



Nội dung đáng lưu ý

1. Nội quy lao động phải có quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc
2. Doanh nghiệp phải báo cáo tình hình thay đổi lao động trước ngày 05/6 và ngày 05/12 hàng năm
3. Người lao động làm công việc đặc thù muốn nghỉ việc phải báo trước ít nhất 120 ngày
4. Người lao động tự ý nghỉ 5 ngày làm việc liên tục sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc
5. Lao động nữ làm việc trong ngày hành kinh được nhận thêm tiền lương
6. Doanh nghiệp có 1000 lao động nữ trở lên phải có phòng vắt sữa mẹ cho lao động nữ



Một số quy định mới đáng lưu ý về điều kiện lao động và quan hệ lao động

Nghị định 145/2020/NĐ-CP (“Nghị định 145”) ngày 14/12/2020 của Chính phủ ban hành đã đưa ra nhiều quy định mới về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Dưới đây là một số quy định đặc biệt mà người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) phải lưu ý khi Nghị định 145 hiệu lực (từ ngày 01/02/2021).

1. Nội quy lao động phải có quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Theo khoản 2 Điều 69 của Nghị định 145, nội dung nội quy lao động của doanh nghiệp phải có quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

Quấy rối tình dục có thể là những trao đổi như đề nghị, yêu cầu, gợi ý, đe dọa, ép buộc đổi quan hệ tình dục lấy bất kỳ lợi ích nào liên quan đến công việc; hoặc những hành vi có tính chất tình dục không nhằm mục đích trao đổi, nhưng khiến môi trường làm việc trở nên khó chịu và bất an, gây tổn hại về thể chất, tinh thần, hiệu quả công việc và cuộc sống của người bị quấy rối.

Quấy rối tình dục nơi làm việc bao gồm:

- (1) *Hành vi mang tính thể chất*, gồm hành động, cử chỉ, tiếp xúc, tác động vào cơ thể mang tính tình dục hoặc gợi ý tình dục.
- (2) *Quấy rối tình dục bằng lời nói*, gồm lời nói trực tiếp, qua điện thoại hoặc qua phương tiện điện tử có nội dung tình dục hoặc có ngụ ý tình dục.
- (3) *Quấy rối tình dục phi lời nói*, gồm ngôn ngữ cơ thể; trưng bày, miêu tả tài liệu trực quan về tình dục hoặc liên quan đến hoạt động tình dục trực tiếp hoặc qua phương tiện điện tử.

Điểm c khoản 1 Điều 86 của Nghị định 145 cũng bắt buộc NSDLĐ phải có trách nhiệm kịp thời ngăn chặn, xử lý và bảo vệ bí mật, danh dự, uy tín, nhân phẩm, an toàn cho nạn nhân bị quấy rối tình dục, người khiếu nại, tố cáo và người bị khiếu nại, bị tố cáo khi xuất hiện khiếu nại, tố cáo về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nơi làm việc được định nghĩa rất rộng, là bất cứ địa điểm nào mà NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ, bao gồm cả những địa điểm hay không gian có liên quan đến công việc, như: các hoạt động xã hội, hội thảo, tập huấn, chuyển đi công tác chính thức, bữa ăn, hội thoại trên điện thoại, các hoạt động giao tiếp qua phương tiện điện tử, phương tiện đi lại do NSDLĐ bố trí từ nơi ở đến nơi làm việc và ngược lại, nơi ở do NSDLĐ cung cấp và địa điểm khác do NSDLĐ quy định.

2. Doanh nghiệp phải báo cáo tình hình thay đổi lao động trước ngày 05/6 và ngày 05/12 hàng năm

Doanh nghiệp phải có trách nhiệm báo cáo tình hình thay đổi lao động định kỳ 6 tháng trước ngày 05/6 và hàng năm trước ngày 05/12 cho Sở Lao động - Thương binh và Xã hội theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I của Nghị định 145 và thông báo đến cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện.

Việc báo cáo có thể thực hiện thông qua 1 trong 2 hình thức: Thông qua cổng Dịch vụ công Quốc gia; hoặc gửi báo cáo bằng bản giấy.

3. Người lao động làm công việc đặc thù muốn nghỉ việc phải báo trước ít nhất 120 ngày

Theo Điều 7 của Nghị định 145, khi NLD làm ngành, nghề, công việc đặc thù có hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 120 ngày. Nếu HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng thì phải báo trước ít nhất bằng 1/4 thời hạn của HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng.

Trong đó, ngành, nghề, công việc đặc thù bao gồm:

- Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không, nhân viên điều độ, khai thác bay.
- 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.

- Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu điện nước ngoài.
- Trường hợp khác do pháp luật quy định.

4. Người lao động tự ý nghỉ 5 ngày làm việc liên tục sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc

Khoản 1 Điều 8 của Nghị định 145 quy định NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên khi HĐLĐ chấm dứt. Tuy nhiên, nếu NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày làm việc liên tục trở lên sẽ không được nhận trợ cấp thôi việc. Trong đó, trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.

5. Lao động nữ làm việc trong ngày hành kinh được nhận thêm tiền lương

Theo khoản 3 Điều 80 của Nghị định 145, lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ mỗi ngày 30 phút mà vẫn nhận đủ tiền lương theo HĐLĐ, số ngày có thời gian nghỉ do NSDLĐ và NLD thỏa thuận nhưng tối thiểu 3 ngày/tháng. Tuy nhiên, nếu NLD không

có nhu cầu nghỉ và được NSDLĐ đồng ý để NLD làm việc thì ngoài tiền lương được hưởng, NLD được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLD đã làm trong thời gian được nghỉ và thời gian làm việc này không tính vào thời giờ làm thêm của NLD.

Ngoài ra, khoản 4 Điều 80 của Nghị định 145 cũng quy định lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nếu không có nhu cầu nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi và được NSDLĐ đồng ý thì cũng được trả thêm tiền lương theo công việc mà NLD đã làm trong thời gian được nghỉ.

6. Doanh nghiệp có 1000 lao động nữ trở lên phải có phòng vắt sữa mẹ cho lao động nữ

Theo khoản 5 Điều 80 của Nghị định 145, nhà nước khuyến khích NSDLĐ lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc, nhu cầu của lao động nữ và khả năng của NSDLĐ. Trường hợp NSDLĐ sử dụng từ 1000 lao động nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc. Theo đó, phòng vắt, trữ sữa mẹ là một không gian riêng tư, không phải buồng tắm hay buồng vệ sinh; có nguồn điện, nước, bàn, ghế, tủ

lạnh bảo đảm vệ sinh, quạt hoặc điều hòa; bố trí ở vị trí thuận tiện sử dụng, được che chắn khỏi sự xâm phạm, tầm nhìn của đồng nghiệp và công cộng để lao động nữ có thể cho con bú hoặc vắt sữa.



Liên Hệ Với Chúng Tôi

info@gvlawyers.com.vn

Trụ sở chính – TP. HCM

Tầng 8, Tòa nhà Centec
72-74 Nguyễn Thị Minh Khai
Phường 6, Quận 3
Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam
Tel: +84 (28) 3622 3555

Chi nhánh Hà Nội

Tầng 10A, Tòa nhà CDC
25 Lê Đại Hành
Quận Hai Bà Trưng
Hà Nội, Việt Nam
Tel: +84 (24) 3208 3555

Chi nhánh Đà Nẵng

Tầng 3, Tòa nhà Indochina
Riverside, 74 Bạch Đằng
Quận Hải Châu
Đà Nẵng, Việt Nam
Tel: +84 (28) 3622 3555

Nội dung của Cập nhật pháp luật này không phải là tư vấn pháp lý và cũng không thể hiện ý kiến của chúng tôi hoặc của bất cứ luật sư hay chuyên gia tư vấn nào của chúng tôi. Bản tin này cung cấp các thông tin chung và những thông tin này có thể không chính xác, đầy đủ hoặc cập nhật tại thời điểm được đọc. Nội dung này cũng không nhằm sử dụng như phân hỗ trợ thêm cho các ý kiến tư vấn và quan điểm pháp lý của chúng tôi. Vui lòng tìm kiếm các ý kiến tư vấn pháp lý hoặc tư vấn chuyên nghiệp khác phù hợp với những vấn đề mà bạn gặp phải. Chúng tôi, GV Lawyers, tuyên bố rõ ràng là sẽ không chịu trách nhiệm về những hành động hoặc không hành động dựa trên bất kỳ hoặc toàn bộ nội dung của Bản tin cập nhật này.

