

CHƯƠNG IV
MỘT SỐ QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

Điều 17. Bình đẳng nam nữ không phân biệt đối xử

1. Nghiêm cấm hành vi phân biệt đối xử, xúc phạm danh dự và nhân phẩm đối với lao động nữ trong Công ty.
2. Công ty thực hiện nguyên tắc bình đẳng nam nữ về tuyển dụng, sử dụng, tuyển chọn, nâng bậc lương và trả công lao động.
3. Công ty không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Người lao động nữ vì lý do kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động.
Trong thời gian có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, người lao động nữ được tạm hoãn việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, kéo dài thời hiệu xem xét kỷ luật lao động, trừ trường hợp Công ty chấm dứt hoạt động.
4. Người lao động nữ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải bồi thường thiệt hại Hợp đồng lao động nếu có giấy chứng nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền kết luận rằng nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai sản hoặc ảnh hưởng nghiêm trọng đến sức khỏe. Trong trường hợp này, thời hạn mà Người lao động nữ phải báo trước cho Người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do bác sĩ chỉ định (của cơ quan y tế từ cấp huyện trở lên).

Điều 18. Một số ưu tiên đối với lao động nữ

1. Không sử dụng lao động nữ làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con. Nếu Công ty đang sử dụng lao động nữ làm các công việc nói trên sẽ có kế hoạch đào tạo nghề chuyển dần Người lao động nữ sang công việc khác phù hợp, tăng cường các biện pháp bảo vệ sức khỏe, cải thiện điều kiện lao động hoặc giảm bớt thời giờ làm việc.
2. Không sử dụng lao động nữ đang có thai từ tháng thứ bảy hoặc đang nuôi con dưới 12 (mười hai) tháng tuổi làm thêm giờ, làm việc ban đêm và đi công tác xa.
3. Người lao động nữ làm các công việc nặng nhọc, khi có thai đến tháng thứ bảy, được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt một giờ làm việc hàng ngày mà vẫn hưởng đủ lương.
4. Người lao động nữ trong thời gian hành kinh được nghỉ mỗi ngày 30 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương.
5. Trong thời gian nghỉ việc để đi khám thai, để thực hiện biện pháp kế hoạch hoá gia đình hoặc do sảy thai; nghỉ việc để chăm sóc con dưới bảy tuổi bị ốm đau, nhận trẻ sơ sinh làm con nuôi, Người lao động nữ được hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế.

Điều 19. Nghỉ thai sản

1. Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con. Cộng dồn không quá 04 (bốn) tháng (tính cả ngày nghỉ hàng tuần và ngày lễ, tết), thời điểm nghỉ thai sản có thể được giải quyết từ 04 (bốn) tuần trước ngày sinh. Trong thời gian mang thai, người lao động nữ được nghỉ việc để đi khám thai: 05 lần/thai kỳ, mỗi lần là 01 (một) ngày. Nếu sinh đôi trở lên thì từ con thứ hai, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 01 (một) tháng.

2. Người lao động nữ nghỉ hộ sản được hưởng các khoản trợ cấp thai sản theo chế độ BHXH hiện hành.
3. Trong thời gian nghỉ thai sản, nếu có nhu cầu, lao động nữ có thể nghỉ thêm một thời gian không hưởng lương theo thỏa thuận với Công ty.
4. Người lao động nữ có thể đi làm trước khi hết thời gian nghỉ thai sản nếu:
 - a. Sau khi sinh con từ đủ 60 (sáu mươi) ngày trở lên.
 - b. Có xác nhận của cơ sở y tế (từ cấp huyện trở lên) về việc đi làm sớm không có hại cho sức khỏe của người lao động.
 - c. Phải báo trước và được Người sử dụng lao động đồng ý.
5. Hết thời gian nghỉ thai sản theo chế độ và cả trường hợp được nghỉ thêm không hưởng lương, khi trở lại làm việc người lao động nữ vẫn được đảm bảo chỗ làm việc.

Điều 20. Nghỉ sau thai sản

1. Trong thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 (mười hai) tháng tuổi, người lao động nữ được nghỉ mỗi ngày 60 phút trong thời gian làm việc mà vẫn hưởng đủ lương.
2. Nếu vẫn đi làm trong giờ được nghỉ thì được hưởng lương khoán về giờ đi làm này và được cộng dồn để nghỉ một lần theo sự sắp xếp của Công ty.