



LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG QUẬN 7

NỘI DUNG THÔNG TIN TUYÊN TRUYỀN THÁNG 3/2023

Kỷ niệm 113 năm ngày Quốc tế Phụ nữ (08/3/1910 - 08/3/2023) và 1983 năm cuộc khởi nghĩa Hai Bà Trưng

15 quyền lợi chỉ có ở lao động nữ

1. Được khám chuyên khoa phụ sản 1 lần/năm

Căn cứ khoản 1, 2 Điều 21 Luật An toàn, vệ sinh lao động và khoản 1 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, NLĐ được khám sức khỏe ít nhất 1 lần/năm. Đối với NLĐ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, NLĐ là người khuyết tật, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi được khám sức khỏe ít nhất 06 tháng một lần.

Tại các kỳ khám sức khỏe định kỳ, nếu NLĐ là nữ sẽ phải được khám chuyên khoa phụ sản theo danh mục khám chuyên khoa phụ sản do Bộ Y tế ban hành.

2. Được nghỉ 30 phút/ngày trong thời gian hành kinh

Theo quy định tại khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, khoản 3 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút, tính vào giờ làm việc và hưởng đủ lương theo hợp đồng lao động.

Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận nhưng tối thiểu là 03 ngày làm việc/tháng.

Trường hợp không có nhu cầu nghỉ và được người sử dụng lao động đồng ý thì NLĐ sẽ được trả thêm tiền lương tương ứng với thời gian được nghỉ mà vẫn làm việc.

3. Được nghỉ 60 phút/ngày trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Khoản 4 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019 và Khoản 4 Điều 80 Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi được nghỉ 60 phút/ngày trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động.

4. Được chuyển công việc nhẹ hơn khi mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Theo khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019, 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 mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Đồng thời, Điều 142 [Bộ luật Lao động 2019](#) cũng quy định người sử dụng lao động phải cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để NLĐ lựa chọn và phải bảo đảm điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho NLĐ theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con (Phụ lục kèm theo [Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH](#)).

5. Không phải làm đêm, làm thêm, đi công tác xa khi mang thai hoặc nuôi con nhỏ

Theo khoản 1 Điều 137 [Bộ luật Lao động 2019](#), người sử dụng lao động không được sử dụng lao động nữ 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 NLĐ đồng ý.

6. Được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới khi hợp đồng hết hạn trong thời gian mang thai hoặc nuôi con nhỏ

Theo khoản 3 Điều 137 [Bộ luật Lao động 2019](#), 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.

7. Không bị xử lý kỷ luật khi mang thai và nuôi con nhỏ

Căn cứ điểm d khoản 4 Điều 122 [Bộ luật Lao động 2019](#), người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật đối với NLĐ đang trong thời gian mang thai; nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Do đó, nếu vi phạm nội quy lao động trong thời gian mang thai và nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ sẽ không bị xử lý kỷ luật.

Tuy nhiên, hết thời gian mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng thì lao động nữ vẫn có thể bị xử lý kỷ luật do thời hiệu xử lý kỷ luật lao động có thể kéo dài.

8. Được nghỉ thai sản trước và sau sinh con 6 tháng

Theo Điều 139 [Bộ luật Lao động 2019](#), chế độ thai sản đối với lao động nữ quy định như sau:

- 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.

- Trong thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ được hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về BHXH.

- Hết thời gian nghỉ thai sản, 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.

- Trước khi hết thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ có thể trở lại làm việc khi đã nghỉ ít nhất được 04 tháng nhưng NLĐ 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 NLD. 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.

9. Được đảm bảo việc làm sau chế độ thai sản

Điều 140 [Bộ luật Lao động 2019](#) yêu cầu NLD phải được bảo đảm việc làm cũ khi trở lại làm việc sau khi nghỉ hết thời gian theo quy định tại Điều 139 [Bộ luật Lao động 2019](#) mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích so với trước khi nghỉ thai sản; trường hợp việc làm cũ không còn thì người sử dụng lao động phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản.

10. Không bị sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Điều 137 [Bộ luật Lao động 2019](#) nghiêm cấm người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng với NLD vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

11. Được lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ nếu doanh nghiệp sử dụng hơn 1000 lao động nữ

Khoản 5 Điều 80 [Nghị định 145/2020/NĐ-CP](#) quy định trường hợp người sử dụng lao động sử dụng từ 1000 NLD nữ trở lên thì phải lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc.

Đồng thời, khuyến khích người sử dụng lao động 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 người sử dụng lao động.

Lưu ý:

- Mức xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi liên quan đến lao động nữ từ mục 2 đến mục 11 nêu trên, theo khoản 2 Điều 28 [Nghị định 12/2022/NĐ-CP](#) là từ **10 triệu - 20 triệu đồng**.

- Ngoài ra, theo Điều 162 [Bộ luật Hình sự 2015 \(sửa đổi, bổ sung 2017\)](#), nếu sa thải trái pháp luật đối với phụ nữ mang thai, người đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người sử dụng lao động là cá nhân có thể bị phạt tiền từ 100 - 200 triệu đồng hoặc phạt tù từ 01 - 03 năm.

12. Được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng khi mang thai

Theo khoản 1 Điều 138 [Bộ luật Lao động 2019](#), lao động nữ mang thai nếu tiếp tục làm việc mà có ảnh hưởng xấu tới thai nhi và có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh thì có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Trường hợp này vẫn được coi là đơn phương chấm dứt hợp đồng hợp pháp dù không đảm bảo thời gian báo trước theo quy định của pháp luật.

13. Được tạm hoãn hợp đồng lao động khi mang thai

Điều 138 [Bộ luật Lao động 2019](#) cho phép lao động nữ mang thai mà có xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi, được quyền tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Khi tạm hoãn hợp đồng, lao động nữ mang thai phải thông báo cho người sử dụng kèm theo xác nhận của cơ sở khám, chữa bệnh.

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

14. Bình đẳng với lao động nam về lương, thưởng, thăng tiến

Theo khoản 1 Điều 78 [Nghị định 145/2020/NĐ-CP](#), người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, tiền lương, khen thưởng, thăng tiến, trả công lao động, các chế độ về BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp, điều kiện lao động, an toàn lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, ốm đau, thai sản, các chế độ phúc lợi khác về vật chất và tinh thần.

Lưu ý:

Theo khoản 1 Điều 28 [Nghị định 12/2022/NĐ-CP](#), người sử dụng lao động có thể bị phạt tiền từ **5 triệu - 10 triệu đồng** khi có một trong các hành vi sau đây:

- Không bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo một trong các trường hợp sau: tuyển dụng; bố trí; sắp xếp việc làm; đào tạo; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; các chế độ khác;
- Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ.

15. Được hưởng BHXH chế độ thai sản

Theo quy định tại Điều 32 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](#), trong thời gian mang thai, lao động nữ được nghỉ việc đi khám thai 05 lần, mỗi lần 01 ngày. Trường hợp ở xa cơ sở khám, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai.

Khi sảy thai, nạo, hút thai, thai chết lưu hoặc phá thai bệnh lý thì lao động nữ được nghỉ việc tối đa 10 ngày nếu thai dưới 05 tuần tuổi; 20 ngày nếu thai từ 05 tuần tuổi đến dưới 13 tuần tuổi; 40 ngày nếu thai từ 13 tuần tuổi đến dưới 25 tuần tuổi; 50 ngày nếu thai từ 25 tuần tuổi trở lên (theo Điều 33 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](#)).

Lao động nữ sinh con được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản trước và sau khi sinh con là 06 tháng. Trường hợp sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi con, người mẹ được nghỉ thêm 01 tháng (theo Điều 34 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](#)).