lOMoARcPSD|20424454

# MỞ ĐẦU:

Lao động, sản xuất là một phần quan trọng trong cuộc sống con người. Chúng giúp tạo ra của cải, vật chất và đồng thời định hình những giá trị tinh thần của xã hội.

Lao động hiệu quả và năng suất cũng góp phần đẩy mạnh và phát triển đất nước. Chính vì thế, nhà nước ban hành luật lệ quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

Bộ Luật Lao động bảo vệ quyền làm việc, lợi ích và các quyền khác của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo điều kiện cho mối quan hệ lao động được hài hoà và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của người lao động trí óc và lao động chân tay, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước vì sự nghiệp dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, văn minh.

# NỘI DUNG

**KHÁI NIỆM, ĐỐI TƯỢNG VÀ PHƯƠNG PHÁP ĐIỀU CHỈNH**

1. **Khái niệm**

Luật lao động là một nghành luật trong hệ thống pháp luật Việt Nam, tổng hợp các quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành điều chỉnh các quan hệ xã hội về sử dụng lao động (quan hệ lao động) và các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động (quan hệ liên quan đến quan hệ lao động).

# Đối tượng điều chỉnh

Đối tượng điều chỉnh của luật lao động gồm hai nhóm quan hệ:

Quan hệ lao động là quan hệ giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động thuộc mọi thành phần kinh tế. Tức là luật lao động chủ yếu điều chỉnh quan hệ lao động được xác lập trên cơ sở hợp đồng lao động.

Các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động như: Quan hệ về việc làm là quan hệ được xác lập để đảm bảo việc làm cho người cho người lao động.

VD: *Quan hệ việc làm thể hiện ở ba loại chủ yếu: Quan hệ việc làm giữa Nhà nước và người lao động, quan hệ việc làm giữa đơn vị sử dụng lao động với*

*người lao động, quan hệ việc làm giữa các trung tâm dịch vụ việc làm với người lao động; Quan hệ học nghề; Quan hệ về bồi thường thiệt hại, …*

# Phương pháp điều chỉnh

Luật lao động sử dụng nhiều phương pháp tác động khác nhau tùy thuộc vào từng quan hệ lao động cụ thể. Các phương pháp điều chỉnh của luật lao động bao gồm:

Phương pháp thỏa thuận được áp dụng trong trường hợp xác lập quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động và trong việc xác lập thỏa ước lao động tập thể.

Phương pháp mệnh lệnh được sử dụng trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động, chúng thường được dùng để xác định nghĩa vụ của người lao động với người sử dụng đối với người sử dụng lao động thông qua các hoạt động công đoàn, tác động vào các quan hệ phát sinh trong quá trình lao động.

*Đây là phương pháp điều chỉnh đặc thù của Luật lao động. Phương pháp này được sử dụng để giải quyết những vấn đề nảy sinh trong quá trình lao động có liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Như sắp xếp việc làm, điều động lao động, trả công, thực hiện bảo hiểm xã hội, v.v.*

# MỘT SỐ CHẾ ĐỊNH CƠ BẢN CỦA LUẬT LAO ĐỘNG

**I. Việc làm**

1. **Khái niệm:**

- Theo điều 33 của Bộ luật lao động Việt Nam: Việc làm là những hoạt động có ích không bị pháp luật ngăn cấm và đem lại thu nhập cho người lao động. Việc làm là nhu cầu, quyền lợi nhưng đồng thời cũng là nghĩa vụ và trách nhiệm đối với mọi người.

# Quyền của người lao động:

+ Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

+ 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.

+ Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động.

+ Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc.

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật.

+ Đình công.

# Tổ chức tư vấn giới thiệu việc làm

Người lao động được tự do lựa chọn việc làm, làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm, trực tiếp liên hệ với người sử dụng lao động hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm để tìm kiếm việc làm theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.

# Hợp đồng lao động:

1. **Khái niệm**

Điều 15 [Bộ luật lao động 2012](https://chiakhoaphapluat.vn/bo-luat-lao-dong-2012/) (BLLĐ) quy định 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. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

# Nguyên tắc kết giao hợp đồng lao động:

**Tự nguyện:** Không bên nào ép buộc bên nào giao kết hợp đồng lao động sự tự nguyện chính là biểu hiện của yếu tố “tự do” của các chủ thể phù hợp với pháp luật.

**Bình đẳng** là nguyên tắc khẳng định vị thế ngang nhau của người sử dụng lao động và người lao động khi giao kết hợp đồng lao động.

**Thiện chí, hợp:** Thiện chí biểu hiện cách đối xử tốt đẹp, chân thành với nhau; hợp tác là thể hiện sự phối hợp cùng nhau trong thỏa thuận, bàn bạc giải quyết vấn đề.

**Không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội**: Xác định các nội dung thỏa thuận đưa vào hợp đồng khi giao kết hợp đồng 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.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

# Chấm dứt hợp đồng lao động

**- Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động**

1. Trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động

Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này.

Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.

Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

1. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, d người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng.

Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng.

Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều 168 thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

*Điểm d với e là:*

*Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này.*

*Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác.*

# Hợp đồng thử việc

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thoả thuận quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao

động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.

Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện: Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác

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

Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường.

# Tiền lương

Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động căn cứ vào năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc và điều kiện lao động, được xác định theo sự thoả thuận hợp pháp giữa hai bên trong hợp đồng lao động hoặc theo quy định của pháp luật.

# Tiền lương trong một số trường hợp đặc biệt

* Người lao động làm thêm giờ được trả lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền lương thực trả theo công việc đang làm như:

Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%, Vào ngày nghỉ hằng tuần, ít nhất bằng 200%, vào ngày nghỉ lễ, tết, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300%. Người lao động làm việc vào ban đêm thì được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo ngày làm việc bình thường; Người lao động làm thêm giờ vào ban đêm thì ngoài việc trả lương theo quy định thì 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 của ngày làm việc bình thường hoặc của ngày nghỉ hằng tuần hoặc của ngày nghỉ lễ, tết.

# Tạm ứng

Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận và không bị tính lãi.

Người sử dụng lao động phải cho người lao động 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 tiền lương theo hợp đồng lao động và người lao động phải hoàn trả số tiền đã tạm ứng.

Người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương. Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

# 1. Thời giờ làm việc:

1. Quy định về thời giờ làm viêc̣ Bô ̣ Luâṭ Lao đông năm 2019 quy định:

Điều 105. Thời giờ làm việc bình thường

1. Thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.
2. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần.

Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động.

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

Người lao đông làm viêc ngoài những thời gian được xác định là thời giờ làm viêc

bình thường theo quy định pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động được tính là làm thêm giờ.

2. Quy định về thời giờ nghỉ ngơi Bô ̣ Luâṭ Lao đông năm 2019 quy định:

2.1/ Thời giờ nghỉ ngơi của người lao động được hưởng lương:

* Thứ nhất: nghỉ giữa ca ít nhất nửa giờ. Đối với ca đêm ít nhất là 45 phút.
* Thứ hai: nghỉ chuyển ca pháp luật quy định ít nhất 12 giờ.
* Thứ ba: nghỉ hàng tuần ít nhất một ngày là 24 giờ liên tục.
* Thứ tư: nghỉ ngày lễ.
* Thứ năm: nghỉ hàng năm.
* Thứ sáu: nghỉ về việc riêng. 2.2/ Thời giờ nghỉ giữa ca:

Các chủ thể là người lao động khi làm việc tám giờ liên tục trong điều kiện bình thường hoặc làm việc từ sáu giờ đến bảy giờ liên tục trong trường hợp được rút ngắn thời giờ làm việc thì sẽ được nghỉ ngơi ít nhất nửa giờ và thời giờ nghỉ ngơi sẽ được tính vào giờ làm việc.

Ngoài ra, đối với các chủ thể là người lao động làm việc trong ngày từ mười giờ trở lên kể cả số giờ làm thêm thì sẽ được nghỉ thêm ít nhất nửa giờ tức là ba mươi phút tính vào giờ làm việc.

* 1. / Nghỉ hàng tuần:

Trong mỗi tuần lễ, người lao động sẽ được nghỉ ít nhất một ngày tức là 24 giờ liên tục. Thông thường là vào ngày chủ nhật. Tuy nhiên, đối với những cơ quan, xí nghiệp do yêu cầu của sản xuất, công tác hoặc phục vụ nhân dân đòi hỏi phải làm việc liên tục cả tuần, kể cả chủ nhật thì các chủ thể là người sử dụng lao động có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào một ngày khác trong tuần cho từng nhóm người lao động khác nhau nhưng phải đảm bảo người lao động được nghỉ một ngày trọn vẹn.

Trong trường hợp do chu kỳ lao động không thể nghỉ hàng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cần phải đảm bảo cho người lao động chế độ nghỉ bù thỏa đáng theo đúng quy định. Tính bình quân mỗi tháng, người lao động sẽ được nghỉ ít nhất 4 ngày.

* 1. / Các ngày nghỉ lễ, tết:

Trong một năm, các chủ thể là người lao động được nghỉ lễ, tết tất cả là mười ngày, cụ thể pháp luật quy định là những ngày sau đây:

* Thứ nhất: Tết dương lịch: 1 ngày (ngày 1 tháng 1 dương lịch).
* Thứ hai: Tết âm lịch: 5 ngày (sẽ do người sử dụng lao động lựa chọn một ngày cuối năm và bốn ngày đầu năm âm lịch hoặc hai ngày cuối năm và ba ngày đầu năm âm lịch).
* Thứ ba: Ngày Chiến thắng 30 – 4: 1 ngày (tức ngày 30 tháng tư dương lịch).
* Thứ tư: Ngày Quốc tế lao động: 1 ngày (tức ngày 1 tháng 5 dương lịch).

\_Thứ năm: Ngày Quốc khánh: 1 ngày (tức ngày 2 tháng 9 dương lịch).

* Thứ sáu: Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (tức ngày 10 tháng 3 âm lịch).

Nếu những ngày nghỉ được quy định cụ thể bên trên trùng vào ngày nghỉ hàng tuần thì người lao động được nghỉ bù vào ngày tiếp theo theo quy định của pháp luật.

* 1. / Nghỉ hàng năm:

Theo quy định tại Điều 74 Bộ luật lao động năm nước ta thì thời gian nghỉ hàng năm được chia ra làm 3 mức cụ thể là: 12, 14 và 16 ngày. Pháp luật hiện hành quy định như sau:

* Thời gian nghỉ hàng năm là 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường.
* Thời gian nghỉ hàng năm là 14 ngày làm việc, đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt và đối với người dưới 18 tuổi.
* Thời gian nghỉ hàng năm là 16 ngày làm việc, đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm ở những nơi có điều kiện sinh sống khắc nghiệt.

1. Bảo hiểm lao động

# Khái niệm, đặc điểm của bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội là sự bảo đảm thay thế hoặc bù đắp một phần thu nhập của người lao động khi họ bị giảm hoặc mất thu nhập do ốm đau, thai sản, tai nạn

lao động, bệnh nghề nghiệp, thất nghiệp, hết tuổi lao động hoặc chết trên cơ sở đống vào quỹ bảo hiểm xã hội

# Bảo hiểm xã hội có những đặc điểm cơ bản sau đây:

Bảo hiểm xã hội bảo hiểm cho người lao động cả trong quá trình lao động và ngoài quá trình lao động. Còn đối với người sử dụng lao động, thời hạn tham gia bảo hiểm sẽ bắt đầu từ khi họ thuê mướn một số lượng lao động nhất định cho đến khi doanh nghiệp hay tổ chức của họ không còn tồn tại vì các lý do khác nhau như: phá sản, giải thể v.v…

Bảo hiểm xã hội chủ yếu được thực hiện dưới hình thức bắt buộc, do vậy đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và đối tượng được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội ngày càng lớn.

Phí bảo hiểm mà người lao động và người sử dụng lao động tham gia phải đóng góp thường được gộp định kỳ hàng tháng.

Bảo hiểm xã hội được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật và nhà nước là người đứng ra bảo hộ cho các hoạt động bảo hiểm xã hội. Nếu không có sự bảo hộ của nhà nước, hoạt động bảo hộ xã hội sẽ không thể bên vững và mục tiêu của bảo hiểm xã hội sẽ rất khó thực hiện

# Phân loại bảo hiểm xã hội

Bảo hiểm xã hội bắt buộc là loại hình bảo hiểm xã hội do Nhà nước tổ chức mà người lao động và người sử dụng lao động phải tham gia.

Với loại hình bảo hiểm xã hội bắt buộc này, luật quy định phải tham gia 05 chế độ, đó là: Chế độ ốm đau; Chế độ thai sản; Chế độ tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp; Chế độ hưu trí; Chế độ tử tuất.

Bảo hiểm xã hội tự nguyện là loại hình bảo hiểm do Nhà nước tổ chức mà người tham gia bảo hiểm được quyền lựa chọn mức đóng, phương thức đóng phù hợp với tài chính của mình.

Người lao động được chọn một trong các phương thức đóng sau đây: Hằng tháng; 03 tháng một lần; 06 tháng một lần; 12 tháng một lần; Một lần cho nhiều năm về sau với mức thấp hơn mức đóng hằng tháng hoặc một lần cho những năm còn thiếu với mức cao hơn mức đóng hằng tháng so với quy định tại Điều này. Các chế độ bảo hiểm xã hội tự nguyện.

Chế độ hưu trí: Người lao đông thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội tự ̣ nguyên đủ điều kiện về tuổi và thời gian tham gia bảo hiểm xã hội sẽ được hưởng chế độ hưu trí. Lương hưu hàng tháng bằng 45% mức bình quân thu nhập tháng đóng bảo hiểm xã hội và tương ứng với số năm đóng bảo hiểm xã hội.

Chế độ tử tuất: Người lao động có thời gian đóng bảo hiểm xã hội tự nguyên từ ̣ đủ 60 tháng ( 05 năm) trở lên và người đang hưởng lương hưu sẽ được hưởng trợ cấp mai táng bằng 10 lần mức lương cơ sở (mức trợ cấp hiện tại là 14,9 triệu đồng), dành cho người có thời gian đóng từ đủ 60 tháng trở lên hoặc đang hưởng lương hưu.

# Kỷ luật lao động

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. Việc tuân theo kỷ luật lao động có ý nghĩa cả về mặt kinh tế, chính trị và xã hội. Tạo cơ sở cho người sử dụng lao động có thể bố trí lao động một cách hợp lý, để ổn định sản xuất, ổn định đới sống cho người lao động và trật tự xã hội nói chung.

# Đặc điểm của kỷ luật lao động:

Thứ nhất, chỉ áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật lao động làm thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động.

Thứ hai, tài sản bị thiệt hại phải thuộc quyền quản lí, sử dụng, bảo quản, lưu giữ của người lao động.

Thứ ba, thiệt hại xảy ra trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động.

***Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động:***

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.

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.

# Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động:

Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của người sử dụng lao động thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng.

# Trách nhiệm vật chất

Trách nhiệm vật chất là nghĩa vụ của người lao động phải bồi thường những thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động do hành vi vi phạm kỉ luật lao động, vi phạm hợp đồng trách nhiệm gây ra.

# Đặc điểm của trách nhiệm vật chất:

Thứ nhất, chỉ áp dụng đối với người lao động có hành vi vi phạm kỉ luật lao động làm thiệt hại đến tài sản của người sử dụng lao động

Thứ hai, tài sản bị thiệt hại phải thuộc quyền quản lí, sử dụng, bảo quản, lưu giữ hoặc chế biến của người lao động.

Thứ ba, thiệt hại xảy ra trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động. Căn cứ áp dụng trách nhiệm vật chất: có hành vi vi phạm kỉ luật lao động hoặc vi phạm hợp đồng trách nhiệm; có thiệt hại về tài sản cho người sử dụng lao động: chí áp dụng với thiệt hại trực tiếp; có mối quan hệ nhân quả giữa hành vi vi phạm kỉ luật lao động và thiệt hại tài sản; có lỗi của người vi phạm áp dụng cả lỗi vô ý và lỗi cố ý. Phụ thuộc vào tình trạng tài sản hư hỏng; Các căn cứ khác như hoàn cảnh gia đình, tài sản cuả người lao động, kinh nghiệm.

# Các trường hợp phải bồi thường thiệt hại:

Thứ nhất, người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc, thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định.

Thứ hai, 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, địch 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.

1. Lao động nữ và bình đẳng giới

# Chính sách của Nhà nước:

Khái niệm chính sách của Nhà nước đối với lao động nữ Điều 153 Bộ luật lao động năm 2012 quy định như sau:

“

* Bảo đảm quyền làm việc bình đẳng của lao động nữ.
* Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà.
* Có biện pháp tạo việc làm, nâng cao trình độ nghề nghiệp, tăng cường phúc lợi về vật chất và tinh thần của lao động nữ nhằm giúp lao động nữ phát huy có hiệu quả năng lực nghề nghiệp, kết hợp hài hoà cuộc sống lao động và cuộc sống gia đình.
* Có chính sách giảm thuế đối với người sử dụng lao động có sừ dụng nhiều lao động nữ theo quy định của pháp luật về thuế.
* Mở rộng nhiều loại hình đào tạo thuận lợi cho lao động nữ có thêm nghề dự phòng và phù họp với đặc điểm về cơ thể, sinh lý và chức năng làm mẹ của phụ nữ.
* Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ”.

# Chế độ thai sản:

Luật BHXH năm 2014 về chế độ thai sản quy định như sau: “Điều 32. Thời gian hưởng chế độ khi khám thai

1. Trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày; trường hợp ở xa cơ sở khám bệnh, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.
2. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại Điều này tính theo ngày làm việc không kể ngày nghỉ lễ, nghỉ Tết, ngày nghỉ hằng tuần.

Điều 33. Thời gian hưởng chế độ khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý

1. Khi sẩy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền. Thời gian nghỉ việc tối đa được quy định như sau:
2. 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi.
3. 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi.
4. 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi.
5. 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên.
6. Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản.

Điều 34. Thời gian hưởng chế độ khi sinh con

1. Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.

1. Lao động nam đang đóng bảo hiểm xã hội khi vợ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như sau:
2. 05 ngày làm việc.
3. 07 ngày làm việc khi vợ sinh con phải phẫu thuật, sinh con dưới 32 tuần tuổi;
4. Trường hợp vợ sinh đôi thì được nghỉ 10 ngày làm việc, từ sinh ba trở lên thì cứ thêm mỗi con được nghỉ thêm 03 ngày làm việc.
5. Trường hợp vợ sinh đôi trở lên mà phải phẫu thuật thì được nghỉ 14 ngày làm việc.

Thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản quy định tại khoản này được tính trong khoảng thời gian 30 ngày đầu kể từ ngày vợ sinh con.

1. Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá thời gian quy định.

# 3. Quyền đơn phương, chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng với phụ nữ mang thai:

Điều 138 Bộ luật lao động năm 2019 quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai như sau:

1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

1. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

# 4. Nghỉ thai sản và bảo đảm quyền lợi cho thai sản:

* Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.
* Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản trước khi sinh tối đa không quá 02 tháng.
* Trường hợp sau khi sinh con, nếu con dưới 02 tháng tuổi bị chết thì mẹ được nghỉ việc 04 tháng tính từ ngày sinh con; nếu con từ 02 tháng tuổi trở lên bị chết thì mẹ được nghỉ việc 02 tháng tính từ ngày con chết, nhưng thời gian nghỉ việc hưởng chế độ thai sản không vượt quá 02 tháng.

# III. KẾT LUẬN:

Sau nhiều năm phát huy giá trị của lao động sản xuất trong thực tiễn, chúng ta nhận thức rằng nó đóng vai trò quan trọng xuyên suốt lịch sử. Lao động sản xuất tác động lên nhiều chủ thể khác nhau, cả cộng đồng và xã hội. Bởi vậy nên ngay trong bản thân nó tiềm ẩn nhiều bất trắc, ở đó bao gồm tất cả mọi khả năng về tranh chấp, xung đột quyền lợi có thể xảy ra. Đây chính là vấn đề về quyền lợi của người lao động cần được đảm bảo.

Luật Lao Động đã đáp ứng yêu cầu trong thời kỳ công nghiệp hóa hiện đại hóa đất nước, xây dựng chuẩn mực pháp lý cho cách ứng xử trong lao động sản xuất.