

**LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG
THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**



CẨM NANG PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG

**(DÀNH CHO CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN
VÀ CÔNG NHÂN LAO ĐỘNG)**

Thành phố Hồ Chí Minh – 2006
Lưu hành nội bộ

MỤC LỤC

	Điều
Lời nói đầu	
Việc làm	1-7
Hợp đồng lao động.....	8-14
Thỏa ước lao động tập thể	15-21
Quy trình xây dựng, thương lượng và ký kết thỏa ước lao động tập thể.....	22-26
Tiền lương.....	27-50
Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất	41-58
An toàn lao động, vệ sinh lao động.....	49-51
Những quy định riêng đối với lao động nữ.....	52-54
Bảo hiểm xã hội	55-78
Công đoàn	65-67
Tranh chấp lao động và đình công.....	68-75
Những địa chỉ cần biết để được tư vấn pháp luật miễn phí	92

LỜI NÓI ĐẦU

“Lao động là hoạt động quan trọng nhất của con người, tạo ra của cải vật chất và các giá trị tinh thần cho xã hội. Lao động có năng suất, chất lượng và hiệu quả cao là nhân tố quyết định sự phát triển của đất nước.

Pháp luật lao động quy định quyền và nghĩa vụ của người lao động và của người sử dụng lao động, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, vì vậy có giá trị quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

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 hòa 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 hóa, hiện đại hóa đất nước, vì mục tiêu dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh.”

Nhằm giúp cho cán bộ công đoàn trong công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật đồng thời giúp cho công nhân lao động hiểu một cách cơ bản về những điều khoản có liên quan đến quyền và lợi ích được quy định trong Bộ luật Lao động (đã được sửa đổi, bổ sung); Liên đoàn Lao động TP. Hồ Chí Minh biên soạn tài liệu “**CẨM nang pháp luật lao động**” nhằm phục vụ cho công tác tuyên truyền, phổ biến, nghiên cứu pháp luật trong cán bộ công đoàn và công nhân lao động.

BAN BIÊN TẬP

VIỆC LÀM

1- Quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi tuyển dụng lao động:

- NSDLĐ có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức giới thiệu việc làm để tuyển lao động là người Việt Nam theo yêu cầu của mình.
- Người lao động (NLĐ) có quyền trực tiếp liên hệ với NSDLĐ hoặc đăng ký tại tổ chức giới thiệu việc làm để tìm việc làm tùy theo nguyện vọng, khả năng, trình độ nghề nghiệp và sức khỏe của mình.
- Trước khi tuyển dụng lao động, NSDLĐ phải thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng và niêm yết tại trụ sở doanh nghiệp về nhu cầu tuyển dụng lao động. Nội dung thông báo phải cụ thể về nghề, công việc, trình độ chuyên môn, số lượng cần tuyển, thời hạn hợp đồng lao động, mức lương, thời hạn tuyển dụng và các nhu cầu cần thiết khác.

2- Chi phí cho việc tuyển dụng lao động:

- NSDLĐ chịu trách nhiệm chi trả mọi chi phí cho việc tuyển dụng lao động.
- NSDLĐ tuyển dụng lao động thông qua tổ chức giới thiệu việc làm phải trả phí giới thiệu việc làm cho tổ chức giới thiệu việc làm theo quy định của pháp luật.

3- Hồ sơ đăng ký dự tuyển lao động:

- * Khi đăng ký tuyển dụng, NLĐ phải nộp hồ sơ bao gồm:
 - Phiếu đăng ký dự tuyển theo mẫu do Bộ Lao động TBXH ban hành.
 - Bản sao sổ lao động (không cần công chứng) hoặc sơ yếu lý lịch theo mẫu do Bộ Lao động TBXH ban hành.
 - Bản sao các văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của vị trí dự tuyển (không cần công chứng).
 - Giấy khám sức khỏe của cơ quan y tế có thẩm quyền.
 - Các giấy tờ khác theo yêu cầu của tính chất công việc cần tuyển.
- * Khi nhận hồ sơ đăng ký tuyển dụng, NSDLĐ phải vào sổ theo dõi và có giấy biên nhận trao cho NLĐ, trong đó ghi rõ thời gian nhận hồ sơ, thời gian tuyển dụng và những giấy tờ có trong hồ sơ.
- * Trong trường hợp NLĐ không trúng tuyển hoặc không đến dự tuyển có quyền lấy lại hồ sơ đăng ký dự tuyển trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày thông báo kết quả tuyển dụng.

4- Điều kiện để NSDLĐ cho NLĐ mất việc làm:

- * Khi doanh nghiệp, đơn vị có sự thay đổi cơ cấu hoặc công nghệ bao gồm:
 - Thay đổi một phần hoặc toàn bộ máy móc thiết bị, quy trình công nghệ tiên tiến có năng suất lao động cao hơn, sử dụng lao động ít hơn.
 - Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm dẫn đến sử dụng lao động ít hơn.
 - Thay đổi cơ cấu tổ chức, bao gồm sát nhập, giải thể một số bộ phận đơn vị.
- * Đã đào tạo nghề lại cho NLĐ nhưng không sắp xếp được việc làm mới.

5- Thủ tục cho NLĐ mất việc làm:

- Công bố danh sách NLĐ sẽ mất việc làm.
- Trao đổi nhất trí với ban chấp hành Công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, đơn vị.
- Báo cáo cơ quan quản lý nhà nước về lao động tại địa phương.

6- Quyền lợi của NLD khi bị mất việc làm:

- NLD có thời gian làm việc cho doanh nghiệp, đơn vị đủ 12 tháng trở lên bị mất việc làm, được NSDLĐ trợ cấp mất việc làm với mức cứ mỗi năm làm việc trả một tháng lương, nhưng thấp nhất cũng bằng hai tháng.

- Mức tiền tính trợ cấp mất việc làm là mức lương bình quân theo hợp đồng lao động của 6 tháng liền kề trước khi bị mất việc.

- Thời gian làm việc tính hưởng trợ cấp mất việc là tổng thời gian làm việc thực tế cho doanh nghiệp, đơn vị. Thời gian đối với những tháng lẻ được tính như sau:

+ Dưới 1 tháng: không được tính.

+ Từ 1 tháng đến dưới 6 tháng: tính bằng 6 tháng làm việc để hưởng trợ cấp bằng ½ tháng lương.

+ Từ đủ 6 tháng đến 12 tháng: tính bằng 1 năm làm việc để hưởng trợ cấp bằng 1 tháng lương.

- Khoản trợ cấp mất việc làm của NLD được trả trực tiếp một lần tại nơi làm việc hoặc nơi thuận lợi nhất cho NLD chậm nhất không quá 7 ngày, kể từ ngày NLD bị mất việc làm.

- Ngoài các khoản trợ cấp mất việc làm trên, NLD còn được hưởng quyền về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật và các quyền lợi khác theo quy định của doanh nghiệp, đơn vị và theo thỏa thuận ghi trong hợp đồng.

7- Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp mất việc làm cho NLD:

- Nguồn kinh phí chi trả trợ cấp mất việc làm được lấy từ quỹ dự phòng về trợ cấp mất việc làm của doanh nghiệp. Trường hợp quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm không đủ để trả trợ cấp cho NLD thì được chi bổ sung từ nguồn chi phí quản lý doanh nghiệp.

- Quỹ dự phòng trợ cấp mất việc làm được trích từ 1% - 3% trên quỹ lương căn cứ đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp và được hạch toán vào giá thành hoặc phí lưu thông.

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

8- Hợp đồng lao động (HĐLĐ) được giao kết theo một trong những loại sau:

- HĐLĐ không xác định thời hạn.

- HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng tới 36 tháng.

- HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Khi HĐLĐ xác định thời hạn hoặc HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới.

- Nếu không ký HĐLĐ, hợp đồng đã giao kết trở thành không xác định thời hạn.

- Nếu ký HĐLĐ mới là HĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn; sau đó nếu NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn.

- HĐLĐ được ký kết bằng văn bản giữa NLD và NSDLĐ, phải được làm thành 2 bản, mỗi bên giữ 1 bản. Đối với một số công việc có tính chất tạm thời mà thời hạn dưới 3 tháng hoặc đối với lao động giúp việc gia đình thì các bên có thể giao kết bằng miệng, thì các bên đương nhiên phải tuân theo các quy định của pháp luật lao động.

- HĐLĐ có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh và bảo hiểm xã hội đối với NLĐ.

- NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận về việc làm thử, thời gian thử việc, về quyền, nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương của NLĐ trong thời gian thử việc ít nhất phải bằng 70% mức lương cấp bậc của công việc đó. Thời gian thử việc không được quá 60 ngày đối với lao động chuyên môn kỹ thuật cao và không được quá 30 ngày đối với lao động khác.

9- HĐLĐ đương nhiên chấm dứt trong những trường hợp:

- Hết hạn hợp đồng.
- Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng.
- Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng.
- NLĐ bị kết án tù giam hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của tòa án.
- NLĐ chết, mất tích theo tuyên bố của tòa án.

10- NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong những trường hợp sau:

- Đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất cứ khi nào, không cần nêu lý do nhưng phải báo trước cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày.

- Đối với HĐLĐ khác, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi:

a/ Không được bố trí theo đúng công việc; địa điểm làm việc hoặc không được đảm bảo các điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng;

b/ Không được trả công đầy đủ và đúng hạn theo hợp đồng;

c/ Bị ngược đãi, cưỡng bức lao động;

d/ Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;

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

e/ NLĐ nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của bác sĩ;

g/ NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 3 tháng liền đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và ¼ thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được phục hồi;

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLĐ phải báo trước cho NSDLĐ biết trước:

+ Đối với các trường hợp quy định tại điểm a, b và g: ít nhất 30 ngày;

+ Đối với các trường hợp quy định tại điểm d và đ: ít nhất 30 ngày nếu hợp đồng xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 3 ngày nếu là HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

+ Đối với các trường hợp quy định tại điểm e: thời hạn mà NLĐ nữ phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định;

11- NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong các trường hợp:

- NLĐ thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ;

- NLĐ bị xử lý sa thải;

- NLĐ làm theo HĐLĐ không xác định thời hạn bị ốm đau, thương tật đã điều trị 12 tháng liền; NLĐ làm theo HĐLĐ xác định thời hạn đã điều trị 6 tháng liền; NLĐ làm theo

HĐLĐ mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ốm đau đã điều trị quá nửa thời hạn HĐLĐ mà khả năng lao động chưa thể phục hồi;

- Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những nguyên nhân bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục;

* Khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải tuân thủ 2 điều kiện:

+ Xin ý kiến tổ chức công đoàn, trừ trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn hoặc do những nguyên nhân bất khả kháng và do doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

+ Báo trước cho NLĐ biết trước ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất 3 ngày đối với HĐLĐ theo mùa vụ, theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

12- Quyền lợi NLĐ được hưởng khi chấm dứt hợp pháp HĐLĐ:

- Được nhận sổ lao động;
- Được hưởng quyền lợi về bảo hiểm xã hội theo quy định;
- Được trợ cấp thôi việc nếu đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên, với mức mỗi năm làm việc là ½ tháng lương cộng với phụ cấp (nếu có);
- Được thanh toán các quyền lợi doanh nghiệp còn nợ và các quyền lợi vật chất khác quy định tại thỏa ước lao động tập thể;

13- Hậu quả pháp lý đối với NLĐ đơn phương chấm dứt bất hợp pháp HĐLĐ:

- Không được hưởng trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ ½ tiền lương và phụ cấp (nếu có);
- Phải bồi thường phí tổn đào tạo (nếu có) cho NSDLĐ khi đang trong quá trình đào tạo hoặc đào tạo xong, nhưng chưa làm việc đủ thời gian đã thỏa thuận;
- Nếu vi phạm thời hạn báo trước, phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền lương ứng với những ngày không báo trước;
- Được hưởng các quyền lợi bảo hiểm xã hội như trường hợp hợp pháp chấm dứt HĐLĐ;

14- Hậu quả pháp lý đối với NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt bất hợp pháp HĐLĐ:

- Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký;
- Phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có);
- Nếu vi phạm thời hạn báo trước, phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của họ trong những ngày không được báo trước;
- Phải trợ cấp thôi việc trong trường hợp NLĐ không muốn trở lại làm việc;
- Trường hợp không muốn nhận NLĐ trở lại làm việc và được NLĐ đồng ý, thì ngoài nghĩa vụ trợ cấp thôi việc cho NLĐ; bồi thường một khoản tương ứng với tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 2 tháng tiền lương và phụ cấp (nếu có), còn phải bồi thường thêm cho NLĐ một khoản tiền do hai bên thỏa thuận;

THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

15- Thỏa ước lao động tập thể là gì?

Thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động, quyền lợi và nghĩa vụ hai bên trong quan hệ lao động.

16- Đối tượng và phạm vi áp dụng TULĐTT:

- Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp nhà nước, Luật Doanh nghiệp, Luật Đầu tư nước ngoài tại Việt Nam;
- Hợp tác xã thành lập theo Luật Hợp tác xã có sử dụng lao động theo HĐLĐ;
- Các cơ sở giáo dục, y tế, văn hóa, thể thao ngoài công lập theo Nghị định 73/1999/NĐ-CP ngày 19/8/1999 của Chính phủ;
- Các cơ quan, tổ chức Quốc tế hoặc nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam, trừ trường hợp điều ước quốc tế mà nước CHXHCN Việt Nam ký kết hoặc tham gia có quy định khác;

17- Nguyên tắc ký kết TULĐTT:

- TULĐTT do đại diện của tập thể lao động và NSDLĐ thương lượng và ký kết theo nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng và công khai;
- Nội dung TULĐTT không được trái với các quy định của pháp luật lao động và các luật khác;
- Nhà nước khuyến khích việc ký TULĐTT với những quy định có lợi hơn cho NLĐ so với pháp luật lao động;

18- Nội dung của TULĐTT:

- Nội dung của thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) gồm những cam kết về:
 - Việc làm và bảo đảm việc làm: các biện pháp đảm bảo việc làm, loại HĐLĐ đối với từng loại lao động; các trường hợp chấm dứt HĐLĐ; các chế độ trợ cấp thôi việc; trợ cấp mất việc làm, trợ cấp ngừng việc...
 - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; các quy định về độ dài thời giờ làm việc trong ngày, trong tuần, bố trí ca kíp, thời giờ nghỉ giải lao đối với từng loại nghề, ngày nghỉ hàng tuần, ngày nghỉ lễ; chế độ nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng; nguyên tắc và các trường hợp huy động làm thêm giờ;
 - Tiền lương, tiền thưởng, phụ cấp lương: tiền lương tối thiểu; thang bảng lương áp dụng trong doanh nghiệp; nguyên tắc trả lương; nguyên tắc xây dựng và điều chỉnh đơn giá tiền lương, nguyên tắc và điều kiện nâng bậc lương, thanh toán tiền nghỉ hàng năm, tiền tàu, xe; tiền lương trả cho giờ làm thêm, tiền thưởng;
 - Định mức lao động: các nguyên tắc, phương pháp xây dựng định mức, loại định mức áp dụng cho các loại lao động; các định mức trung bình tiên tiến được áp dụng trong doanh nghiệp; nguyên tắc khoán tổng hợp cả lao động và vật tư;
 - An toàn lao động, vệ sinh lao động: các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; tiêu chuẩn và việc cung cấp phương tiện phòng hộ lao động; chế độ bồi dưỡng bằng hiện vật; các biện pháp cải thiện điều kiện làm việc; bồi thường tai nạn lao động; bệnh nghề nghiệp;
 - Bảo hiểm xã hội: quy định về trách nhiệm, quyền lợi của NSDLĐ và NLĐ trong việc đóng góp, thu nộp, chi trả chế độ bảo hiểm xã hội;

Ngoài các nội dung trên, các bên có thể đưa vào thỏa ước những thỏa thuận khác như chế độ ăn trưa giữa ca, phúc lợi tập thể, trợ cấp hiếu hỷ, việc giải quyết tranh chấp lao động...

19- Đại diện thương lượng và ký kết TULĐTT:

- Đại diện thương lượng TULĐTT của hai bên gồm:
- Bên tập thể lao động là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.
- Bên NSDLĐ là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo điều lệ tổ chức hoặc có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.
- Số lượng đại diện thương lượng TULĐTT của các bên do hai bên thỏa thuận. Mỗi bên có quyền yêu cầu thương lượng, ký kết TULĐTT. Bên nhận yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.
- Đại diện ký TULĐTT của hai bên gồm:
 - + Bên tập thể lao động là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người có giấy ủy quyền của Ban chấp hành công đoàn.
 - + Bên NSDLĐ là Giám đốc doanh nghiệp hoặc người có giấy ủy quyền của Giám đốc doanh nghiệp.

20- Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu:

- TULĐTT vô hiệu từng phần khi một hoặc một số điều khoản trong thỏa ước trái với quy định pháp luật.
- TULĐTT vô hiệu toàn bộ khi:
 - + Toàn bộ nội dung thỏa ước trái pháp luật,
 - + Người ký kết thỏa ước không đúng thẩm quyền.
 - + Không tiến hành theo đúng trình tự ký kết.
- Cơ quan có thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu gồm:
 - + Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.
 - + Tòa án nhân dân.

21- Việc thực hiện TULĐTT trong trường hợp sát nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp:

TULĐTT tiếp tục có hiệu lực đối với từng trường hợp sát nhập doanh nghiệp, mà doanh nghiệp nhận sát nhập có số lao động được tiếp tục sử dụng chiếm trên 50% tổng số lao động sau khi sát nhập.

Các trường hợp hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp và sát nhập doanh nghiệp mà doanh nghiệp sát nhập không đủ số lao động chiếm trên 50% so với tổng số lao động sau khi sát nhập thì hai bên phải tiến hành thương lượng để ký TULĐTT mới trong thời hạn 6 tháng.

QUY TRÌNH XÂY DỰNG, THƯƠNG LƯỢNG VÀ KÝ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

22- Đề xuất, chuẩn bị nội dung dự thảo TULĐTT:

- NSDLĐ hoặc Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời đề xuất yêu cầu thương lượng TULĐTT.
- Bên đề xuất yêu cầu để thương lượng TULĐTT phải thông báo bằng văn bản các nội dung thương lượng cho bên kia.
- Bên nhận được yêu cầu phải chấp nhận việc thương lượng và phải thỏa thuận thời gian bắt đầu thương lượng chậm nhất 20 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu; chủ động gặp bên đề xuất yêu cầu để thỏa thuận về thời gian, địa điểm và số lượng đại diện tham gia thương lượng.
- NSDLĐ chịu trách nhiệm tổ chức để hai bên tiến hành thương lượng.
- Kết quả thương lượng là căn cứ để xây dựng TULĐTT của doanh nghiệp.

23- Các bên tiến hành thương lượng về TULĐTT:

- Bước 1: Hai bên đưa ra yêu cầu và nội dung cần thương lượng.
- Nội dung thương lượng mà hai bên đề xuất phải bám sát với thực tế sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, khách quan, trên tinh thần hai bên cùng có lợi, tránh đề xuất những nội dung có tính chất áp đặt, trái với quy định của pháp luật.
- Bước 2: Hai bên tiến hành thương lượng trên cơ sở xem xét các yêu cầu và nội dung của mỗi bên.

Trong quá trình thương lượng, hai bên phải thông tin cho nhau những thông tin liên quan đến thỏa ước, phải có biên bản ghi rõ những điều khoản hai bên đã thỏa thuận và những điều khoản hai bên chưa thỏa thuận được.

- Bước 3: Mỗi bên tổ chức lấy ý kiến về dự thảo thỏa ước.
- Công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức lấy ý kiến tập thể lao động về dự thảo thỏa ước. Kết quả lấy ý kiến phải lập thành biên bản, ghi rõ tổng số người được lấy ý kiến, số người tán thành, số người không tán thành, những điều khoản không tán thành và tỷ lệ không tán thành. Biên bản phải có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn.
- Bước 4: Các bên thỏa thuận lần cuối dự thảo và ký thỏa ước.

Việc ký TULĐTT chỉ được tiến hành khi có trên 50% số người của tập thể lao động trong doanh nghiệp tán thành nội dung thỏa ước đã thương lượng.

24- Đăng ký TULĐTT:

- Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ký TULĐTT, NSDLĐ phải gửi biên bản TULĐTT đến Sở Lao động – TBXH, nơi có trụ sở chính của doanh nghiệp để đăng ký. Doanh nghiệp trong khu chế xuất, khu công nghiệp, khu công nghệ cao đăng ký tại Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất theo ủy quyền của Sở Lao động – TBXH, nơi có trụ sở chính của Ban quản lý đó.

25- Hiệu lực và thời hạn của TULĐTT:

- TULĐTT có hiệu lực kể từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước. Trường hợp hai bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký.
- Khi TULĐTT đã có hiệu lực, nếu quyền lợi của NLĐ đã thỏa thuận trong HĐLĐ thấp hơn so với TULĐTT, thì phải thực hiện những điều khoản tương ứng của TULĐTT. Mọi quy định về lao động trong doanh nghiệp phải được sửa đổi cho phù hợp với TULĐTT.

- Khi một bên cho rằng bên kia thi hành không đầy đủ hoặc vi phạm TULĐTT 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.

- Thời hạn thực hiện TULĐTT từ 1 đến 3 năm. Doanh nghiệp lần đầu tiên ký TULĐTT thì thời hạn có thể dưới 1 năm.

26- Việc sửa đổi, bổ sung và kéo dài thời hạn TULĐTT:

- Chỉ sau 3 tháng thực hiện, kể từ ngày có hiệu lực đối với TULĐTT thời hạn dưới 1 năm và sau 6 tháng đối với TULĐTT thời hạn từ 1 năm đến 3 năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước. Việc sửa đổi, bổ sung được tiến hành theo trình tự như ký TULĐTT.

- Trước khi TULĐTT hết hạn, hai bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn hoặc ký kết TULĐTT mới. Khi TULĐTT hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì TULĐTT vẫn có hiệu lực. Nếu quá 3 tháng, kể từ ngày TULĐTT hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả, thì TULĐTT đương nhiên hết hiệu lực.

TIỀN LƯƠNG

27- Các nguyên tắc và hình thức trả lương:

* Nguyên tắc:

- Tiền lương của NLĐ do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận ghi trong HĐLĐ, không thấp hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định;

- Tiền lương được trả trực tiếp, đầy đủ, đúng thời hạn và tại nơi làm việc;

- Tiền lương được trả bằng tiền mặt. Việc trả lương một phần bằng séc hoặc ngân phiếu do Nhà nước phát hành, do hai bên thỏa thuận với điều kiện không gây thiệt hại, phiền hà cho NLĐ.

* Hình thức:

Tiền lương được trả theo hình thức sau:

- Tiền lương theo thời gian: là hình thức trả lương cho NLĐ căn cứ vào thời gian làm việc thực tế, bao gồm tiền lương tháng, tiền lương tuần, tiền lương ngày, tiền lương giờ.

- Tiền lương theo sản phẩm: là hình thức trả lương cho NLĐ theo khối lượng, chất lượng, công việc phải hoàn thành.

28- Nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương:

- Thang lương, bảng lương được xây dựng cho lao động quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ và trực tiếp sản xuất kinh doanh theo công việc và ngành nghề được đào tạo.

- Bội số của thang lương, bảng lương là hệ số mức lương cao nhất của NLĐ có trình độ quản lý, chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ cao nhất so với người có trình độ thấp nhất.

- Số bậc của thang lương, bảng lương phụ thuộc vào độ phức tạp quản lý, cấp bậc công việc. Khoảng cách của bậc lương liền kề phải bảo đảm khuyến khích nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật, nghiệp vụ, tài năng, tích lũy kinh nghiệm.

- Mức lương bậc 1 phải cao hơn mức lương tối thiểu do Nhà nước quy định. Mức lương của nghề hoặc công việc độc hại, nguy hiểm và đặc biệt độc hại, nguy hiểm phải cao hơn mức lương của nghề hoặc công việc có điều kiện lao động bình thường.

29- Nguyên tắc xây dựng định mức lao động:

- Định mức lao động được xây dựng trên cơ sở cấp bậc công việc và phù hợp với cấp bậc công nhân, bảo đảm cải thiện điều kiện làm việc, đổi mới kỹ thuật công nghệ và bảo đảm các tiêu chuẩn lao động.

- Mức lao động quy định là mức trung bình tiên tiến, bảo đảm số đông NLD thực hiện được mà không phải kéo dài thời gian làm việc tiêu chuẩn.

- Mức lao động mới hoặc được sửa đổi, bổ sung phải được áp dụng thử tối đa không quá 3 tháng, sau đó mới được ban hành chính thức.

- Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; thang lương, bảng lương phải được đăng ký với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nơi đặt trụ sở chính của NSDLĐ và được công bố công khai trong doanh nghiệp.

30- Khi làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, NLD được trả lương như sau:

* Tiền lương làm thêm giờ:

- Vào ngày thường, ít nhất bằng 150%.

- Vào ngày nghỉ hàng tuần, ít nhất bằng 200%.

- Vào ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% (trong mức 300% này đã bao gồm tiền lương trả cho thời gian nghỉ được hưởng nguyên lương).

* Tiền lương làm việc vào ban đêm:

Người lao động làm việc vào ban đêm (từ 22g đến 6g hoặc từ 21g đến 5g tùy từng vùng khí hậu) được trả thêm ít nhất bằng 30% tiền lương tính theo đơn giá tiền lương hoặc tiền công của công việc đang làm vào ban ngày.

31- NLD được tạm ứng tiền lương khi:

- Bản thân hoặc gia đình gặp khó khăn. Mức tạm ứng bằng ít nhất bằng 1 tháng tiền lương. Cách trả tiền lương tạm ứng do hai bên thỏa thuận, nhưng không được tính lãi đối với số tiền lương đã tạm ứng.

- Phải tạm nghỉ việc để làm nghĩa vụ công dân từ 1 tuần trở lên. Mức tạm ứng tương ứng với số ngày tạm nghỉ việc.

- Bị tạm giữ, tạm giam do vi phạm có liên quan đến quan hệ lao động. Mức tạm ứng hàng tháng bằng 50% tiền lương theo HĐLĐ của tháng trước liền kề.

32- NLD được đền bù trong trường hợp NSDLĐ trả lương chậm như sau:

- Nếu trả lương chậm dưới 15 ngày, thì không phải đền bù.

- Nếu thời gian trả chậm trên 15 ngày, NLD được nhận một khoản tiền đền bù bằng số tiền trả chậm nhân với lãi suất tiết kiệm không kỳ hạn của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo, tại thời điểm trả lương.

33- Trong trường hợp phải ngừng việc, NLD được trả lương như sau:

- Nếu do lỗi của NSDLĐ thì NLD được trả đủ tiền lương.

- Nếu do lỗi của NLD thì người đó không được trả lương; những NLD 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.

- Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ hoặc vì những nguyên nhân bất khả kháng, thì tiền lương do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

34- Tiền thưởng hàng năm được thực hiện như sau:

- Đối với doanh nghiệp nhà nước, căn cứ vào kết quả SXKD hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của NLĐ, doanh nghiệp trích lập quỹ khen thưởng từ lợi nhuận sau thuế để thưởng cho NLĐ.

- Đối với doanh nghiệp thuộc các thành phần kinh tế khác, căn cứ vào kết quả SXKD hàng năm của doanh nghiệp và mức độ hoàn thành công việc của NLĐ, NSDLĐ thưởng cho NLĐ làm việc tại doanh nghiệp trên cơ sở HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể mà hai bên thỏa thuận.

- Các doanh nghiệp có trách nhiệm ban hành quy chế để thực hiện đối với NLĐ sau khi tham khảo ý kiến Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Quy chế thưởng phải công bố công khai trong doanh nghiệp.

THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

35- Thời giờ làm việc tiêu chuẩn:

- Không quá 8 giờ trên 1 ngày và 48 giờ trong 1 tuần. NSDLĐ có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần, nhưng phải thông báo trước cho NLĐ biết.

- Thời giờ làm việc hàng ngày được rút ngắn từ 1 đến 2 giờ đối với NLĐ làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; lao động là người cao tuổi, lao động là người tàn tật, lao động chưa thành niên...

36- Thời giờ làm thêm:

- NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận làm thêm giờ trong các trường hợp sau:

+ Xử lý sự cố trong sản xuất;
+ Giải quyết công việc cấp bách không thể trì hoãn;
+ Xử lý các mặt hàng tươi sống, công trình xây dựng và sản phẩm do yêu cầu nghiêm ngặt của công nghệ không thể bỏ dở;

+ Giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

- Số giờ làm thêm trong một ngày (trong điều kiện bình thường) không quá 4 giờ. Tổng số giờ làm thêm trong một tuần không quá 16 giờ. Tổng số giờ làm thêm trong 4 ngày liên tục không quá 14 giờ. Hàng tuần, NLĐ được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục).

- Thời giờ làm thêm không vượt quá 50% số giờ làm việc được quy định trong mỗi ngày đối với từng loại công việc; trường hợp quy định thời giờ làm theo tuần thì tổng cộng thời giờ làm việc bình thường và thời giờ làm thêm trong một ngày không vượt quá 12 giờ. Tổng số thời giờ làm thêm trong một năm không vượt quá 200 giờ (trừ trường hợp đặc biệt).

- Trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ trong một năm:

+ Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh, gia công hàng xuất khẩu: dệt, may, da, giày và chế biến thủy sản phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do yêu cầu cấp

thiết của sản xuất, tính chất thời vụ của sản xuất hoặc do yếu tố khách quan không dự liệu trước thì được làm thêm từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm.

+ Các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất, kinh doanh khác có các điều kiện như quy định trên đây, nếu có nhu cầu làm thêm từ 200 giờ đến 300 giờ trong một năm phải xin phép và được sự đồng ý của Bộ, Ngành quản lý hoặc sự đồng ý của UBND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

+ Khi tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 đến 300 giờ trong một năm, ngoài việc phải thực hiện đầy đủ các nguyên tắc và điều kiện chung của việc làm thêm giờ, doanh nghiệp còn phải thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tại doanh nghiệp.

37- Thời giờ nghỉ ngơi:

- Thời giờ nghỉ ngơi trong một ngày (hoặc 1 ca làm việc):

+ Làm việc 8 giờ liên tục thì được nghỉ ít nhất 30 phút, tính vào giờ làm việc.

+ Làm thêm trên 2 giờ trong ngày, thì trước khi làm thêm, NLĐ được nghỉ ít nhất 30 phút tính vào giờ làm thêm.

+ Làm ca đêm được nghỉ giữa ca ít nhất 45 phút, tính vào giờ làm việc.

+ Làm việc theo ca thì được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca khác.

- Thời giờ nghỉ ngơi trong một tuần làm việc:

+ Mỗi tuần NLĐ được nghỉ ít nhất 1 ngày (24 giờ liên tục).

+ NSDLĐ có thể sắp xếp ngày nghỉ hàng tuần vào chủ nhật hoặc một ngày cố định khác trong tuần. Trường hợp do chu kỳ lao động, không thể bố trí nghỉ hàng tuần thì phải đảm bảo cho NLĐ được nghỉ bình quân một tháng ít nhất là 4 ngày.

38- Những ngày lễ, tết, NLĐ được hưởng nguyên lương:

- Tết dương lịch: 1 ngày (1 tháng 1 dương lịch)

- Tết âm lịch: 4 ngày (1 ngày cuối năm và 3 ngày đầu năm âm lịch)

- Ngày chiến thắng: 1 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch)

- Ngày Quốc tế lao động: 1 ngày (1 tháng 5 dương lịch)

- Ngày Quốc khánh: 1 ngày (2 tháng 9 dương lịch)

Nếu những ngày nghỉ nói trên trùng với ngày nghỉ hàng tuần thì NLĐ được nghỉ bù vào ngày tiếp theo.

39- Những ngày nghỉ phép hàng năm, NLĐ hưởng nguyên lương:

- NLĐ có 12 tháng làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với NSDLĐ thì được nghỉ hàng năm:

+ 12 ngày làm việc, đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường.

+ 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 NLĐ dưới 18 tuổi.

+ 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.

Số ngày nghỉ hàng năm được tăng thêm theo thâm niên làm việc tại một doanh nghiệp hoặc với một NSDLĐ, cứ 5 năm được nghỉ thêm 1 ngày.

Người lao động do thôi việc hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm, thì được trả lương những ngày chưa nghỉ.

- NLĐ có dưới 12 tháng làm việc thì thời gian nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số thời gian làm việc hoặc được thanh toán bằng tiền.

- NSDLĐ có quyền quy định lịch nghỉ hàng năm sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và phải thông báo trước cho mọi người trong doanh nghiệp.

40- Những ngày nghỉ việc riêng, NLĐ được hưởng nguyên lương:

- Kết hôn: nghỉ 3 ngày.

- Con kết hôn: nghỉ 1 ngày.

- Bố mẹ (cả bên chồng và bên vợ) chết, vợ hoặc chồng chết, con chết: nghỉ 3 ngày.

KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT

41- Những nội dung chủ yếu của nội quy lao động:

- Thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi.

- Trật tự trong doanh nghiệp.

- An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc.

- Việc bảo vệ tài sản và bí mật công nghệ, kinh doanh của doanh nghiệp.

- Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động, các hình thức xử lý kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.

Nội quy của nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động và pháp luật khác.

42- Trình tự xây dựng và ban hành nội quy lao động:

- Doanh nghiệp sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

- Trước khi ban hành nội quy lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- NSDLĐ phải đăng ký bản nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, thành phố.

- Nội quy lao động phải được thông báo đến từng người và những nội dung chính phải được niêm yết công khai tại doanh nghiệp.

43- Khi vi phạm kỷ luật lao động, NLĐ có thể bị xử lý một trong những hình thức sau:

- Khiển trách;

- Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 6 tháng hoặc chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn trong thời hạn tối đa là 6 tháng hoặc cách chức.

- Sa thải. Hình thức sa thải chỉ được áp dụng trong những trường hợp sau:

+ NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp;

+ NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương, chuyển làm công việc khác mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý cách chức mà tái phạm;

+ NLĐ tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong một tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng;

44- Nguyên tắc và điều kiện xử lý kỷ luật lao động:

- NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLD;
- Khi xem xét kỷ luật lao động phải có mặt đương sự và phải có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời trong doanh nghiệp;
- Mỗi hành vi vi phạm kỷ luật lao động bị xử lý một hình thức kỷ luật. Khi NLD có nhiều hành vi vi phạm kỷ luật lao động đồng thời chỉ áp dụng hình thức kỷ luật cao nhất tương ứng với hành vi vi phạm nặng nhất;
- Không xử lý kỷ luật đối với NLD vi phạm nội quy 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;
- NLD có quyền tự bào chữa hoặc nhờ luật sư, bào chữa viên nhân dân hoặc người khác bào chữa;
- Việc xem xét xử lý kỷ luật lao động phải được ghi thành văn bản;
- Cấm mọi hành vi xâm phạm cơ thể, nhân phẩm của NLD khi xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- Cấm dùng hình thức phạt tiền, cúp lương thay việc xử lý kỷ luật lao động;
- Cấm xử lý kỷ luật vì lý do đình công;

45- Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động:

- Thời hiệu để xử lý vi phạm kỷ luật lao động tối đa là 3 tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm, trường hợp đặc biệt cũng không quá 6 tháng;
- Người bị khiển trách sau 3 tháng và người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác sau 6 tháng kể từ ngày bị xử lý, nếu không tái phạm thì đương nhiên được xóa kỷ luật;
- Người bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc chuyển làm công việc khác, sau khi chấp hành được nửa thời hạn, nếu sửa chữa tiến bộ, thì được NSDLĐ xét giảm thời hạn;

46- Trách nhiệm vật chất đối với NLD:

- NLD làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại cho tài sản của doanh nghiệp thì phải bồi thường về thiệt hại đã gây ra. Nếu gây ra thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất, thì phải bồi thường nhiều nhất 3 tháng lương và bị khấu trừ dần vào lương, nhưng không quá 30% mức lương hàng tháng;
- NLD làm mất dụng cụ, thiết bị, làm mất các tài sản khác do doanh nghiệp giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì tùy từng trường hợp phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm; trong trường hợp bất khả kháng thì không phải bồi thường;

47- Việc tạm đình chỉ công việc của NLD:

- NSDLĐ có quyền tạm đình chỉ công việc của NLD khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để NLD tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở;
- Thời hạn tạm đình chỉ công việc không quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 3 tháng. Trong thời gian đó, NLD được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, NLD phải được tiếp tục làm việc. Nếu NLD có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, NLD cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.
- Nếu NLD không có lỗi thì NSDLĐ phải trả đủ tiền lương và phụ cấp lương trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc.

48- Quyền khiếu nại về kỷ luật lao động của NLD:

- Người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu thấy không thỏa đáng, có quyền khiếu nại với NSDLĐ, với cơ quan có thẩm quyền hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

- Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận về quyết định xử lý của NSDLĐ là sai, thì NSDLĐ phải hủy bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai, khôi phục danh dự và mọi quyền lợi vật chất cho NLD.

AN TOÀN LAO ĐỘNG, VỆ SINH LAO ĐỘNG

49- Nghĩa vụ và quyền hạn của NSDLĐ về bảo hộ lao động:

* Nghĩa vụ:

- Hàng năm phải lập kế hoạch, biện pháp an toàn, vệ sinh lao động và cải thiện điều kiện lao động cho NLD.

- Trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân và thực hiện các chế độ an toàn lao động, vệ sinh lao động đối với NLD; bảo đảm nơi làm việc đạt tiêu chuẩn về không gian, độ thoáng, độ sáng, đạt tiêu chuẩn vệ sinh cho phép về bụi, hơi, khí độc, phóng xạ, điện từ trường, nóng, ẩm, ồn, rung và các yếu tố có hại khác.

- Xây dựng nội quy, quy định an toàn lao động, vệ sinh lao động phù hợp với từng loại máy, thiết bị, vật tư kể cả khi đổi mới công nghệ, máy, thiết bị vật tư và nơi làm việc theo tiêu chuẩn quy định.

- Giám sát việc thực hiện các quy định, nội quy, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động trong doanh nghiệp; phối hợp với công đoàn cơ sở xây dựng và duy trì sự hoạt động của mạng lưới an toàn và vệ sinh viên.

- Tổ chức huấn luyện, hướng dẫn các tiêu chuẩn, quy định, biện pháp an toàn, vệ sinh lao động đối với NLD.

- Tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLD theo tiêu chuẩn, chế độ quy định.

- Chấp hành nghiêm chỉnh quy định khai báo, điều tra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và phải báo cáo định kỳ tình hình an toàn lao động, vệ sinh lao động, cải thiện điều kiện lao động với Sở Lao động TBXH nơi doanh nghiệp hoạt động.

Ngoài 7 nghĩa vụ trên, NSDLĐ còn có thêm nghĩa vụ về thỏa thuận điều kiện bảo hộ lao động với công đoàn.

* Quyền hạn:

- Buộc NLD phải tuân thủ các quy định, nội quy, biện pháp an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Khen thưởng người chấp hành tốt và kỷ luật người vi phạm trong việc thực hiện an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Khiếu nại với cơ quan nhà nước có thẩm quyền về quyết định thanh tra về an toàn, vệ sinh lao động.

50- Nghĩa vụ và quyền hạn của NLD về bảo hộ lao động:

* Nghĩa vụ:

- Chấp hành các quy định, nội quy về an toàn lao động, vệ sinh lao động có liên quan đến công việc, nhiệm vụ được giao.

- Sử dụng và bảo quản các phương tiện bảo vệ cá nhân đã được trang bị, các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động nơi làm việc, nếu làm mất hoặc hư hỏng thì phải bồi thường.

- Phải 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 NSDLĐ.

* Quyền hạn:

- Yêu cầu NSDLĐ bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh lao động, trang bị đầy đủ phương tiện bảo vệ cá nhân, huấn luyện, thực hiện biện pháp an toàn, vệ sinh lao động.

- Từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ nguy cơ xảy ra tai nạn lao động, đe dọa nghiêm trọng tính mạng, sức khỏe của mình và phải báo ngay với người phụ trách trực tiếp, từ chối trở lại làm việc nơi nói trên nếu nguy cơ đó chưa được khắc phục.

- Khiếu nại hoặc tố cáo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi NSDLĐ vi phạm quy định của Nhà nước hoặc không thực hiện đúng giao kết về an toàn, vệ sinh lao động trong HĐLĐ, TULĐTT.

51- Trách nhiệm của NSDLĐ khi NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

- Phải kịp thời sơ cứu, cấp cứu tại chỗ người bị tai nạn lao động, sau đó chuyển ngay đến cơ sở y tế.

- Trường hợp xảy ra tai nạn lao động chết người hoặc làm nhiều người bị thương nặng phải giữ nguyên hiện trường nơi xảy ra tai nạn lao động và báo ngay với cơ quan thanh tra nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động và cơ quan công an địa phương.

- Người bị bệnh nghề nghiệp phải được điều trị theo chuyên khoa. Sau khi điều trị, tùy theo danh mục các loại bệnh nghề nghiệp ít nhất cũng được khám sức khỏe 6 tháng 1 lần và được lập hồ sơ sức khỏe riêng theo hướng dẫn của Bộ Y tế.

- Khi xảy ra tai nạn lao động, phải tổ chức việc điều tra, lập biên bản có sự tham gia của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Biên bản phải ghi đầy đủ diễn biến của vụ tai nạn lao động, thương tích nạn nhân, mức độ thiệt hại, nguyên nhân xảy ra tai nạn, quy trách nhiệm để xảy ra tai nạn, có chữ ký của NSDLĐ và đại diện BCH công đoàn cơ sở.

- Có trách nhiệm chi trả toàn bộ chi phí y tế kể từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi điều trị xong cho người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, đồng thời phải bồi thường:

+ Ít nhất bằng 30 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho NLĐ bị tai nạn lao động hoặc bị bệnh nghề nghiệp khi suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân người chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà không do lỗi của NLĐ. Trường hợp do lỗi trực tiếp của NLĐ thì được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 12 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có).

- Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) cho người bị suy giảm khả năng lao động từ 5% đến 10%. Nếu bị suy giảm khả năng lao động từ trên 10% đến dưới 81% thì cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương và phụ cấp lương (nếu có) mà không do lỗi của NLĐ. Trường hợp do lỗi của NLĐ, thì cũng được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức bồi thường đã quy định theo các tỷ lệ tương ứng trên.

- Trường hợp doanh nghiệp tuyển hoặc nhận người vào học nghề, tập nghề để làm việc tại doanh nghiệp, nếu trong quá trình học nghề, tập nghề xảy ra tai nạn lao động thì NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường hoặc trợ cấp cho họ cũng với mức quy định như trên. Tiền lương để bồi thường hoặc trợ cấp là mức lương tối thiểu của doanh nghiệp hoặc mức lương theo thỏa thuận của hợp đồng (nếu mức lương này cao hơn mức lương tối thiểu).

NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

52- NSDLĐ không được sa thải và chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn đối với lao động nữ vì lý do:

- Kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, NLĐ nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, kéo dài thời hiệu xem xét xử lý kỷ luật lao động, trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

- Người lao động nữ có thai có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không phải bồi thường nếu có giấy của thầy thuốc chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu đến thai nhi. Trong trường hợp này thời hạn mà người lao động nữ phải báo trước cho NSDLĐ tùy thuộc vào thời hạn do thầy thuốc chỉ định.

53- NSDLĐ không được sử dụng NLĐ nữ làm những công việc sau đây:

- Công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh đẻ và nuôi con.

Doanh nghiệp nào đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên phải có kế hoạch đào tạo nghề, chuyển dần NLĐ nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm thời giờ làm việc.

- NSDLĐ không được sử dụng NLĐ nữ có thai từ tháng 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.

54- Thời gian NLĐ được nghỉ khi sinh con như sau:

- Thời gian nghỉ việc trước và sau khi sinh con được quy định như sau:

+ 4 tháng đối với người làm việc trong điều kiện bình thường.

+ 5 tháng đối với người làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại, làm việc theo chế độ 3 ca, làm việc ở những nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,5 và 0,7.

+ 6 tháng đối với người làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 1, người làm nghề hoặc công việc đặc biệt theo danh mục của Bộ Lao động TBXH ban hành.

- NLĐ nữ nếu sinh đôi trở lên, thì tính từ đứa con thứ hai trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.

Hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, nếu có nhu cầu, NLĐ nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với NSDLĐ.

Trong trường hợp khi sinh con, nếu con dưới 60 ngày tuổi bị chết (kể cả trường hợp đẻ thai chết lưu) thì người mẹ được nghỉ việc 75 ngày tính từ ngày sinh; nếu con từ 65 ngày tuổi trở lên bị chết thì được nghỉ việc 15 ngày tính từ khi con chết.

- NLĐ 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, mà vẫn hưởng đủ lương.

- Trong thời gian có thai được nghỉ việc để đi khám thai 3 lần, mỗi lần 1 ngày. Trong trường hợp người lao động có thai làm việc ở xa tổ chức y tế, hoặc người mang thai có bệnh lý, thai không bình thường thì được nghỉ việc 2 ngày cho mỗi lần khám thai. Trong trường hợp sảy thai thì được nghỉ việc 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng; 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

BẢO HIỂM XÃ HỘI

55- Khi tham gia bảo hiểm xã hội (BHXH), NLĐ được hưởng các chế độ bảo hiểm:

- NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ đủ 3 tháng trở lên, thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc.

- Khi tham gia BHXH bắt buộc, NLĐ được hưởng:

- + Chế độ trợ cấp ốm đau;
- + Chế độ trợ cấp thai sản;
- + Chế độ trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- + Chế độ nghỉ dưỡng sức, phục hồi sức khỏe;
- + Chế độ hưu trí;
- + Chế độ tử tuất;

56- Khi ốm đau, NLĐ được trợ cấp như sau:

Khi ốm đau, tai nạn rủi ro có xác nhận của tổ chức y tế, NLĐ được hưởng trợ cấp ốm đau bằng 75% tiền lương trong thời gian tối đa như sau:

+ NLĐ làm việc trong điều kiện bình thường: từ 30 đến 50 ngày trong một năm, tùy thuộc vào thời gian tham gia đóng BHXH.

+ NLĐ làm các nghề hoặc công việc nặng nhọc, độc hại; làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số từ 0,7 trở lên: từ 40 ngày đến 60 ngày trong một năm, tùy thuộc vào thời gian tham gia đóng BHXH.

58- Khi thực hiện các biện pháp kế hoạch hóa dân số, NLĐ được hưởng các chế độ trợ cấp như sau:

- Lao động nữ nạo thai được nghỉ trợ cấp 20 ngày nếu thai dưới 3 tháng; 30 ngày nếu thai từ 3 tháng trở lên.

- Nam thất ống dẫn tinh, nữ thất ống dẫn trứng được nghỉ hưởng trợ cấp 15 ngày.

- Lao động nữ đặt vòng hoặc hút điều hòa kinh nguyệt được nghỉ việc hưởng trợ cấp 7 ngày.

Mức trợ cấp BHXH bằng 75% mức tiền lương đóng BHXH trước khi nghỉ thực hiện biện pháp kế hoạch hóa dân số.

59- Chế độ trợ cấp khi NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp:

- NLĐ bị tai nạn trong các trường hợp sau đây được hưởng trợ cấp tai nạn lao động:

+ Bị tai nạn trong giờ làm việc, tại nơi làm việc kể cả làm việc ngoài giờ do yêu cầu của NSDLĐ;

+ Bị tai nạn ngoài nơi làm việc khi thực hiện công việc theo yêu cầu của NSDLĐ;

+ Bị tai nạn trên tuyến đường đi về từ nơi ở đến nơi làm việc;

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp được NSDLĐ trả các khoản chi phí y tế và tiền lương từ khi sơ cứu, cấp cứu đến khi ổn định thương tật.

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm từ 5% đến 30% khả năng lao động được trợ cấp 1 lần từ 4 đến 12 tháng tiền lương tối thiểu, tùy thuộc vào mức suy giảm khả năng lao động.

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm từ 31% khả năng lao động trở lên, được hưởng trợ cấp hàng tháng kể từ ngày ra viện với mức từ 0,4 đến 1,6 tháng tiền lương tối thiểu, tùy thuộc vào mức suy giảm khả năng lao động.

Người hưởng trợ cấp thương tật hàng tháng, nếu nghỉ việc thì được bảo hiểm y tế do quỹ BHXH y tế trả.

- NLD bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, suy giảm từ 81% khả năng lao động trở lên mà liệt cột sống, mù hai mắt, cụt hai chi, tâm thần nặng hàng tháng được phụ cấp phục vụ bằng 80% mức tiền lương tối thiểu.

- NLD chết khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì gia đình được trợ cấp 1 lần bằng 24 tháng tiền lương tối thiểu và được hưởng chế độ tử tuất.

60- Chế độ nghỉ dưỡng sức:

NLD có đủ 3 năm đóng BHXH trở lên bị suy giảm sức khỏe; sau khi điều trị ốm đau, tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp mà chưa phục hồi sức khỏe; lao động nữ sau khi nghỉ thai sản sức khỏe yếu, được nghỉ dưỡng sức từ 5 ngày đến 10 ngày trong một năm và thời gian nghỉ này không bị trừ vào thời gian nghỉ hàng năm.

61- Điều kiện được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng đầy đủ:

- Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng BHXH 20 năm trở lên.

Trường hợp NLD có thời gian làm công việc nặng nhọc, độc hại hoặc làm ở vùng cao, biên giới, hải đảo và một số trường hợp đặc biệt khác, có thể hưởng chế độ hưu trí hàng tháng đầy đủ ở độ tuổi thấp hơn.

62- Điều kiện được hưởng chế độ hưu trí hàng tháng với mức lương thấp hơn:

- Nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi và có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm đến dưới 20 năm.

- Nam đủ 50 tuổi, nữ đủ 45 tuổi và có thời gian đóng BHXH đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

- Người lao động có ít nhất 15 năm làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại đã đóng BHXH đủ 20 năm trở lên mà bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên (không phụ thuộc vào tuổi đời).

63- Chế độ trợ cấp BHXH một lần:

- NLD nghỉ việc nhưng chưa đủ điều kiện hưởng chế độ hưu trí hàng tháng thì nhận được số BHXH để tiếp tục tham gia BHXH khi làm việc thuộc đối tượng áp dụng chế độ BHXH bắt buộc; hoặc được hưởng chế độ trợ cấp một lần, cứ mỗi năm đóng BHXH được trợ cấp bằng 1 tháng mức bình quân tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH.

- Nếu đã đủ 15 năm đóng BHXH trở lên thì có thể lãnh trợ cấp 1 lần hoặc chờ đến khi đủ tuổi đời theo quy định để hưởng chế độ hưu trí hàng tháng.

64- Chế độ tử tuất:

- NLD đang làm việc, NLD đang hưởng trợ cấp BHXH chết thì người lo mai táng được nhận tiền mai táng bằng 8 tháng tiền lương tối thiểu.

- NLD đã có thời gian đóng BHXH đủ 15 năm trở lên chết; NLD đang làm việc bị chết vì tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; người đang hưởng trợ cấp BHXH chết, thì con chưa đủ 15 tuổi, bố, mẹ cả bên vợ và bên chồng, người nuôi dưỡng hợp pháp đã hết tuổi lao động được hưởng tiền tuất hàng tháng.

- Trường hợp không có thân nhân thuộc diện hưởng tiền tuất hàng tháng, thì gia đình được nhận tiền tuất một lần.

CÔNG ĐOÀN

65- Thành lập tổ chức công đoàn:

- Những doanh nghiệp mới thành lập thì sau 6 tháng kể từ ngày bắt đầu hoạt động, công đoàn địa phương, công đoàn ngành có trách nhiệm thành lập tổ chức công đoàn tại doanh nghiệp để đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và tập thể lao động.

66- Trách nhiệm của NSDLĐ:

- NSDLĐ có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi để tổ chức công đoàn được thành lập. Nghiêm cấm mọi hành vi cản trở việc thành lập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp.

- NSDLĐ phải cộng tác chặt chẽ và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn hoạt động theo quy định. NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm các phương tiện làm việc cần thiết để công đoàn hoạt động.

- Khi NSDLĐ quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ với người là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thỏa thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở; nếu là Chủ tịch Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thỏa thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp.

67- Cán bộ công đoàn tại doanh nghiệp:

- NLĐ làm công tác công đoàn không chuyên trách được sử dụng một thời gian trong giờ làm việc để làm công tác công đoàn và được NSDLĐ trả lương. Số thời gian này tùy theo quy mô của doanh nghiệp và theo sự thỏa thuận của NSDLĐ và Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nhưng ít nhất không được dưới 3 ngày làm việc trong 1 tháng.

TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ ĐÌNH CÔNG

68- Tranh chấp lao động và nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động:

- Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích có liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện HĐLĐ, TULĐTT và trong quá trình học nghề.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể.

- Tranh chấp lao động được giải quyết theo những nguyên tắc sau:

+ Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên. Tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

+ Thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;

+ Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật;

+ Có sự tham gia của đại diện công đoàn và đại diện của NSDLĐ trong quá trình giải quyết tranh chấp.

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

- Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động cấp huyện đối với những nơi không có hội đồng hòa giải lao động cơ sở;
- Tòa án nhân dân.

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

- Hội đồng hòa giải cơ sở hoặc hòa giải viên lao động cấp huyện đối với những nơi không có hội đồng hòa giải lao động cơ sở;
- Hội đồng trọng tài cấp tỉnh, thành phố;
- Tòa án nhân dân.

71- Quyền và nghĩa vụ của NLD trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân:

*** Các quyền:**

- Đề nghị hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động tổ chức hòa giải vụ tranh chấp lao động.
 - Yêu cầu công đoàn cơ sở, công đoàn cấp trên đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
 - Ủy nhiệm bằng văn bản cho người khác thực hiện các quyền và nghĩa vụ tố tụng của mình trong quá trình giải quyết vụ án lao động.
 - Khởi kiện, yêu cầu tòa án nhân dân giải quyết tranh chấp lao động.
 - Rút đơn khởi kiện hoặc thay đổi nội dung tranh chấp.
 - Yêu cầu thay đổi thẩm phán, hội thẩm, kiểm sát viên, thư ký tòa án, người giám định, người phiên dịch nếu có lý do hợp pháp.
 - Yêu cầu tòa án ra quyết định áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời để bảo vệ lợi ích cấp thiết của mình.
 - Phát biểu, tranh luận, đưa ra các tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ án lao động tại phiên tòa xét xử.
 - Kháng cáo bản án, quyết định của tòa án sơ thẩm theo thủ tục phúc thẩm.
 - Yêu cầu người có thẩm quyền kháng nghị bản án, quyết định của tòa án theo trình tự giám đốc thẩm, tái thẩm.
- * Các nghĩa vụ:**
- Cung cấp đầy đủ, kịp thời các tài liệu, chứng cứ có liên quan theo yêu cầu của tòa án và các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.
 - Phải có mặt theo giấy triệu tập của hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hòa giải viên lao động hoặc của tòa án.
 - Chấp hành đúng các quy định khác của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

72- NLD có quyền khởi kiện, yêu cầu tòa án giải quyết mà không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở những tranh chấp lao động cá nhân như sau:

- Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ;
- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ;
- Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ;
- Tranh chấp về BHXH giữa NLD đã nghỉ việc theo chế độ với NSDLĐ hoặc với cơ quan BHXH;

- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.

73- Quyền đình công của NLD:

- Sau khi tranh chấp lao động tập thể được hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết mà tập thể lao động không đồng ý thì có quyền yêu cầu tòa án nhân dân giải quyết hoặc đình công;
 - Việc đình công phải 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;
 - Ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện nhiều nhất là 3 người để trao bản yêu cầu cho NSDLĐ, đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản thông báo cho Liên đoàn Lao động cấp tỉnh. Các bản yêu cầu, bản thông báo phải được gửi trước thời điểm đình công ít nhất là 3 ngày;
 - Trong khi đình công, nghiêm cấm các hành vi bạo lực, hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp, các hành vi xâm phạm trật tự an toàn công cộng;
 - Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ có quyền quyết định hoãn hoặc ngưng cuộc đình công;
 - Nghiêm cấm cản trở việc thực hiện đình công hoặc ép buộc người khác đình công; nghiêm cấm mọi hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công.

74- Điều kiện của cuộc đình công hợp pháp:

- Phải phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể, trong phạm vi quan hệ lao động;
- Được những NLD tại một doanh nghiệp tiến hành trong phạm vi doanh nghiệp đó;
- Tập thể lao động không đồng ý với quyết định của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh mà không khởi kiện yêu cầu tòa án giải quyết;
 - Tập thể lao động không hành động đơn phương chống lại NSDLĐ trong khi hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hội đồng công tài lao động cấp tỉnh đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động;
 - Việc đình công phải 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;
 - Ban chấp hành công đoàn cơ sở thực hiện đầy đủ các quy định về việc cử đại diện trao bản yêu cầu cho NSDLĐ, gửi thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh;
 - Doanh nghiệp nơi tập thể lao động tiến hành đình công không thuộc danh mục doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng do Chính phủ quy định.
 - Không vi phạm quyết định của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngưng cuộc đình công.

75- Hội đồng hòa giải cơ sở bao gồm:

- Hội đồng hòa giải cơ sở được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời gồm có đại diện ngang nhau của bên NLD và bên NSDLĐ. Số lượng thành viên của hội đồng do hai bên thỏa thuận.

- Nhiệm kỳ của hội đồng hòa giải lao động cơ sở là hai năm. Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và thư ký hội đồng. Hội đồng hòa giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thỏa thuận và nhất trí.

- NSDLĐ bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của hội đồng hòa giải lao động cơ sở.

NHỮNG ĐỊA CHỈ CẦN BIẾT ĐỂ ĐƯỢC TƯ VẤN PHÁP LUẬT MIỄN PHÍ

1- Trung tâm Tư vấn Pháp luật CĐ:

- Trụ sở: 14c Cách mạng Tháng 8 – Q.1
- Điện thoại: 8.224.506 – 8.296.526

2- Liên đoàn Lao động Quận 1:

- Trụ sở: 37 Hàn Thuyên – Phường Bến Nghé – Quận 1.
- Điện thoại: 8.241.721 – 8.222.981

3- Liên đoàn Lao động Quận 2:

- Trụ sở: 292 Liên tỉnh lộ 25 - Ấp chùa Ông – P. Cát Lái – Quận 2.
- Điện thoại: 7.420.170 – 7.420.817

4- Liên đoàn Lao động Quận 3:

- Trụ sở: 299 Điện Biên Phủ - Q.3
- Điện thoại: 9.301.753 – 9.307.191

5- Liên đoàn Lao động Quận 4:

- Trụ sở: 50 Nguyễn Trường Tộ - Phường 12 – Q.4
- Điện thoại: 9.400.936 – 8.260.694

6- Liên đoàn Lao động Quận 5:

- Trụ sở: 116 Ngô Quyền - Q.5
- Điện thoại: 8.564.567 – 8.557.402

7- Liên đoàn Lao động Quận 6:

- Trụ sở: 922 Hậu Giang - Q.6
- Điện thoại: 9.125.178 – 7.518.699

8- Liên đoàn Lao động Quận 7:

- Trụ sở: 37/1 Huỳnh Tấn Phát – P. Tân Thuận Tây - Q.7
- Điện thoại: 8.723.054

9- Liên đoàn Lao động Quận 8:

- Trụ sở: 769 A-B Phạm Thế Hiển – P.4 - Q.8
- Điện thoại: 8.503.099 – 8.504.860

10- Liên đoàn Lao động Quận 9:

- Trụ sở: 36 Lê Văn Việt – P. Tăng Nhơn Phú - Q.9
- Điện thoại: 7.307.260

11- Liên đoàn Lao động Quận 10:

- Trụ sở: 27 Ngô Gia Tự - P.2 - Q.10
- Điện thoại: 8.358.158 – 8.354.723

12- Liên đoàn Lao động Quận 11:

- Trụ sở: 622 Lạc Long Quân - Q.11
- Điện thoại: 9.748.608 – 9.748.607

13- Liên đoàn Lao động Quận 12:

- Trụ sở: 27 Quốc lộ 1A – P. Tân Chánh Hiệp - Q.12
- Điện thoại: 8.917.487

14- Liên đoàn Lao động Quận Tân Bình:

- Trụ sở: 308 Trường Chinh – P. 13 - Q.Tân Bình
- Điện thoại: 8.106.675 – 8.855.173

15- Liên đoàn Lao động Quận Tân Phú:

- Trụ sở: 562 Lũy Bán Bích – P. Hòa Thạnh - Q.Tân Phú
- Điện thoại: 4.088.174 – 4.088.175

16- Liên đoàn Lao động Quận Phú Nhuận:

- Trụ sở: 60 Hoàng Văn Thụ - Q.Phú Nhuận
- Điện thoại: 8.440.167

17- Liên đoàn Lao động Quận Bình Thạnh:

- Trụ sở: 290 Nơ Trang Long – P.12 - Q.Bình Thạnh
- Điện thoại: 5.161.656 – 5.161.657

18- Liên đoàn Lao động Quận Gò Vấp:

- Trụ sở: 01 Lê Lợi – P.4 - Q.Gò Vấp
- Điện thoại: 8.942.919 – 9.857.164

19- Liên đoàn Lao động Quận Thủ Đức:

- Trụ sở: 47 Bác Ái – P. Bình Thọ - Q.Thủ Đức
- Điện thoại: 8.966.817

20- Liên đoàn Lao động Quận Bình Tân:

- Trụ sở: 293 Kinh Dương Vương - Q.Bình Tân
- Điện thoại: 7.510.247 – 7.510.246

21- Liên đoàn Lao động H. Hóc Môn:

- Trụ sở: 39/1 Lý Thường Kiệt – Thị trấn Hóc Môn.

- Điện thoại: 8.913.901 – 8.910.453

22- Liên đoàn Lao động H. Bình Chánh:

- Trụ sở: E8/9A Nguyễn Hữu Trí – Thị trấn Tân Túc.

- Điện thoại: 7.602.162 – 7.602.257

23- Liên đoàn Lao động H. Củ Chi:

- Trụ sở: Quốc lộ 22 - Ấp Bàu Tre 2 – Xã An Hội – H. Củ Chi

- Điện thoại: 8.920.439

24- Liên đoàn Lao động H. Nhà Bè:

- Trụ sở: 18 Nguyễn Bình – Xã Phú Xuân – H. Nhà Bè

- Điện thoại: 7.827.883

25- Liên đoàn Lao động Cần Giờ:

- Trụ sở: Xã Cần Thạnh – H. Cần Giờ

- Điện thoại: 8.740.229