



PHÒNG THƯƠNG MẠI VÀ CÔNG NGHIỆP VIỆT NAM



International
Labour
Organization

3

Lương, thưởng và các chi phí khác

Sổ tay dành cho
Người sử dụng Lao động

Hà Nội, tháng 12, 2013

1

Hợp đồng Lao động

2

Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể, Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Tranh chấp lao động

3

Lương, thưởng và các chi phí khác

4

Thời giờ làm việc, Thời giờ nghỉ ngơi

5

Kỷ luật Lao động

6

An toàn vệ sinh Lao động

7

Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp

8

Công đoàn

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam

Địa chỉ: 9 Đào Duy Anh, Đống Đa, Hà Nội

Điện thoại: (84.4) 3574 2108. Fax: (84.4) 3577 1329

3

Lương, thưởng và các chi phí khác

Sổ tay dành cho Người sử dụng Lao động

Hà Nội, tháng 12, 2013

1. Lương và Phụ Cấp

1.1 Lương thử việc, lương tối thiểu khi chuyển chuyển công tác

- Mức lương trong thời gian thử việc: 85% lương chính thức
- Mức lương khi chuyển chuyển công việc mới ít nhất bằng 85% mức công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.
- Đối tượng và phạm vi áp dụng
- Áp dụng mức lương tối thiểu chung
- Kinh phí thực hiện mức lương tối thiểu chung

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 28*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 31*

1.2 Thang bảng lương

- NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng thang, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng và duy trì quan hệ lao động với NLĐ
- NSDLĐ tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện
- Gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất của NSDLĐ

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 102*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 93*

1.3 Hình thức trả lương

- NSDLĐ có quyền lựa chọn hình thức trả lương và phải thông báo cho NLĐ nếu có sự thay đổi ít nhất 10 ngày
- Hình thức trả lương phải duy trì trong thời gian nhất định
- Lương được trả bằng tiền mặt hoặc tài khoản

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 94*

1.4 Phụ cấp làm thêm giờ, làm ban đêm

- Thêm giờ ngày thường ít nhất bằng 150%
- Thêm giờ vào ngày nghỉ cuối tuần ít nhất bằng 200%
- Lương làm ca đêm bằng ít nhất 30% lương của ngày thường
- Thêm giờ ca đêm thì ngoài thêm 30% lương của ngày thường nói trên, thêm ít nhất 20% mức lương công việc ban ngày
- Vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương, ít nhất bằng 300% chưa kể tiền lương ngày lễ, ngày nghỉ có hưởng lương **đối với người lao động hưởng lương ngày.**

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 97*

1.5 Thời hạn tăng lương

- NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận ghi trong HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hoặc trong quy định, quy chế của NSDLĐ
- NSDLĐ khi xây dựng thang bảng lương phải xây dựng tiêu chuẩn để xếp lương, điều kiện nâng bậc lương

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 102*

Nghị định 49/2013/NĐ-CP

2. Thưởng và Đãi Ngộ khác

2.1. Tiền thưởng

- Tiền thưởng là khoản tiền mà NSDLĐ thưởng cho NLĐ căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của NLĐ.
- Quy chế thưởng do NSDLĐ quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Bộ Luật Lao động, Điều 103

2.2 Các hình thức đãi ngộ khác

- **Tạm ứng tiền lương, tiền tàu xe đi đường ngày nghỉ hằng năm**
 - Đối với NLĐ miền xuôi làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo và NLĐ ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm việc ở miền xuôi thì được NSDLĐ thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường.
- **Nghỉ lễ, Tết**
 - NLĐ được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, Tết sau đây:
 - a) Tết Dương lịch 01 ngày (01 tháng 01 dương lịch);
 - b) Tết Âm lịch 05 ngày;
 - c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (30 tháng 4 dương lịch);

Bộ Luật Lao động, Điều 113

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 115*

d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (01 tháng 5 dương lịch);

đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);

e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (10 tháng 3 âm lịch).

Lưu ý: Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài nghỉ lễ, tết nói trên còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

● **Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương**

NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:

- NLĐ được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với NSDLĐ khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.

- Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này NLĐ có thể thỏa thuận với NSDLĐ để nghỉ không hưởng lương.

● **Bồi dưỡng bằng hiện vật đối với NLĐ làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại**

- NLĐ làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại được NSDLĐ bồi dưỡng bằng hiện vật theo quy định của Bộ LĐTBXH.

- Trong ATLĐ, VSLĐ cấm trả tiền thay việc bồi dưỡng bằng hiện vật.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 116*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 141*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 146*

- **Tai nạn LĐ, bệnh nghề nghiệp**

- Bồi thường cho NLĐ khi bị tai nạn LĐ, bệnh nghề nghiệp.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 145*

- **Chăm sóc sức khỏe cho NLĐ**

- NSDLĐ phải căn cứ vào tiêu chuẩn sức khỏe quy định cho từng loại công việc để tuyển dụng và sắp xếp lao động.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 152*

- NSDLĐ phải tổ chức khám sức khỏe định kỳ cho NLĐ, **kể cả người học nghề, tập nghề hàng năm.**

- Người làm công việc nặng nhọc, độc hại, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi phải được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

- Lao động nữ phải được khám chuyên khoa, phụ sản.

- NLĐ làm việc trong điều kiện có nguy cơ mắc bệnh nghề nghiệp phải được khám bệnh nghề nghiệp theo quy định của Bộ Y tế.

- NLĐ bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải được giám định y khoa để xếp hạng thương tật, xác định mức độ suy giảm khả năng lao động và được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động.

- NLĐ làm việc ở nơi có yếu tố gây nhiễm độc, nhiễm trùng, khi hết giờ làm việc phải được NSDLĐ bảo đảm các biện pháp khử độc, khử trùng.

- **Nghỉ thai sản**

- LĐN được nghỉ trước và sau khi sinh con là 06 tháng.
- Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản nói trên, nếu có nhu cầu, 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 NLĐ và NSDLĐ đồng ý, LĐN có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng.
- LĐN đi làm sớm hơn thời gian được nghỉ thai sản thì được NSDLĐ trả lương cho những ngày đi làm và vẫn được tiếp tục hưởng trợ cấp BHXH.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 157*

- **Trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai**

- Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, LĐN được hưởng trợ cấp BHXH.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 159*

3. Chi phí Gia tăng cho NSDLĐ

3.1 Chi phí gia tăng về lương

- Lương thử việc tăng 15%
- Lương thêm giờ
- Lương nghỉ lễ

Tham chiếu mục Lương

3.2 NSDLĐ có nghĩa vụ trong các trường hợp sau:

- Thay đổi cơ cấu, công nghệ ảnh hưởng đến việc làm: xây dựng, thực hiện phương án sử dụng LĐ theo Điều 46. Ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng.
- Vì lý do kinh tế, nhiều NLĐ có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc: phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động.
- Sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã: NSDLĐ kế tiếp phải tiếp tục sử dụng số lao động hiện có và tiến hành việc sửa đổi, bổ sung lao động.
- Chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp: NSDLĐ trước đó phải lập phương án sử dụng lao động.
- Phương án sử dụng lao động (khi thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế, sáp nhập, hợp nhất, tách DN)
 - Lập danh sách, số lượng NLĐ tiếp tục sử dụng, NLĐ được đào tạo lại để sử dụng, NLĐ nghỉ hưu, NLĐ chuyển sang làm việc không trọn thời gian, NLĐ chấm dứt phải HĐLĐ.
 - Biện pháp và nguồn tài chính để thực hiện phương án
 - Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở khi lập phương án

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 44,45*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 46*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 45*

Lưu ý: Trong các trường hợp trên, nếu NSDLĐ không giải quyết được việc làm, phải cho NLĐ thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm.

3.3 Trợ cấp mất việc làm

- NSDLĐ trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ 12 tháng trở lên, mà bị mất việc làm theo điều 44, 45 của Bộ luật này mỗi năm làm việc trả 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương.
- Thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian NLĐ đã làm việc thực tế cho NSDLĐ trừ đi thời gian NLĐ đã tham gia BHTN và thời gian làm việc đã được NSDLĐ chi trả trợ cấp thôi việc.
- Tiền lương để tính trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân HĐLĐ của 06 tháng liền kề trước khi NLĐ mất việc làm.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 49*

3.4 Đào tạo

- NSDLĐ có trách nhiệm xây dựng kế hoạch hằng năm và dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho NLĐ đang làm việc; đào tạo cho NLĐ trước khi chuyển làm nghề khác.
- Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề trong trường hợp NLĐ được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc ở nước ngoài từ kinh phí của NSDLĐ, kể cả kinh phí do đối tác tài trợ cho NSDLĐ.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 60*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 62*

Lưu ý: Chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ, chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng BHXH, BHYT cho người học trong thời gian đi học. Nếu đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian ở nước ngoài.

3.5 An toàn lao động (ATLĐ), vệ sinh lao động (VSLĐ), tai nạn lao động (TNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN)

- **ATLĐ, VSLĐ**

- NSDLĐ phải cử người làm công tác ATLĐ, VSLĐ
- Những cơ sở sản xuất, kinh doanh trong các lĩnh vực có nhiều nguy cơ TNLĐ, BNN và sử dụng từ 10 lao động trở lên phải cử người có chuyên môn phù hợp làm cán bộ chuyên trách về công tác ATLĐ, VSLĐ.
- Người làm công tác ATLĐ, VSLĐ phải được huấn luyện về ANLĐ, VSLĐ.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 139*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 140*

- **Chi phí huấn luyện về ATLĐ, VSLĐ**

- NSDLĐ, người làm công tác ATLĐ, VSLĐ phải tham dự khóa huấn luyện ATLĐ, VSLĐ, kiểm tra, sát hạch và cấp chứng chỉ, chứng nhận do tổ chức hoạt động dịch vụ huấn luyện ATVSLĐ thực hiện.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 150*

- NSDLĐ phải tổ chức huấn luyện ATLĐ, VSLĐ cho NLĐ, người học nghề, tập nghề khi tuyển dụng và sắp xếp lao động; hướng dẫn quy định về ATLĐ, VSLĐ cho người đến thăm quan, làm việc tại cơ sở thuộc phạm vi quản lý của NSDLĐ.
- NLĐ làm công việc có yêu cầu nghiêm ngặt về ATLĐ, VSLĐ phải tham dự khóa huấn luyện ATLĐ, VSLĐ, kiểm tra sát hạch, được cấp chứng chỉ.
- **Tai nạn lao động (TNLĐ), bệnh nghề nghiệp (BNN):**
 NSDLĐ phải có trách nhiệm trong xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp.
 - Xây dựng phương án xử lý sự cố, ứng cứu khẩn cấp, định kỳ tổ chức diễn tập.
 - Trang bị phương tiện kỹ thuật, y tế để đảm bảo ứng cứu, sơ cứu kịp thời khi xảy ra sự cố, tai nạn lao động.
 - Thực hiện ngay những biện pháp khắc phục hoặc ra lệnh ngừng ngay hoạt động của máy, thiết bị, nơi làm việc có nguy cơ gây tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp.
- **Chi phí cho TNLĐ, BNN**
 - NSDLĐ thanh toán phần chi phí đồng chi trả và chi phí không nằm trong danh mục do BHYT chi trả cho NLĐ tham gia BHYT, thanh toán toàn bộ chi phí y tế cho NLĐ không tham gia BHYT.

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 144*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 145*

- Trả nguyên lương theo HĐLĐ cho NLĐ trong thời gian nghỉ điều trị.
 - Chi phí bồi dưỡng bằng hiện vật (cầm trả tiền) cho NLĐ làm việc trong điều kiện có yếu tố nguy hiểm, độc hại
- Bộ Luật Lao động 2012, Điều 146*
- **Quyền của NLĐ khi bị TNLĐ, BNN:**
 - NLĐ tham gia BHXH thì được hưởng chế độ theo quy định của luật BHXH.
 - NLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc mà NSDLĐ chưa đóng BHXH thì NSDLĐ phải trả khoản tiền tương ứng với chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo qui định của Luật BHXH
 - Tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp không do lỗi của NLĐ và NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên thì được bồi thường ở các mức:
 - a) Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương theo HĐLĐ nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương theo HĐLĐ nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%.
 - b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo HĐLĐ cho NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho nhân thân NLĐ bị chết do tai nạn lao động.
 - Tai nạn lao động do lỗi của NLĐ thì được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định nói trên
- Tham chiếu mục 2.2 tài liệu này*

b) Ít nhất 30 tháng tiền lương theo HĐLĐ cho NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho nhân thân NLĐ bị chết do tai nạn lao động.

- Tai nạn lao động do lỗi của NLĐ thì được trợ cấp một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định nói trên.

- **Chi phí chăm sóc sức khỏe cho NLĐ**

Tham chiếu mục 2.2 tài liệu này

3.6 Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm y tế, Bảo hiểm thất nghiệp (BHXH, BHYT, BHTN)

- **Qui định về tham gia BHXH**

- NSDLĐ, NLĐ phải tham gia BHXH, BHYT bắt buộc, BHTN và được hưởng các chế độ theo qui định của pháp luật về BHXH và BHYT.

Bộ Luật Lao động, Điều 187

- Trong thời gian NLĐ nghỉ hưởng BHXH thì NSDLĐ không phải trả lương cho NLĐ.

- Đối với NLĐ không thuộc đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN thì ngoài việc trả lương theo công việc, NSDLĐ có trách nhiệm chi trả thêm vào kỳ trả lương của NLĐ một khoản tiền tương đương với mức đóng BHXH, BHYT, BHTN và tiền nghỉ phép hằng năm cho NLĐ

Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 91, 92

- **Mức đóng BHXH, BHYT, BHTN**

- Mức đóng và trách nhiệm đóng BHXH căn cứ trên tỉ lệ % mức tiền lương, tiền công như sau:

Luật Bảo hiểm xã hội, Điều 94

Năm (từ -đến)	NSDLĐ (%)			NLĐ (%)			Tổng cộng (%)
	BHXX	BHYT	BHTN	BHXX	BHYT	BHTN	
01/2010 12/2011	16	3	1	6	1,5	1	28,5
01/2012 12/2013	17	3	1	7	1,5	1	30,5
01/2014	18	3	1	8	1,5	1	32,5

NĐ66/2013/NĐ-CP
QĐ1111/QĐ-BHXX
ngày 25/06/2011

- Tiền lương, tiền công tháng đóng BHXX, BHTN là mức tiền lương, tiền công ghi trong HĐLĐ.
- Trường hợp mức tiền lương, tiền công quy định tại HĐLĐ cao hơn hai mươi tháng lương tối thiểu chung thì mức tiền lương, tiền công đóng BHXX, BHTN bằng hai mươi tháng lương tối thiểu chung.
- Những đơn vị tham gia BHTN là những đơn vị sử dụng từ 10 lao động trở lên.

3.7 Nghĩa vụ của NSDLĐ đối với Công đoàn

- NLĐ làm việc trong các doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo Luật công đoàn.
- Khi công đoàn cơ sở thành lập tại doanh nghiệp theo Luật công đoàn thì NSDLĐ phải thừa nhận, tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.
- Cán bộ công đoàn không chuyên trách được sử dụng 24 giờ làm việc trong một tháng đối với Chủ tịch, Phó Chủ tịch công đoàn cơ sở; 12 giờ làm việc trong 01 tháng

Bộ Luật Lao động, Điều 189

Bộ Luật Lao động, Điều 189

đối với Ủy viên Ban chấp hành, Tổ trưởng, Tổ phó tổ công đoàn để làm công tác công đoàn và được đơn vị sử dụng lao động trả lương

- Kinh phí công đoàn do NSDLĐ đóng bằng 2% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho NLĐ. *LCD 2012 Điều 26*

- Công đoàn cơ sở được phép giữ 65% số thu kinh phí công đoàn để phục vụ cho các hoạt động của công đoàn doanh nghiệp mình. *Bộ Luật Lao động, Điều 168-175*

3.8 Sử dụng lao động nữ

- **NSDLĐ có nghĩa vụ với lao động nữ:** *Bộ Luật Lao động, Điều 154*

- Bố trí để LĐN được nghỉ 6 tháng khi sinh con (thay bằng 4 tháng so với BLLĐ cũ

- Bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương và các chế độ khác.

- Tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của phụ nữ.

- Bảo đảm có đủ buồng tắm và buồng vệ sinh phù hợp tại nơi làm việc.

- Giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho lao động nữ.

- **Trợ cấp lao động nữ khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai; thực hiện các biện pháp tránh thai** *Bộ Luật Lao động, Điều 159*

- Thời gian nghỉ việc khi khám thai, sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu, phá thai bệnh lý, thực hiện các biện pháp tránh thai, chăm sóc con dưới 07 tuổi ốm đau, nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ được hưởng trợ cấp BHXH theo luật BHXH

3.9 Sử dụng lao động cao tuổi

● Khi thuê tuyển lao động cao tuổi

Bộ Luật Lao động, Điều 166

- Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.
- Năm cuối cùng trước nghỉ hưu, NLĐ được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian

● Sử dụng người lao động cao tuổi

Bộ Luật Lao động, Điều 167

- Khi có nhu cầu, NSDLĐ có thể thỏa thuận với NLĐ cao tuổi có đủ sức khỏe kéo dài thời hạn HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ
- Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo HĐLĐ mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, NLĐ cao tuổi được hưởng quyền lợi theo HĐLĐ.
- Không được sử dụng NLĐ cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe NLĐ cao tuổi, trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.

- NSDLĐ có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của NLĐ cao tuổi tại nơi làm việc.

3.10 Sử dụng lao động người nước ngoài

- Ngoài các ngày nghỉ lễ, Tết như người VN, họ được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền và 01 ngày Quốc khánh của nước họ
- Giấy phép lao động của LĐ nước ngoài chỉ còn thời hạn 2 năm.
- kê khai thuế thu nhập cá nhân cho LĐNN theo qui định của Luật Thuế TNCN của Việt Nam
- Trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc và các quyền lợi khác như đối với LĐ Việt Nam

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 168-175*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 115*

*Bộ Luật Lao động 2012,
Điều 173*

3.11 Các chi phí khác có thể có

- Khi phải giải quyết tranh chấp LĐ khi bị kiện ra tòa
- Khi doanh nghiệp có đình công và giải quyết đình công
- Khi bị xử phạt trong lĩnh vực lao động