



TÀI LIỆU HỎI-ĐÁP
BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019
(Phát hành tháng 9/2020)

Câu 1. Bộ luật Lao động được Quốc hội thông qua và có hiệu lực thi hành từ thời gian nào?

Trả lời:

Bộ luật Lao động đã được Quốc hội nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV thông qua tại kỳ họp thứ 8 vào ngày 20/11/2019 và có hiệu lực thi hành 01/01/2021.

Câu 2. “Người lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 1 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp lao động chưa thành niên quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.

Câu 3. “Người sử dụng lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

Câu 4. “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

Câu 5. “Tổ chức đại diện người sử dụng lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 4 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Tổ chức đại diện người sử dụng lao động* là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động.

Câu 6. “Quan hệ lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 5 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

Câu 7. “Người làm việc không có quan hệ lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Người làm việc không có quan hệ lao động* là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

Câu 8. “Cưỡng bức lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 7 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

Câu 9. “Phân biệt đối xử trong lao động” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Phân biệt đối xử trong lao động* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Câu 10. “Quấy rối tình dục nơi làm việc” theo quy định của Bộ luật Lao động được hiểu như thế nào?

Trả lời:

Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc* là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người

khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

Câu 11. Quyền của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động có các quyền sau đây:

(1) 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;

(2) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

(3) 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;

(4) 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;

(5) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

(6) Đình công;

(7) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Câu 12. Nghĩa vụ của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

(1) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

(2) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

(3) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

Câu 13. Quyền của người sử dụng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

- (1) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
- (2) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
- (3) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
- (4) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
- (5) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Câu 14. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

- (1) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;
- (2) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- (3) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;
- (4) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- (5) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

Câu 15. Việc xây dựng quan hệ lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 7 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

- (1) Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.
- (2) Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

(3) Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

(4) Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

Câu 16. Những hành vi nào bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019 thì các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động bao gồm:

- (1) Phân biệt đối xử trong lao động.
- (2) Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
- (3) Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
- (4) Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
- (5) Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
- (6) Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
- (7) Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

Câu 17. Bộ luật quy định như thế nào về hợp đồng lao động?

Trả lời:

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về hợp đồng lao động như sau:

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

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.

(2) Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Câu 18. Hình thức giao kết hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 thì có 02 hình thức giao kết hợp đồng lao động:

Thứ nhất, 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.

Thứ hai, 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 các trường hợp sau:

+Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động(khoản 2 Điều 18 Bộ luật này)

+Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó(điểm a khoản 1 Điều 145 Bộ luật này)

+ Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình(khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này).

Câu 19. Việc giao kết hợp đồng lao động phải tuân thủ theo những nguyên tắc nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2019, việc giao kết hợp đồng lao động phải tuân thủ theo 02 nguyên tắc sau:

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

(2) Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Câu 20. Bộ luật quy định có mấy loại hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

(1) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

(2) 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 thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

(1) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

(2) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

(3) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động 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, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Câu 21. Thời gian thử việc trong hợp đồng lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019, 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 sau đây:

(1) 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;

(2) 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;

(3) 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;

(4) Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

Câu 22. Tiền lương trong thời gian thử việc được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 26 Bộ luật Lao động năm 2019, 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.

Câu 23. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

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

Câu 24. Trong trường hợp nào người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng không cần báo trước cho người sử dụng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:

- (1) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, 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 theo quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;
- (2) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp vì lý do bất khả kháng theo quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;
- (3) Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- (4) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- (5) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

(6) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

(7) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

Câu 25. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

(1) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

(2) 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.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

(3) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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;

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

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

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

(7) 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.

Câu 26. Trong trường hợp nào người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người lao động và thời gian phải báo trước được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải báo trước cho người lao động trong các trường hợp sau:

(1) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

(2) 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.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

(3) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch 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;

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

(5) 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.

*Thời gian báo trước cho người lao động như sau:

(1) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

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

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

Câu 27. Trong trường hợp nào người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong các trường hợp sau:

(1) Người lao động ốm đau hoặc bị tai nạn, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền, trừ trường hợp 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.

(2) Người lao động đang nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng và trường hợp nghỉ khác được người sử dụng lao động đồng ý.

(3) Người lao động nữ mang thai; người lao động đang nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Câu 28. Bộ luật quy định về tiền lương như thế nào ?

Trả lời:

Điều 90 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

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

(2) Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.

(3) Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Câu 29. Bộ luật quy định về mức lương tối thiểu như thế nào ?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 91 Bộ luật Lao động năm 2019 thì mức lương tối thiểu là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất trong điều kiện lao động bình thường nhằm bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội.

Mức lương tối thiểu được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ.

Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp.

Câu 30. Việc trả lương cho người lao động phải tuân thủ theo những nguyên tắc nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2019, việc trả lương cho người lao động phải tuân thủ theo các nguyên tắc sau:

(1) Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

(2) Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.

Câu 31. Thời giờ làm việc bình thường của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 105 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(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.

(3) 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.

Câu 32. Giờ làm việc ban đêm của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 106 Bộ luật Lao động năm 2019 thì giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 06 giờ sáng ngày hôm sau.

Câu 33. Việc nghỉ trong giờ làm việc của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 109 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục. Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc. Ngoài ra, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.

Câu 34. Việc nghỉ chuyển ca của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 110 Bộ luật Lao động năm 2019 thì người lao động làm việc theo ca được nghỉ ít nhất 12 giờ trước khi chuyển sang ca làm việc khác.

Câu 35. Việc nghỉ hằng tuần của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 111 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.

(2) Người sử dụng lao động có quyền quyết định sắp xếp ngày nghỉ hằng tuần vào ngày Chủ nhật hoặc ngày xác định khác trong tuần nhưng phải ghi vào nội quy lao động.

(3) Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

Câu 36. Việc nghỉ lễ, tết của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

- Tết Âm lịch: 05 ngày;
- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);
- Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);
- Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);
- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).

(2) Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo lễ, tết của Việt Nam còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

Câu 37. Việc nghỉ hằng năm của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 113 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Người lao động làm việc đủ 12 tháng 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;
- 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;
- 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

(2) Người lao động làm việc chưa đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.

(3) Trường hợp do thôi việc, bị mất việc làm mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được người sử dụng lao động thanh toán tiền lương cho những ngày chưa nghỉ.

(4) Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết. 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.

(5) Khi nghỉ hằng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ.

(6) Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm.

Câu 38. Bộ luật quy định có bao nhiêu hình thức kỷ luật lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 124 Bộ luật Lao động năm 2019 thì có 04 hình thức kỷ luật lao động:

- (1) Khiển trách.
- (2) Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng.
- (3) Cách chức.
- (4) Sa thải.

Câu 39. Hành vi nào bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019, khi xử lý kỷ luật lao động nghiêm cấm các hành vi sau đây:

- (1) Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.
- (2) Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- (3) Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

Câu 40. Việc bảo vệ thai sản đối với người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

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

- Mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo;
- Đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp được người lao động đồng ý.

(2) Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho người sử dụng lao động biết thì được người sử dụng lao động chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(3) Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai

sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, 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 đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

(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.

Câu 41. Việc nghỉ thai sản của người lao động được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 139 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Lao động nữ được nghỉ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng; thời gian nghỉ trước khi sinh không quá 02 tháng.

Trường hợp lao động nữ sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 02 trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng.

(2) Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

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

(4) Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản theo quy định, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng người lao động phải báo trước, được người sử dụng lao động đồng ý và có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động. Trong trường hợp này, ngoài tiền lương của những ngày làm việc do người sử dụng lao động trả, lao động nữ vẫn tiếp tục được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

(5) Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội.

Câu 42. Việc sử dụng lao động chưa thành niên phải tuân thủ theo những nguyên tắc nào?

Trả lời:

Điều 144 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

(2) Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

(3) Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

(4) Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Câu 43. Việc sử dụng người lao động cao tuổi được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

(2) Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, hợp đồng lao động.

(3) Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn.

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

Câu 44. Việc sử dụng lao động là người khuyết tật được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 159 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Người sử dụng lao động phải bảo đảm về điều kiện lao động, công cụ lao động, an toàn, vệ sinh lao động và tổ chức khám sức khỏe định kỳ phù hợp với người lao động là người khuyết tật.

(2) Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của người lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ.

Câu 45. Hành vi nào bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 160 Bộ luật Lao động năm 2019, khi sử dụng lao động là người khuyết tật nghiêm cấm các hành vi sau đây:

(1) Sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp người lao động là người khuyết tật đồng ý.

(2) Sử dụng người lao động là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó.

Câu 46. Lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 161 Bộ luật Lao động năm 2019 thì lao động là người giúp việc gia đình là người lao động làm thường xuyên các công việc trong gia đình của một hoặc nhiều hộ gia đình.

Các công việc trong gia đình bao gồm công việc nội trợ, quản gia, chăm sóc trẻ em, chăm sóc người bệnh, chăm sóc người già, lái xe, làm vườn và các công việc khác cho hộ gia đình nhưng không liên quan đến hoạt động thương mại.

Câu 47. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình được quy định như thế nào?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 163 Bộ luật Lao động năm 2019, khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình, người sử dụng lao động phải thực hiện các nghĩa vụ sau đây:

(1) Thực hiện đầy đủ thỏa thuận đã giao kết trong hợp đồng lao động.

(2) Trả cho người giúp việc gia đình khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật để người lao động chủ động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế.

(3) Tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người giúp việc gia đình.

(4) Bố trí chỗ ăn, ở hợp vệ sinh cho người giúp việc gia đình nếu có thỏa thuận.

(5) Tạo cơ hội cho người giúp việc gia đình được tham gia học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp.

(6) Trả tiền tàu xe đi đường khi người giúp việc gia đình thôi việc về nơi cư trú, trừ trường hợp người giúp việc gia đình chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn.

Câu 48. Hành vi nào bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình?

Trả lời:

Theo quy định tại Điều 165 Bộ luật Lao động năm 2019, khi sử dụng lao động là người giúp việc nghiêm cấm các hành vi sau đây:

(1) Ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.

(2) Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.

(3) Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.

Câu 49. Bộ luật quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động như thế nào?

Trả lời:

Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1) Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

(2) Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.

(3) Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

(4) Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy

định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Câu 50. Việc thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được quy định như thế nào?

Trả lời:

Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

(1). Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.

(2) Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.

(3) Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.

(4) Hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp thực hiện theo quy định của Chính phủ. *Đu*

PHÒNG TƯ PHÁP