



**ỦY BAN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ CẦN THƠ**  
**HỘI ĐỒNG PHỐI HỢP PHỔ BIẾN,**  
**GIÁO DỤC PHÁP LUẬT**

## **MỘT SỐ QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**

*Bộ luật Lao động năm 2019, có hiệu lực  
thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021*



Giấy phép xuất bản số 67/GP-SVHTTDL do Sở Văn  
hóa, Thể thao và Du lịch thành phố Cần Thơ cấp ngày  
25/3/2026

**XUẤT BẢN PHẨM KHÔNG BÁN**

**Hội đồng phối hợp phổ biến, giáo dục  
pháp luật thành phố Cần Thơ xin giới thiệu  
một số quy định của Bộ luật Lao động năm  
2019 như sau:**

### **1. Quyền và nghĩa vụ của người lao động**

- Người lao động có các quyền sau đây:

+ 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;

+ 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;

+ 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;

+ 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;

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Đình công;

+ Các quyền khác theo quy định của pháp  
luật.

- Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

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

+ 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;

+ 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.



## 2. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động

- Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

+ Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

+ 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;

+ 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;

+ Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

+ Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

- Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

+ 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;

+ 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;

+ 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;

+ 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;

+ Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

## 3. Bảo vệ thai sản

- 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.



- 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.

- 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.

- 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.