UBND TỈNH BẮC GIANG
SỞ TƯ PHÁP

Ký bởi Sở tư pháp
Giờ ký: 17/08/2020 09:09:36

TÌM HIỂU
NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Bắc Giang, năm 2020

LỜI NÓI ĐẦU

Bộ luật Lao động đầu tiên của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Sau 25 năm, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012.

Qua tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 bên cạnh những kết quả đạt được thì Bộ luật cũng đã bộc lộ nhiều vướng mắc, bất cập, chưa đáp ứng sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động, yêu cầu nâng cao năng suất lao động, yêu cầu cải tiến quản trị nhân lực doanh nghiệp trong bối cảnh tác động của cách mạng công nghệ lần thứ 4. Bên cạnh đó, những năm gần đây Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới làm thay đổi hoặc phát sinh những vấn đề mới liên quan tới nội dung, kết cấu của Bộ luật Lao động.

Với mục đích góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; giải quyết căn bản các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành sau 7 năm áp dụng trên thực tế; bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động; đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với trình độ phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam hiện nay để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ cũng như đáp ứng các yêu cầu thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động, bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật và đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế. Ngày

20/11/2019 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 đã thông qua Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 được sửa đổi cơ bản, toàn diện gồm 17 chương, 220 điều, quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

Để góp phần trang bị, phổ biến những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019 đến các báo cáo viên pháp luật, tuyên truyền viên pháp luật, cán bộ, công chức, viên chức và toàn thể nhân dân, Sở Tư pháp tỉnh Bắc Giang biên soạn và phát hành cuốn sách "***Tìm hiểu những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019".***

Cuốn tài liệu gồm 03 phần:

Phần thứ nhất: Những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019 đối với người lao động

Phần thứ hai: Những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019 đối với người sử dụng lao động

Phần thứ ba: Một số điểm mới khác của Bộ luật Lao động năm 2019

Trong quá trình biên soạn tài liệu không tránh khỏi những thiếu sót, rất mong nhận được sự trao đổi, chia sẻ và góp ý của quý bạn đọc.

Sở Tư pháp trân trọng giới thiệu!

SỞ TƯ PHÁP TỈNH BẮC GIANG

Phần thứ nhất

NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG

1. Mở rộng phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì phạm vi điều chỉnh gồm: "Tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động". Nay theo Bộ luật Lao động năm 2019 thì ngoài phạm vi điều chỉnh như Bộ luật Lao động năm 2012, đã sửa đổi và bổ sung phạm vi điều chỉnh của *"Tổ chức đại diện tập thể lao động"* thành *"Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở"*, cụ thể tại Điều 1 Bộ luật Lao động năm 2019 cụ thể như sau:

"Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động".

Đồng thời, ngoài các đối tượng áp dụng theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng thêm đối tượng áp dụng là *"Người làm*

việc không có quan hệ lao động", cụ thể tại Điều 2 Bộ luật Lao động năm 2019 cụ thể như sau:

"1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

2. Người sử dụng lao động.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động".

2. Về tổ chức đại diện người lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung quy định về *"tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở"* bao gồm:

- Công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam).

- Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam).

Đây là lần đầu tiên Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định pháp luật ghi nhận về việc có thể thành lập *"tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp"* không phải là tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động. Trước đó, Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ ghi nhận tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện tập thể lao động: *"Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở"* (Khoản 4 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2012).

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không phải là một tổ chức chính trị (như công đoàn) tuy nhiên tổ chức này được thành lập hợp pháp khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, đây là một quy định mở rộng quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định giữa *"công đoàn"* và *"tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp"* bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động: *"Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp* (Khoản 3 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019).

3. Hợp đồng lao động được quy định theo hướng bảo vệ tốt hơn đối với người lao động

- Thứ nhất về hợp đồng lao động: Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2012 thì: *"Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động"*.

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

"1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động".

Như vậy, về cơ bản nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là giữ nguyên tuy nhiên có bổ sung thêm: *"Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động"*. Quy định này sẽ bảo vệ tốt hơn đối với người lao động, vì trên thực tế có nhiều trường hợp người sử dụng lao động dùng những tên gọi khác nhau để trốn tránh việc thực hiện nghĩa vụ đối với người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động.

- Thứ hai về Hợp đồng lao động theo mùa vụ: Theo Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định có 03 loại hợp đồng lao động, đó là: *"Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, Hợp đồng lao động xác định thời hạn, Hợp đồng*

lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng".

Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ nội dung về hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn dưới 12 tháng, theo đó chỉ còn 02 loại hợp đồng lao động là: *"Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn"*, cụ thể như sau:

" Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng".

Quy định này nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng người sử dụng lao động "lách luật", không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ…

4. Bổ sung hình thức hợp đồng lao động điện tử

Theo Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2012 thì: *"Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản... và đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói".* Xuất phát từ thực tiễn, với sự phát triển của khoa học công nghệ thì việc giao kết hợp đồng lao động không đơn thuần chỉ bằng văn bản,

lời nói hay hành vi. Chính vì vậy, tại khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản, cụ thể như sau:

"Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản".

Đồng thời, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp giao kết hợp đồng lao động với người được ủy quyền của nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên (khoản 2 Điều 18), sử dụng người lao động là người dưới 15 tuổi (điểm a khoản 1 Điều 145) và người giúp việc gia đình (khoản 1 Điều 162), cụ thể tại khoản 2 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

"Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này".

5. Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ

Theo Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động gồm: *"Giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động và yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động".*

Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm quy định về hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là *"Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động",* cụ thể như sau:

"1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động".

Hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động được hiểu là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc người lao động làm việc để trả tiền đang vay hoặc để bù nợ cho người sử dụng lao động.

6. Về phạm vi điều chỉnh của Phụ lục hợp đồng lao động

Khoản 2 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *"Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực".*

Tuy nhiên, Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định phụ lục hợp đồng lao động *"không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động"*, cụ thể như sau:

" Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực".

7. Bổ sung quy định về thời gian thử việc

Ngoài thời gian thử việc theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2012 như: *"Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác"* thì tại Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm trường hợp thời gian thử việc đối với công việc của 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, cụ thể như sau:

"1. Không quá 180 ngày đối với công việc của 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;

2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác".

8. Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012 thì chỉ trong một số trường hợp người lao động mới được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và phải thông báo trước cho người sử dụng lao động theo quy định, cụ thể như sau:

"- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

- Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;

- Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

- Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;

- Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời gian hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục".

Bộ luật Lao động năm 2019 tại khoản 1 Điều 35 đã cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp

đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần thông báo trước cho người sử dụng lao động theo quy định, cụ thể như sau:

"1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ".

Đồng thời tại khoản 2 Điều 35 cũng quy định, trong một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, cụ thể như sau:

" - Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động (Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2019);

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng (khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động năm 2019);

- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc;

- Đủ tuổi nghỉ hưu hoặc theo thỏa thuận của các bên;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động".

9. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

- Thứ nhất: Tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày

Bộ luật Lao động năm 2019 đã tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày liền kề so với 01 ngày ở Bộ luật Lao động năm 2012. Số ngày nghỉ thêm (ngoài ngày 2/9) có thể là ngày 01/9 hoặc ngày 3/9 dương lịch. Như vậy, tổng số ngày nghỉ lễ, tết hàng năm sẽ được nâng lên 11 ngày, cụ thể tại Điều 112 như sau:

"Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:

- Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);

- Tết Âm lịch: 05 ngày;

- Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);

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

- Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);

- Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch)".

Ngoài ra, người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

- Thứ hai: Tăng số giờ làm thêm tối đa trong tháng từ 30 giờ lên 40 giờ

Theo quy định tại Điều 106 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:

" Được sự đồng ý của người lao động;

Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 30 giờ trong 01 tháng và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm".

Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 đã kế thừa một số nội dung làm thêm giờ của Bộ luật Lao động năm 2012 và sửa đổi thời gian làm thêm giờ như: Số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ; quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm như sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, linh

kiện điện, điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản; cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước…, cụ thể như sau:

"2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:

a) Phải được sự đồng ý của người lao động;

b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng;

c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.

3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;

b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;

c) Trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao mà thị trường lao động không cung ứng đầy đủ, kịp thời;

d) Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của

nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất".

- Thứ ba: Quy định về thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động

Hiện nay, theo quy định tại Điều 108 Bộ luật Lao động 2012 thì thời gian nghỉ giữa giờ đối với người làm việc theo giờ bình thường hoặc làm việc theo ca vẫn được tính vào thời giờ làm việc, cụ thể như sau:

"1. Người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, tính vào thời giờ làm việc.

2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc".

Theo quy định tại Điều 109 Bộ luật Lao động 2019, người lao động làm việc theo thời giờ làm việc bình thường từ 06 giờ trở lên trong ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục; trường hợp làm việc ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục và ***không tính vào giờ làm việc***; trường hợp người lao động làm việc theo ca thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc, cụ thể như sau:

"1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.

Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc".

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, thời gian nghỉ giữa giờ chỉ được tính vào giờ làm việc đối với những người lao động làm việc theo ca, còn đối với những người làm việc theo giờ bình thường thì sẽ không được tính.

- Thứ tư: Thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương

Cụ thể, theo quy định tại khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019, người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong những trường hợp sau đây:

" - Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

- Con đẻ, ***con nuôi*** *kết hôn: nghỉ 01 ngày;*

- Cha đẻ, mẹ đẻ, ***cha nuôi, mẹ nuôi****; cha đẻ, mẹ đẻ,* ***cha nuôi, mẹ nuôi*** *của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ,* ***con nuôi*** *chết: nghỉ 03 ngày".*

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 02 trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương, đó là trường hợp *cha nuôi, mẹ nuôi* của người lao động chết.

Đồng thời Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định rõ hơn các trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương như: Con kết hôn hoặc con chết bao gồm cả con đẻ và con nuôi *(khoản 1 Điều 116 Bộ luật*

lao động năm 2012 quy định: Con kết hôn nghỉ 01 ngày, con chết nghỉ 03 ngày); cha vợ, mẹ vợ hoặc cha chồng, mẹ chồng chết sẽ bao gồm cả cha đẻ, mẹ đẻ hoặc cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng *(khoản 1 Điều 116 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết: nghỉ 03 ngày)*.

- Thứ năm: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt

Điều 116 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm một số công việc có tính chất đặc biệt như: Tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp và các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

10. Quy định riêng đối với lao động nữ

- Thứ nhất: Bảo vệ chế độ thai sản

Tại khoản 2 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định cụ thể hơn các trường hợp lao động nữ làm những công việc nặng nhọc khi mang thai thì được giảm bớt 01 giờ làm việc hàng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi như: *"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". Trước đây Bộ luật lao động năm 2012 chỉ quy định lao động làm công việc *nặng nhọc* khi mang thai từ tháng thứ 07 mới được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương, thời gian nuôi con nhỏ dưới 12 tháng thì không được giảm bớt 01 giờ làm việc hưởng nguyên lương.

Ngoài những trường hợp người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ như Bộ luật năm 2012 vì các lý do như: *"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"* thì tại Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm lý do: *"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"*.

Đồng thời, bổ sung thêm trường hợp về ưu tiên giao kết hợp đồng mới với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi: *"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"*.

- Thứ hai: Trường hợp người lao động nữ mang thai đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động

Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 kế thừa quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng của lao động nữ mang thai, đó là trường hợp *"có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi"*. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung và quy định chi tiết hơn đối với trường hợp lao động nữ đơn phương chấm dứt hợp đồng, cụ thể quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai được quy định như sau:

"1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động 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".

- Thứ ba: Nghỉ thai sản

Ngoài các trường hợp nghỉ thai sản theo quy định như Bộ luật Lao động năm 2012 thì Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm các trường hợp được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản như: *"Lao động nam khi vợ sinh con, người lao động nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang thai hộ và người lao động là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội".*

11. Lao động chưa thành niên

Nhằm để hạn chế tối đa tình trạng bóc lột khi người lao động chưa đủ tuổi, Bộ Luật lao động năm 2019 đã quy định cụ thể và rõ ràng hơn về cơ chế bảo vệ lao động chưa thành niên.

- Thứ nhất: Khái niệm lao động chưa thành niên

Tại Điều 143 Bộ Luật lao động năm 2019 đã quy định cụ thể Lao động chưa thành niên, những công việc và nơi làm việc mà lao động chưa thành niên được làm hoặc không được làm, cụ thể như sau:

"1. Lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi.

2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này.

3. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.

4. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật Lao động năm 2019".

- Thứ hai: Về nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên

Bộ Luật lao động năm 2019 đã kế thừa quy định về nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên, tuy nhiên có bổ sung thêm nội dung: "Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ và người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề", cụ thể như sau:

"1. Lao động chưa thành niên chỉ được làm công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách.

2. Người sử dụng lao động khi sử dụng lao động chưa thành niên có trách nhiệm quan tâm chăm sóc người lao động về các mặt lao động, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động.

3. Khi sử dụng lao động chưa thành niên, người sử dụng lao động phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ; lập sổ theo dõi riêng, ghi đầy đủ họ tên, ngày tháng năm sinh, công việc đang làm, kết quả những lần kiểm tra

sức khỏe định kỳ và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

4. Người sử dụng lao động phải tạo cơ hội để lao động chưa thành niên được học văn hóa, giáo dục nghề nghiệp, đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề".

- Thứ ba: Việc Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc

Bộ Luật Lao động năm 2012 quy định việc ký kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người lao động chưa thành niên thì phải ký kết với người đại diện theo pháp luật và phải được sự đồng ý của người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi. Bộ Luật Lao động năm 2019 đã quy định rõ phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó và bổ sung quy định: *"Phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng"* khi sử dụng người lao động dưới 15 tuổi.

Đồng thời, Bộ Luật Lao động năm 2012 chỉ quy định người sử dụng lao động chỉ được sử dụng người từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi làm các công việc nhẹ theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định và không được sử dụng lao động là người dưới 13 tuổi làm việc trừ một số công việc cụ thể do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định. Tuy nhiên, theo Bộ Luật Lao động năm

2019 thì người sử dụng ngoài việc được sử dụng thì còn được tuyển dụng người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi vào làm các công việc nhẹ theo quy định tại khoản 3 Điều 143 của Bộ luật Lao động năm 2019 và không được tuyển dụng người chưa đủ 13 tuổi làm việc, trừ các công việc nghệ thuật, thể dục, thể thao nhưng không làm tổn hại đến sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách của người chưa đủ 13 tuổi và phải có sự đồng ý của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

12. Người lao động cao tuổi

- Thứ nhất: Bộ luật lao động năm 2012 quy định 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. Tuy nhiên, Bộ luật lao động năm 2019 quy định người lao động cao tuổi không còn được tự rút ngắn thời gian làm việc mà phải *thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày* hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian; đồng thời, bổ sung thêm nội dung: *"Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực"* (Điều 148).

- Thứ hai: Sử dụng lao động cao tuổi

Bộ luật lao động năm 2012 quy định: Khi sử dụng người lao động cao tuổi, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe *kéo dài*

thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.

Tuy nhiên, để phát huy giá trị của người cao tuổi do người cao tuổi thường là những người có nhiều năm làm việc với nhiều kinh nghiệm, đặc biệt là những công việc yêu cầu tình độ cao nên tại Điều 149 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người sử dụng lao động thỏa *thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động* xác định thời hạn với người cao tuổi.

13. Tăng tuổi nghỉ hưu

- Thứ nhất: Trong điều kiện lao động bình thường

Theo quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2012 thì tuổi nghỉ hưu của người lao động khi bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội là nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.

Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019, độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường sẽ được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Tuổi nghỉ hưu của lao động nam tăng thêm 02 tuổi và tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tăng thêm 05 tuổi so với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 Như vậy, từ ngày 01/01/2021, mỗi năm tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường sẽ tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ, cụ thể như sau:

"1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ".

Như vậy, tuổi nghỉ hưu sẽ tăng theo lộ trình như sau:

+ Đối với nam: 62 tuổi

Năm sinh	**Tuổi ở năm 2020**	**Năm nghỉ hưu**	**Tuổi**
1961	59	2021	60 tuổi 3 tháng
1962	58	2022	60 tuổi 6 tháng
1963	57	2023	60 tuổi 9 tháng
1964	56	2024	61 tuổi
1965	55	2025	61 tuổi 3 tháng

1966	54	2026	60 tuổi 6 tháng
1967	53	2027	61 tuổi 9 tháng
1968	52	2028	62 tuổi

+ Đối với nữ: 60 tuổi

Năm sinh	**Tuổi ở năm 2020**	**Năm nghỉ hưu**	**Tuổi**
1966	54	2021	55 tuổi 4 tháng
1967	53	2022	55 tuổi 8 tháng
1968	52	2023	56 tuổi
1969	51	2024	56 tuổi 4 tháng
1970	50	2025	56 tuổi 8 tháng
1971	49	2026	57 tuổi
1972	48	2027	57 tuổi 4 tháng
1973	47	2028	57 tuổi 8 tháng
1974	46	2029	58 tuổi
1975	45	2030	58 tuổi 4 tháng
1976	44	2031	58 tuổi 8 tháng
1977	43	2032	59 tuổi

1978	42	2033	59 tuổi 4 tháng
1979	41	2034	59 tuổi 8 tháng
1980	40	2035	60 tuổi

- Thứ hai: Quy định cụ thể hơn trường hợp người lao động làm việc trong điều kiện bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;… có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn *nhưng không quá 05 tuổi* so với quy định tại thời điểm nghỉ hưu (Bộ luật năm 2012 quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn), cụ thể tại khoản 3 Điều 169 như sau:

" Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều 169 tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác".

PHẦN THỨ HAI
NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Bổ sung thêm vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động

Theo quy định của Bộ Luật Lao động năm 2019, lần đầu tiên vai trò của các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động ngoài tổ chức công đoàn được đưa vào Bộ luật Lao động và có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trong quá trình tham gia xây dựng các quan hệ lao động hài hòa, ổn định, đó là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức khác. Trước đây theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, chỉ có Công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động. Cụ thể tại khoản 4 Điều 7 Bộ Luật Lao động năm 2019 như sau:

" Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định".

2. Quy định về kết thúc thời gian thử việc

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012 quy đinh: *"Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động"*. Điều này có nghĩa mặc định hợp đồng lao động phải được giao kết sau khi người lao động hoàn thành khoảng thời gian thử việc.

Tại Khoản 1 Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định mở rộng và chi tiết hơn để người lao động và người sử dụng lao động có cơ sở pháp lý để áp dụng và lựa chọn việc ký hợp đồng hay không ký hợp đồng sau khi hết thời gian thử việc, cụ thể như sau:

“ Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc”.

3. Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bên cạnh các trường hợp người sử dụng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung các trường hợp như sau:

- Bổ sung quy định cơ sở để xác định việc *"thường xuyên không hoàn thành công việc"* là Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành trong trường hợp chấm dứt hợp đồng vì người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc.

- Bổ sung thêm các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

+ Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu hoặc thỏa thuận khác của hai bên;

+ Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

+ Người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

- Sửa đổi về thời hạn báo trước người sử dụng lao động phải tuân thủ như sau:

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với một số trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn và điều trị trong thời gian dài nên không đáp ứng việc thực hiện công việc;

+ Thời hạn báo trước đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

- Bổ sung 02 trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước đó là: Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

Cụ thể tại Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

"1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động".

4. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung khái niệm học nghề, tập nghề; thời gian học nghề, tập nghề và người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao; cụ thể như sau:

"1. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

2. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

3. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này".

5. Về đối thoại tại nơi làm việc

- Thứ nhất: Kéo dài thời gian phải tiến hành đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019, đối với trường hợp đối thoại định kỳ, người sử dụng lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất *01 năm một lần* (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định thời hạn đối thoại định kỳ là *03 tháng một lần*). Như vậy, đây là một quy

định có lợi cho các bên liên quan khi không phải tiến hành đối thoại với tần suất ngắn là 03 tháng một lần, gây tiêu tốn khá nhiều thời gian và chi phí cũng như các công tác chuẩn bị khác.

- Thứ hai: Bổ sung trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định tiến hành đối thoại trong 02 trường hợp gồm:

"+ Đối thoại định kỳ 03 tháng một lần;

+ Đối thoại theo yêu cầu của một bên".

Bộ luật Lao động năm 2019 tại Điều 63 đã bổ sung thêm một số trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc, cụ thể:

" - Đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

- Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên;

- Khi các vụ việc sau xảy ra tại nơi làm việc:

+ Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

+ Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động (nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc...);

+ Xây dựng phương án sử dụng lao động;

+ Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;

+ Vấn đề thưởng cho người lao động, Quy chế thưởng;

+ Các vấn đề liên quan đến nội quy lao động;

+ Tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp".

- Ngoài các trường hợp kể trên Bộ luật Lao động năm 2019 còn khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại khi thấy cần thiết.

6. Về thương lượng tập thể

- Thứ nhất: Bổ sung thêm nội dung thương lượng tập thể

Ngoài các nội dung mà các bên có thể lựa chọn để thương lượng tập thể theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 thì tại Điều 67 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm một số nội dung thương lượng tập thể như:

+ Bữa ăn và các chế độ khác.

+ Mức lao động.

+ Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động.

+ Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động.

+ Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

- Thứ hai: Về quyền thương lượng tập thể

Điều 68 Bộ luật lao động năm 2019, đã bổ sung và quy định cụ thể quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp (bao gồm tổ chức công đoàn và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp): *"Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ"*.

- Thứ ba: Về quy trình thương lượng tập thể

Điều 70 Bộ luật lao động năm 2019, đã bổ sung một số nội dung về quy trình thương lượng tập thể như:

+ Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

+ Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian tối thiểu mà người sử dụng lao động dành cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức.

+ Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

- Thứ tư: Thương lượng tập thể không thành

Bộ luật lao động năm 2019 tại Điều 71 đã bổ sung các trường hợp thương lượng tập thể không thành, bao gồm:

+ Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng.

+ Đã hết thời hạn 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng mà các bên không đạt được thỏa thuận;

+ Chưa hết thời hạn 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

Đồng thời cũng bổ sung quy định: *Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.*

- Thứ năm: Bổ sung và quy định cụ thể trách nhiệm thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia; thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể, trong đó các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường

hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể, UBND tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể. Đồng thời bổ sung trách nhiệm cụ thể của UBND tỉnh trong thương lượng tập thể như:

+ Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.

+ Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.

+ Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

7. Về thỏa ước lao động tập thể

- Thứ nhất: Về khái niệm thỏa ước lao động tập thể

Theo Điều 75 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và sửa đổi nội dung *khuyến khích có lợi hơn cho người lao động* so với quy định của pháp luật. Bộ luật lao động năm 2012 quy định *phải có lợi hơn cho người lao động* so với quy định của pháp luật.

- Thứ hai: Ký kết thỏa ước lao động tập thể

Điều 176 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung việc lấy ý kiến vào dự thảo thỏa ước lao động tập thể trước khi ký kết như sau:

+ Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

+ Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành.

+ Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

+ Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức

đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

- ***Thứ ba:*** Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung một số điều về thỏa ước lao động tập thể như:

+ Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước tập thể nhiều doanh nghiệp (Điều 84).

+ Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp (Điều 85).

Việc bổ sung những nội dung trên nhằm quy định cụ thể quyền, nghĩa vụ của các bên trong việc thực hiện thảo ước lao động tập thể cũng như nhằm khuyến khích áp dụng các thỏa thuận có lợi hơn đối với người lao động.

8. Về tiền lương

- Thứ nhất: Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp

Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc xây dựng thang bảng lương và định mức lao động phải *trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định*, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao

động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động. Tuy nhiên theo quy định tại Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019 thì doanh nghiệp được chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trên cơ sở thương lượng, thoả thuận với người lao động, cụ thể như sau:

"1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.

3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện".

- Thứ hai: Về nguyên tắc trả lương

Điều 94 Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định mới, theo đó trong trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì có thể ủy quyền cho người khác nhận thay lương cho mình và người sử dụng lao động không được hạn

chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động, cụ thể như sau:

"1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

2. Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định".

- Thứ ba: Trả lương

Nhằm minh bạch tiền lương của người lao động, Điều 95 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định khi trả lương, doanh nghiệp phải gửi bảng kê chi tiết cho người lao động, cụ thể như sau:

"1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có). Đây là nội dung mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động năm 2019".

Thứ tư: Hình thức trả lương

Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định khi trả lương qua tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động và người lao động *thỏa thuận về các loại phí* liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản.

Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải *trả phí mở tài khoản*, cụ thể như sau:

"1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.

Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương".

Như vậy từ ngày 01/01/2021, khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thì việc *"trả các loại phí liên quan đến mở tài khoản và phí chuyển tiền"* là trách nhiệm bắt buộc của người sử dụng lao động.

- Thứ năm: Tiền lương ngừng việc

Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cụ thể thời gian ngừng việc trong trường hợp phải tạm ngừng việc do có sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc được các bên thỏa thuận, cụ thể như sau:

+ Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

+ Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định *"Tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định"*.

- Thứ sáu: Tạm ứng tiền lương

Điều 100 Bộ luật lao động năm 2012 quy định: *"Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01 tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự".* Theo quy định trên thì khi người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự thì không phải hoàn trả lại số tiền lương đã tạm ứng.

Tuy nhiên theo quy định tại Điều 101 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định cụ thể trường hợp người lao động nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì *không được tạm ứng tiền lương*. Đồng thời bổ sung quy định: *"Khi nghỉ hằng năm, người lao động được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ"*.

- Thứ bẩy: Thưởng

Điều 103 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: *"Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động"*.

Điều 104 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về *"Thưởng"* thay vì *"Tiền thưởng"* như Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó người sử dụng lao động có thể thưởng cho người lao động bằng tiền hoặc bằng tài sản hoặc bằng các hình thức khác căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động, cụ thể như sau:

"Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động".

Như vậy, hình thức "thưởng" cho người lao động không chỉ giới hạn là "tiền thưởng", đây là cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động linh động hơn trong việc thưởng cho người lao động và phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

PHẦN THỨ BA
MỘT SỐ ĐIỂM MỚI KHÁC CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

1. Định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động

Theo Bộ luật Lao động 2012 thì hành vi phân biết đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một định nghĩa cụ thể.

Bộ luật Lao động 2019 đã định nghĩa hành vi phân biệt đối xử trong lao động tại khoản 8, Điều 3 như sau: "*Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp. Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử*".

2. Định nghĩa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Tại khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 đã định nghĩa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc nhưu sau: "*Quấy rối tình dục tại nơi làm việc là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động*".

Hiện nay, tại Bộ luật lao động 2012 có nhắc tới hành vi quấy rối tình dục nhưng rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm và là một trong những căn cứ để người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà chưa có một định nghĩa cụ thể về hành vi này.

3. Bổ sung nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt

Bên cạnh các trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động năm 2012 thì theo quy định tại Điều 34 Bộ luật Lao đọng năm 2019, từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động còn chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh 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;

- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

- Trường hợp thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

4. Trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động

Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời hạn thanh toán các khoản tiền khi chấm dứt hợp đồng lao động là trong vòng *14 ngày* (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định là *07 ngày*). Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 còn quy định cụ thể các trường hợp có thể kéo dài thời hạn thanh toán *đến 30 ngày* (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định *"trường hợp đặc biệt"*) gồm:

- Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

- Trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế.

- Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;

- Trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Đồng thời, tại khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung nội dung: *"Người lao động cũng được quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động; các chi phí của việc cung cấp do người sử dụng lao động chi trả".*

5. Hợp đồng vô hiệu

- Thứ nhất: Các trường hợp hợp đồng vô hiệu

Theo Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ trường hợp hợp đồng vô hiệu theo quy định tại Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2012 đó là: *"Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động";* đồng thời bổ sung thêm trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc *"tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực"* trong giao kết hợp đồng. Ngoài ra, hợp đồng lao động vô hiệu từng phần chỉ khi *"nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng "*, cụ thể như sau:

" 1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:

a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;

b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;

c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

2. Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng".

- Thứ hai: Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Theo Điều 51 Bộ luật Lao động năm 2012 thì có *02 cơ quan* có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu đó là: *Thanh tra lao động và Toà án nhân dân.*

Theo Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019 thì từ ngày 01/01/2021 chỉ còn *01 cơ quan* có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu đó là *Tòa án nhân dân*.

6. Cho thuê lại lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung 01 điều quy định về nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động, trong đó quy định cụ thể các trường hợp bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại và không được sử dụng lao động thuê lại, cụ thể tại Điều 53 như sau:

"1. Thời hạn cho thuê lại lao động đối với người lao động tối đa là 12 tháng.

2. Bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;

b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;

c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao.

3. Bên thuê lại lao động không được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp sau đây:

a) Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

b) Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

c) Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

4. Bên thuê lại lao động không được chuyển người lao động thuê lại cho người sử dụng lao động khác; không được sử dụng người lao động thuê lại được cung cấp bởi doanh nghiệp không có Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động".

7. Về kỷ luật lao động

- Thứ nhất: Về nội dung của nội quy lao động

Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định người sử dụng lao động sử dụng *từ 10 người lao động trở lên* phải có nội quy lao động bằng văn bản.

Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong *mọi trường hợp* người sử dụng lao động đều phải ban hành

nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản. Đồng thời đã bổ sung thêm một số nội dung trong nội quy lao động đó là:

+ 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.

+ Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

+ Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

Ngoài ra theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì trước khi ban hành nội quy lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở. Hiện nay, Bộ luật lao động năm 2019 quy định ngoài việc trước khi ban hành nội quy thì ngay cả việc *sửa đổi, bổ sung nội quy lao động*, người sử dụng lao động cũng phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở *đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.*

- Thứ hai: Về việc đăng ký nội quy lao động

Hiện tại, theo quy định tại Điều 120 Bộ luật Lao động năm 2012 thì thẩm quyền đăng ký nội quy lao động thuộc cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Để tạo điều kiện cho các doanh nghiệp thực hiện việc đăng ký nội quy lao động thì tại khoản 5 Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định: *"Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng*

ký nội quy lao động". Như vậy, từ ngày 01/01/2021, nếu cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện được cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ủy quyền đăng ký nội quy lao động thì các doanh nghiệp gửi hồ sơ đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi doanh nghiệp có trụ sở để đăng ký nội quy lao động.

- Thứ ba: Bổ sung trường hợp sa thải đối với người thực hiện hành vi "quấy rối tình dục" tại nơi làm việc

Ngoài các trường hợp áp dụng kỷ luật sa thải tại Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm trường hợp sa thải khi người lao động *"quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động"*.

- Thứ tư: Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

Theo Khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định cấm *"xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động"*. Tuy nhiên, theo khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cấm *"xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định"*. Như vậy, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì việc xử lý kỷ luật lao động đối với hành vi vi phạm phải được quy định tại nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động hoặc văn bản quy phạm pháp luật.

8. Lược bỏ các quy định liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động

Do Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 có hiệu lực từ ngày 01/7/2016 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã điều chỉnh các quy định về bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; chính sách, chế độ đối với người bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; trách nhiệm và quyền hạn của các tổ chức, cá nhân liên quan đến công tác an toàn, vệ sinh lao động và quản lý nhà nước về an toàn, vệ sinh lao động để doanh nghiệp và người lao động căn cứ vào các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động để thực hiện. Vì vậy, Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ không điều chỉnh trực tiếp về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động, do vậy đã lược bỏ hầu hết các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động, chỉ giữ lại 03 quy định chung gồm:

- ***Thứ nhất:*** Tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động: *"Người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động"* (Điều 132).

- ***Thứ hai:*** Chương trình an toàn, vệ sinh lao động: *"Chính phủ quyết định Chương trình quốc gia về an toàn, vệ sinh lao động. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định Chương trình an toàn, vệ sinh lao động của địa phương và đưa vào kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội* (Điều 133).

- Thứ ba: Trách nhiệm của các bên liên quan đến việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như sau: *"Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc"* và *"Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc"* (Điều 134).

9. Về giải quyết tranh chấp lao động

- Thứ nhất: Bổ sung cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Theo Điều 200 Bộ luật Lao động năm 2012 thì chỉ có Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân là cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Tại Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngoài Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, Hội đồng trọng tài lao động cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 thì Hội đồng trọng tài lao động chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể), cụ thể như sau:

" Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hòa giải viên lao động;

2. Hội đồng trọng tài lao động;

3. Tòa án nhân dân".

- Thứ hai: Bỏ quy định về sự can thiệp, giải quyết hành chính của nhà nước đối với giải quyết tranh chấp lao động

Theo Điều 203 Bộ luật Lao động năm 2012 thì cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm: "Hoà giải viên lao động; Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh và Toà án nhân dân."

Theo quy định tại Điều 191 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, đồng thời bổ sung thêm Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bên cạnh Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân.

- Thứ ba: Về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Theo Điều 207 Bộ luật Lao động năm 2012, thì quy định chung về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là *01 năm* kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

Theo Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2019 thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền đã quy định cụ thể thời hiệu cho *từng cá nhân, tổ chức, cơ quan* có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, cụ thể như sau:

"1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 06 tháng kể

từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm".

10. Về đình công

- Thứ nhất: Các trường hợp được đình công

Theo Điều 209 Bộ luật Lao động năm 2012 thì việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích *sau thời hạn 05 ngày*, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được và trường hợp Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành.

Tại Điều 199 Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi và bổ sung các trường hợp tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành đình công trong trường hợp sau đây:

"1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 (05 ngày làm việc) của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;

2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động".

- Thứ hai: Các trường hợp đình công bất hợp pháp

Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ 03 trường hợp đình công bất hợp pháp được quy định tại Bộ luật Lao động 2012, bao gồm:

+ Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

+ Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công.

+ Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật Lao động.

Đồng thời, bổ sung thêm 03 trường hợp đình công bất hợp pháp đó là:

+ Cuộc đình công vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công;

+ Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công;

+ Không thuộc trường hợp được đình công theo quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.

Các trường hợp đình công bất hợp pháp theo Điều 204 Bộ luật Lao động 2019 cụ thể như sau:

"1. Không thuộc trường hợp được đình công quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.

2. Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.

3. Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.

4. Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật này.

5. Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.

6. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 210 của Bộ luật này".

- Thứ ba: Sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Theo Điều 222 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục như sau: *"Trong thời hạn 12 giờ, kể từ khi nhận được thông báo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý nhà nước về lao động, công đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để*

nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường".

Điều 211 Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi và bổ sung thêm các phương án giải quyết cụ thể nhằm xử lý những cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục. như sau:

"Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến, hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại bình thường.

Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật.

Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này".

MỤC LỤC

Lời nói đầu 3

Phần thứ nhất: NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG 5

1. Mở rộng phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng 5

2. Về tổ chức đại diện người lao động 6

3. Hợp đồng lao động được quy định theo hướng bảo vệ tốt hơn đối với người lao động 7

4. Bổ sung hình thức hợp đồng lao động điện tử 9

5. Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ 11

6. Về phạm vi điều chỉnh của Phụ lục hợp đồng lao động 12

7. Bổ sung quy định về thời gian thử việc 13

8. Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động 14

9. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi 16

10. Quy định riêng đối với lao động nữ 21

11. Lao động chưa thành niên 24

12. Người lao động cao tuổi 27

13. Tăng tuổi nghỉ hưu 28

Phần thứ hai: NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐỐI VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG 32

1. Bổ sung thêm vai trò của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động 32

2. Quy định về kết thúc thời gian thử việc 33
3. Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động 33
4. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động 37
5. Về đối thoại tại nơi làm việc 38
6. Về thương lượng tập thể 40
7. Về thỏa ước lao động tập thể 43
8. Về tiền lương 45
Phần thứ ba: MỘT SỐ ĐIỂM MỚI KHÁC CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 51
1. Định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động 51
2. Định nghĩa hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc 52
3. Bổ sung nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt 52
4. Trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động 53
5. Hợp đồng vô hiệu 54
6. Cho thuê lại lao động 55
7. Về kỷ luật lao động 56
8. Lược bỏ các quy định liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động 59
9. Về giải quyết tranh chấp lao động 60
10. Về đình công 62

Chịu trách nhiệm xuất bản
ĐỖ THỊ VIỆT HÀ
Giám đốc Sở Tư pháp

Chịu trách nhiệm nội dung
LÊ ANH TUẤN
Phó Giám đốc Sở Tư pháp

Biên soạn
NGUYỄN THỊ LOAN
Trưởng phòng Phổ biến giáo dục pháp luật - Sở Tư pháp

In 1.000 cuốn, khổ 14,5cm x 20,5cm
Tại Công ty TNHH Tính toán, In và Thương mại Bắc Giang
Số 22, đường Ngô Văn Cảnh, phường Ngô Quyền, TP Bắc Giang
Giấy phép xuất bản số: 47/GP-STTTT ngày 04/6/2020
Do Sở TT&TT tỉnh Bắc Giang cấp
In xong và nộp lưu chiểu năm 2020.