảm an toàn và vệ sinh lao động?

Chúng tôi làm tại một phân xưởng cắt may của một hợp tác xã tư nhân. Điều kiện làm việc rất tồi tàn và nóng bức, thiếu chỗ thoát khí do vậy rất dễ dẫn đến cháy nổ. Chúng tôi nhiều lần kiến nghị với lãnh đạo nhưng tất cả đều bị phớt lờ. Chúng tôi muốn biết pháp luật quy định như thế nào trong vấn đề này?

Trả lời:

Điều 138, Bộ luật lao động quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với công tác an toàn lao động, vệ sinh lao động như sau:

a) Bảo đảm nơi làm việc đạt yêu cầu về không gian, độ thoáng, bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung, các yếu tố có hại khác được quy định tại các quy chuẩn kỹ thuật liên quan và các yếu tố đó phải được định kỳ kiểm tra, đo lường. Bảo đảm các điều kiện an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với máy, thiết bị, nhà xưởng đạt các quy chuẩn kỹ thuật quốc gia về an toàn lao động, vệ sinh lao động hoặc đạt các tiêu chuẩn về an toàn lao động, vệ sinh lao động tại nơi làm việc đã được công bố, áp dụng.

b) 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. Định kỳ kiểm tra, bảo dưỡng máy, thiết bị, nhà xưởng, kho e) 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. f) 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.

Như vậy, yêu cầu của các bạn về vấn đề an toàn vệ sinh lao động là hoàn toàn chính xác. Trong trường hợp yêu cầu không được chấp nhận thì bạn có thể liên hệ với Công đoàn cơ sở hoặc cơ quan thanh tra về lao động để có sự hỗ trợ kịp thời.

❓ Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong tai nạn lao động?

Gần đây có nhiều vụ tai nạn lao động xảy ra chẳng hạn như vụ sập giàn giáo ở công trường Formosa (Kỳ Anh, Hà Tĩnh) do vậy tôi muốn biết trách nhiệm của người sử dụng lao động trong những vụ tai nạn lao động như thế nào?

Trả lời:

Điều 144, Bộ luật lao động quy định về trách nhiệm của người sử dụng lao động đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

1. Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế và thanh toán toàn bộ chi phí y tế từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị ổn định đối với người lao động không tham gia bảo hiểm y tế.

2. Trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải nghỉ việc trong thời gian điều trị.

3. Bồi thường cho người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật.

🔍 Quyền của người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp?

Tôi là công nhân tại công trường xây dựng nhà máy thủy điện tại Tây Nguyên. Do không may, tôi bị tai nạn gãy chân và không còn khả năng làm việc. Tuy nhiên, công ty đã từ chối bồi thường vì cho rằng lỗi do tôi gây ra. Tôi và muốn biết pháp luật quy định về bồi thường trong tai nạn lao động như thế nào?

Trả lời:

Căn cứ điều 145 Bộ luật lao động quy định:

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:

a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm từ 5,0% đến 10% khả năng lao động, sau đó cứ tăng 1,0% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%. b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động cho người lao động bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người lao động bị chết do tai nạn lao động.

Nếu 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 trên.

Như vậy, nếu bạn chứng minh được lỗi không phải do bạn gây ra thì mức bồi thường sẽ cao hơn. Còn trong trường hợp lỗi do bạn thì vẫn được bồi thường nhưng mức bồi thường thấp hơn mà thôi.



PHẦN V

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

🔍 Nguyên tắc kỷ luật lao động là như thế nào?

Do bất bình với cách làm việc của Giám đốc nên tôi đã làm đơn tố cáo hành vi tham nhũng của lãnh đạo tới cơ quan nhà nước. Vì thế, Giám đốc đã kỷ luật tôi bằng hình thức cho thôi việc. Tuy nhiên, tôi bị thôi việc chỉ bằng một thông báo mà không có bất kỳ một cuộc gặp mặt nào. Tôi muốn biết để kỷ luật một người lao động thì cần tuân thủ nguyên tắc nào?

Trả lời:

Việc xử lý kỷ luật cần phải tuân thủ theo những nguyên tắc cụ thể theo điều 123, Bộ luật lao động như sau:

a) Người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động. b) Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. c) Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa, trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật. d) Việc xử lý kỷ luật lao động phải được lập thành biên bản.

Như vậy, việc sa thải của lãnh đạo công ty là không đúng pháp luật.

🔍 Sa thải trái pháp luật của người sử dụng lao động

Ở công ty tôi mặc định là công nhân đi làm quen đeo thẻ thì nếu là công nhân nam thì lập tức sa thải, công nhân nữ thì xem lại khả năng làm việc để cân nhắc hình thức kỷ luật. Điều này không được quy định trong bất cứ quy định ở hợp đồng hay nội quy nào của công ty. Chúng tôi muốn hỏi là công ty làm như vậy có trái pháp luật không? Nếu có chúng tôi phải làm như thế nào để đòi lại công bằng?

Trả lời:

Căn cứ điều 126, Bộ luật lao động quy định về các trường hợp áp dụng hình thức kỷ luật sa thải như 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 theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này. 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.

Đối chiếu với các quy định trên cho thấy việc không đeo thẻ công ty mà bị sa thải là hoàn toàn vô lý. Bạn có thể yêu cầu Công đoàn công ty can thiệp hoặc cơ quan thanh tra về lao động tại địa bàn doanh nghiệp cư trú. Trong trường hợp cần thiết bạn có thể khởi kiện ra tòa về trường hợp sa thải trái pháp luật.

❓ Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi sa thải trái pháp luật?

Tôi đã làm cho một công ty 100% vốn nước ngoài từ tháng 3/2007 đến ngày 21/8/2013 (ký hợp đồng lao động không thời hạn). Tuy nhiên, họ đưa đơn chấm dứt hợp đồng lao động với lý do:

Tôi nghỉ 2 ngày thứ 7 trong một tháng không xin phép và một số ngày đi muộn Lý do thứ 2 là đã không dịch văn bản như họ yêu cầu.

Còn lại trong suốt quá trình làm việc tôi không vi phạm bất kỳ qui định nào của Công ty.

Họ đưa thư chấm dứt hợp đồng lao động vào cuối ngày 21 tháng 8 năm 2013 và yêu cầu tôi bàn giao và nghỉ việc ngay ngày hôm đó. Họ tính cho tôi thêm 45 ngày lương.

Mong luật sư tư vấn giúp tôi họ đã vi phạm những điều nào của luật lao động và tôi được bồi thường như thế nào?

Trả lời:

- Căn cứ Khoản 3 Điều 126 BLLĐ 2012 người sử dụng lao động được áp dụng hình thức sa thải đối với người lao động trong trường hợp “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”.

- Căn cứ điểm a, khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 người sử dụng lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp “người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động”. Căn cứ khoản 2 Điều 13 Nghị định 44/2013/NĐ-CP và Căn cứ Điều 12 Nghị định 44/2003/NĐ-CP “người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng

văn bản ít nhất hai lần trong một tháng, mà sau đó vẫn không hoàn thành. Mức độ không hoàn thành công việc được ghi trong hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động của đơn vị”.

- Căn cứ các quy định được chiếu trên đây thì: Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật.

Theo điều 42 BLLĐ 2012 Công ty phải:

(i) Nhận bạn trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày bạn không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

(ii) Trường hợp bạn không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản (i) nêu trên Công ty phải trả trợ cấp thôi việc cho bạn.

(iii) Trường hợp công ty không muốn nhận lại bạn và bạn đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường tại (i) trên đây và trợ cấp thôi việc, 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.

(iv) Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà bạn vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản (i), hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

(v) Ngoài ra, công ty phải bồi thường cho bạn một khoản tiền tương ứng với tiền lương của bạn trong những ngày không báo trước theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn của bạn với công ty là 45 ngày làm việc.

❓ Bồi thường thiệt hại do làm mất tài sản?

Chồng tôi là bảo vệ cho một xí nghiệp. Xí nghiệp có 2 bảo vệ, mỗi tuần được nghỉ một ngày chủ nhật. Khi chồng tôi nghỉ chủ nhật ở nhà, bảo vệ kia trực thì xí nghiệp bị mất 6 chiếc bình ắc quy ô tô và tổng số tiền thiệt hại là 13 triệu đồng. Xí nghiệp bị mất tài sản vào ngày chồng tôi được xí nghiệp cho nghỉ thì chồng tôi có phải chịu trách nhiệm bồi thường cho xí nghiệp hay không?

Trả lời:

Căn cứ điều 130 BLLĐ 2012 quy định về Bồi thường thiệt hại “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”.

Căn cứ Điều 131 BLLĐ 2012 thì việc xem xét, quyết định mức độ bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế của người lao động. Như vậy trong trường hợp của chồng bạn thì lỗi không phải do chồng bạn gây ra, do vậy chồng bạn không phải bồi thường thiệt hại vật chất do người khác gây ra.



PHẦN VI

CHẾ ĐỘ ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

❓ Quyền lợi của phụ nữ khi mang thai và nuôi con nhỏ như thế nào?

Tôi mới sinh cháu được 8 tháng nhưng vì cháu hay đau yếu nên tôi thường phải xin nghỉ làm. Viện lý do đó, công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng của tôi. Vậy việc làm này đúng hay sai?

Trả lời:

Theo quy định tại điều 155, Bộ luật lao động thì 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.

Như vậy việc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với chị là hoàn toàn sai pháp luật. Ngoài ra, phụ nữ khi mang thai và nuôi con nhỏ còn được pháp luật lao động bảo vệ như:

1. Người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa trong các trường hợp sau đây:

a) Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo. b) Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

2. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.

3. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ luật lao động.

4. Lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi, được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

❓ Chế độ nghỉ thai sản được quy định như thế nào?

Sau khi sinh con sức khỏe tôi không được tốt. Đi khám, bác sĩ nói rằng tôi bị hậu sản và mắc bệnh trầm cảm cần điều trị lâu dài. Vậy xin hỏi tôi có thể xin nghỉ làm và hưởng nguyên lương không?

Trả lời:

Điều 157, Bộ luật lao động quy định 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.

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

Như vậy bạn có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để xin nghỉ thêm nhưng không hưởng lương. Và để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, luật lao động cũng quy định: lao động nữ được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định nói trên, 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.



PHẦN VII

ĐÌNH CÔNG

❓ Thế nào là cuộc đình công hợp pháp?

Đọc báo thấy công nhân trong Bình Dương, Sài Gòn đình công phản đối việc không cho lĩnh tiền trợ cấp một lần. Việc bày tỏ ý kiến là đúng nhưng cũng nhiều người nói những cuộc đình công đó là bất hợp pháp. Vậy xin hỏi thế nào là cuộc đình công hợp pháp?

Trả lời:

Theo quy định của pháp luật lao động hiện hành, đình công hợp pháp phải có đủ các điều kiện sau đây:

+ Phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể và trong phạm vi quan hệ lao động;

+ Được những NLD làm việc tại doanh nghiệp tiến hành trong phạm vi doanh nghiệp đó.

+ Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành công 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.

+ Việc đình công do Ban Chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.

❓ Trình tự tiến hành đình công?

Để tiến hành một cuộc đình công hợp pháp thì cần tuân thủ trình tự như thế nào?

Trả lời:

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).

Đình công phải được tiến hành theo thủ tục sau:

1. Lấy ý kiến tập thể lao động :

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động lấy ý kiến để đình công, quyết định thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công và thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 1 ngày. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu (yêu cầu đáp ứng hay giải quyết như thế nào) khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động (đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới 300 người lao động) và trên 75% số người được lấy ý kiến (đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ 300 người lao động trở lên).

Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm: những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý, thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới 300 người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động. Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ 300 người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất, trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

2. Lập bản yêu cầu:

Song song với việc ra quyết định đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải lập bản yêu cầu và chậm nhất là 5 ngày trước ngày bắt đầu đình công phải cử nhiều nhất là 3 đại diện để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi 1 bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây: những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý, kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công, thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước trong bản yêu cầu, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

3. Ra quyết định đình công.

4. Tiến hành đình công.

❓ Tiền lương trong những ngày tham gia đình công?

Trường hợp nhiều người công nhân phải nghỉ làm do tình trạng đình công gây ra nhưng họ không tham gia vào cuộc đình công thì chế độ lương của những người này được giải quyết như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại điều 218 Bộ luật lao động thì: người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc. Cụ thể:

- Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương;
- Những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

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.

❓ Quyết định hoãn đình công là đúng hay sai?

Theo kế hoạch, công nhân của doanh nghiệp vận tải công cộng sẽ tiến hành đình công trong 03 ngày theo quyết định đình công của Ban chấp hành công đoàn. Tuy nhiên sát đến ngày đình công, Ban chấp hành công đoàn nhận được quyết định của Chủ tịch UBND tỉnh yêu cầu hoãn đình công vì thời gian đình công trùng với ngày Quốc tế Lao động. Đề nghị cho biết, quyết định hoãn đình công của Chủ tịch UBND tỉnh có đúng pháp luật không?

Trả lời:

Điều 8 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP quy định các trường hợp hoãn, ngừng đình công, gồm:

1. Đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp dịch vụ về điện, nước, vận tải công cộng và các dịch vụ khác trực tiếp phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày hiến pháp, ngày Quốc tế lao động và ngày Quốc khánh.

2. Đình công dự kiến tổ chức tại địa bàn đang diễn ra các hoạt động nhằm phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

3. Đình công diễn ra trên địa bàn xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.

4. Đình công diễn ra đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp dịch vụ điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng tới môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe của nhân dân tại thành phố thuộc tỉnh.

5. Đình công diễn ra có các hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng của nhà đầu tư, làm mất an ninh, trật tự công cộng ảnh hưởng đến các hoạt động của cộng đồng dân cư tại nơi xảy ra đình công.

Như vậy nếu thời gian đình công của công nhân doanh nghiệp kinh doanh vận tải trùng vào ngày Quốc tế lao động thì quyết định hoãn đình công của Chủ tịch UBND tỉnh là đúng pháp luật.



PHẦN VIII

KHIẾU NẠI, KHIẾU KIỆN

VỀ LAO ĐỘNG

❓ Công ty có quyền giữ văn bằng gốc hay không?

Khi vừa vào làm, công ty không ký kết hợp đồng lao động (kể cả hợp đồng thử việc) và có giữ 1 bằng tốt nghiệp đại học của vợ tôi (có giấy biên nhận+Dấu+chữ ký của Giám đốc). Sau khi vợ tôi nghỉ việc do làm việc căng thẳng, và có con nhỏ, vợ tôi đã yêu cầu công ty trên hoàn trả lại bằng tốt nghiệp đại học nhưng không được. Bây giờ, tôi muốn khởi kiện đòi lại bằng tốt nghiệp và công bằng cho những tổn thất của vợ tôi do không có bằng để xin công việc khác thì tôi cần làm những gì? Gửi đơn thư đến đâu ? Chi phí gồm những gì?

Trả lời:

Theo Luật Lao động 2012 có hiệu lực từ 01/5/2013, mọi hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản ngoại trừ trường hợp hợp đồng để làm các công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng thì có thể giao kết bằng lời nói.

Mặt khác, điều 20 Luật Lao động 2012 cũng cấm người sử dụng lao động được giữ giấy tờ tùy thân, bằng cấp, chứng chỉ gốc của người lao động.

Để bảo vệ quyền lợi của mình, vợ bạn nên làm đơn tố cáo sai phạm của công ty này tới các cơ quan quản lý nhà nước về lao động như: Phòng Lao động Thương binh xã hội, thanh tra nhà nước, thanh tra chuyên ngành lao động yêu cầu xử lý nghiêm và buộc công ty này phải trả hồ sơ gốc cho vợ bạn.

Mặt khác, vợ của bạn có thể khởi kiện công ty ra Tòa án nhân dân cấp quận nơi doanh nghiệp có trụ sở chính để làm rõ những tranh chấp trong quan hệ lao động liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng để bảo vệ quyền lợi của mình.

❓ Những vụ việc nào không phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động?

Tôi bị sa thải vì bị cho rằng đã ăn cắp đồ của công ty. Tuy nhiên tôi không phải là thủ phạm. Nay anh A muốn kiện lại công ty về việc sa thải này nhưng cán bộ công đoàn nói rằng vụ việc này phải tiến hành hòa giải của hòa giải viên lao động. Tuy nhiên cũng có người nói rằng không phải như vậy, tôi có thể kiện ra tòa ngay được. Vậy xin hỏi trong trường hợp này pháp luật quy định như thế nào?

Trả lời:

Về nguyên tắc hầu hết các vụ việc tranh chấp lao động đều phải thông qua hòa giải của hòa giải viên lao động. Nhưng theo điều 201, Bộ luật lao động thì những vụ việc sau không phải thông qua thủ tục này, ó là:

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.

Như vậy, trường hợp của bạn không cần phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động.

❓ Trình tự thủ tục khởi kiện ra tòa án như thế nào?

Trong trường hợp muốn khởi kiện, tôi cần tiến hành thủ tục khởi kiện ra Tòa án như thế nào?

Trả lời:

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định pháp luật lao động mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

❓ Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động; trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 8, Điều 9 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP quy định về thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động, trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động như sau:

1. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động.

Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

2. Trình tự, thủ tục tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của thanh tra lao động

2.1. Trong quá trình thanh tra hoặc giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động, nếu phát hiện nội dung hợp đồng lao động vi phạm thuộc một trong các trường hợp quy định tại Điều 50 của Bộ luật lao động, rưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành lập biên bản về trường hợp vi phạm và đề nghị người sử dụng lao động, người lao động tiến hành sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

2.2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, người sử dụng lao động và người lao động phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm.

2.3. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn phải sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động vi phạm mà hai bên chưa sửa đổi, bổ sung thì rưởng đoàn thanh tra hoặc thanh tra viên lao động độc lập hoặc người được giao nhiệm vụ thanh tra chuyên ngành gửi biên bản kèm theo bản sao hợp đồng lao động vi phạm cho Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

2.4. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được biên bản về trường hợp vi phạm, Chánh thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội xem xét, ban hành quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

2.5. Quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu phải gửi đến người sử dụng lao động và từng người lao động có liên quan trong hợp đồng lao động vô hiệu, tổ chức đại diện tập thể lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính.

❓ Khiếu kiện tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu?

Nếu tôi không đồng ý với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu tôi sẽ tiến hành khởi kiện, khiếu nại tại cơ quan nhà nước nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 12 Nghị định số 44/2013/NĐ-CP, nếu bạn không đồng ý với quyết định tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu thì bạn sẽ tiến hành khởi kiện tại Tòa án hoặc khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền theo quy định của pháp luật.

DANH MỤC TÀI LIỆU VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Bộ Luật Lao động năm 2012

Luật công đoàn năm 2012

Nghị định số 05/2015/NĐ – CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

Lĩnh vực việc làm

- Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16/1/2014 của Chính phủ quy định thành lập và hoạt động của Trung tâm dịch vụ việc làm
- Nghị định 102/2013/NĐ-CP ngày 05 tháng 09 năm 2013 của Chính phủ về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ Luật lao động về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam
- Nghị định 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 08 năm 2013 của Chính phủ về việc quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng
- Nghị định 55/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về 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
- Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết một số Điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động
- Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động
- Thông tư số 01/2014/TT-BLĐTBXH ngày 8/1/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thực hiện một số điều của Nghị định số 55/2013/NĐ-CP ngày 22/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Khoản 3 Điều 54 của Bộ luật lao động về 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
- Thông tư số 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Danh mục công việc không được sử dụng lao động nữ
- Thông tư 11/2013/TT-BLĐTBXH ngày 11 tháng 06 năm 2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Danh mục công việc nhẹ được sử dụng người dưới 15 tuổi làm việc
- Thông tư 10/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 06 năm 2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc ban hành Danh mục các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng lao động là người chưa thành niên
- Thông tư liên tịch số 13/2012/TTLT-BLĐTBXH-BYT Hướng dẫn thực hiện chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật đối với người lao động làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại.

Lao động – Tiền lương

- Chỉ thị 18/CT-BGTVT ngày 17 tháng 09 năm 2013 của Bộ Giao thông Vận tải về việc tăng cường thực hiện các quy định về lao động và tiền lương trong các doanh nghiệp nhà nước thuộc Bộ Giao thông Vận tải
- Nghị định 66/2013/NĐ-CP ngày 27 tháng 06 năm 2013 của Chính phủ quy định mức lương cơ sở đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang
- Nghị định 73/2013/NĐ-CP ngày 15 tháng 07 năm 2013 của Chính phủ về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng đối với cán bộ xã đã nghỉ việc
- Nghị định số 51/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chế độ tiền lương, thù lao, tiền thưởng đối với thành viên Hội đồng thành viên hoặc Chủ tịch công ty, Kiểm soát viên, Tổng giám đốc hoặc Giám đốc, Phó tổng giám đốc hoặc Phó giám đốc, Kế toán trưởng trong công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu
- Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động
- Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động
- Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ Luật lao động về Danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công
- Nghị định số 17/2013/NĐ-CP ngày 19 tháng 02 năm 2013 của Chính phủ: Về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang
- Nghị định số 46/2013/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động
- Quyết định 1354/QĐ-BLĐTBXH ngày 16 tháng 09 năm 2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc đính chính Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Nghị định 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động
- Thông tư 18/2013/TT-BLĐTBXH ngày 09 tháng 09 năm 2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn thực hiện quản lý lao động, tiền lương và tiền thưởng đối với người lao động trong Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước làm chủ sở hữu
- Thông tư 13/2013/TT-BLĐTBXH ngày 21 tháng 08 năm 2013 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về việc hướng dẫn điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng theo Nghị định 73/2013/NĐ-CP ngày 15/07/2013 của Chính phủ

Thanh tra, công đoàn và các lĩnh vực khác

- Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 của Chính phủ: Quy định chi tiết thi hành Điều 10 của Luật Công đoàn về quyền, trách nhiệm của công đoàn trong việc đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động.

SỔ TAY
KIẾN THỨC VỀ PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

Chủ biên

DƯƠNG THỊ VIỆT ANH

Giám đốc Điều hành

Trung tâm Phát triển và Hội nhập

Nhóm biên soạn

KIM THỊ THU HÀ

NGUYỄN THỊ NGỌC

Hiệu đính

Luật sư- Thạc sĩ Hoàng Nguyên Bình

Văn phòng Luật sư Bình An

Thiết kế mỹ thuật

Công ty trách nhiệm hữu hạn in ấn
và quảng cáo thương mại Khánh Dung

In 200 cuốn, khổ 15 x 21 cm

In tại Công ty In Khánh Dung, số 82 ngõ Thịnh Hào 1, Tôn Đức Thắng, Hà Nội.

Số xác nhận ĐKXB: 1647 - 2015 /CXBIPH/40 - 37/HĐ . QĐXB số: 1516 /QĐ-NXBHD

Mã số sách tiêu chuẩn quốc tế - ISBN: 978-604-86-6303-2

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP
CENTER FOR DEVELOPMENT AND INTEGRATION

Tầng 16, số 169 Nguyễn Ngọc Vũ, phường Trung Hòa, quận Cầu Giấy, Hà Nội

Tel: +84 4 3538 0100 / Fax: +84 4 3537 7479

Website: www.cd vietnam.org

16th floor, 169 Nguyen Ngoc Vu, Trung Hoa Ward, Cau Giay District, Hanoi

Tel: +84 4 3538 0100 / Fax: +84 4 3537 7479

Website: www.cd vietnam.org