

BẢN TIN
Một số điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019

Bộ Luật Lao động 2019 được Quốc hội thông qua ngày 20.11.2019, có hiệu lực thi hành từ ngày 01.01.2021, gồm 7 chương, 220 điều, trong đó có nhiều quy định mới, cụ thể như sau:

1. Về hợp đồng lao động (HDLĐ)

1.1. Ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử

Điều 14, ghi nhận thêm hình thức giao kết HDLĐ thông qua phương tiện điện tử có giá trị như HDLĐ bằng văn bản.

Ngoài ra, với những trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là HDLĐ (Điều 13).

1.2. NSDLĐ không được ký HDLĐ để trừ nợ

Điều 17, quy định 01 trong những hành vi NSDLĐ 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”.

1.3. Không còn hợp đồng lao động mùa vụ

Điều 20, xác định chỉ có 02 loại HDLĐ là HDLĐ xác định thời hạn và HDLĐ không xác định thời hạn:

- HDLĐ 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;

- HDLĐ 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.

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ loại HDLĐ thời vụ ra khỏi các loại HDLĐ mà người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) được phép ký kết.

1.4. Bổ sung quy định về thời gian thử việc đối với NLĐ

Điều 25, bổ sung thêm thời gian thử việc đối với người quản lý doanh nghiệp:

- Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;

1.5. NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do

Điều 35, quy định NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HDLĐ không cần báo trước trong những trường hợp sau đây:

- 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 quy định tại điều 29 của bộ luật này.

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; trừ trường hợp qui định tại khoản 4 điều 97 của Bộ luật này.

- Bị NSDLĐ 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

- Đủ tuổi nghỉ hưu, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- NSDLĐ cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HDLĐ.

2. Các quy định về thời gian, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi

2.1. Thời gian nghỉ giữa giờ của NLĐ không được tính vào giờ làm việc

Điều 109, quy định: NLĐ 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 NLĐ 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, Bộ luật mới không còn chi tiết “tính vào thời giờ làm việc” như quy định tại Bộ luật Lao động 2012. Điều này đồng nghĩa với việc, NLĐ phải đảm bảo thời gian làm việc thực tế đủ 08 giờ/ngày. Chỉ khi NLĐ làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ mới được tính vào giờ làm việc.

2.2. Người lao động được nghỉ Quốc Khánh (2/9) 02 ngày

Điều 112, quy định NLĐ được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương vào các ngày lễ, tết: Tết Dương lịch 01 ngày, Tết Âm lịch 05 ngày, Ngày Chiến thắng (30/4) 01 ngày, Ngày Quốc tế lao động (01/5) 01 ngày, Ngày Quốc khánh (02/9) 02 ngày (ngày 02/9 và 01 ngày liền kề trước hoặc sau), Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương (10/3 ÂL) 01 ngày.

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, NLĐ sẽ được nghỉ tổng cộng 11 ngày nghỉ lễ, tết hàng năm.

2.3. Thêm các trường hợp NLĐ được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương

Điều 115, bổ sung thêm các trường hợp NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương là: con nuôi kết hôn; cha mẹ nuôi, cha mẹ nuôi của vợ hoặc chồng, con nuôi chết.

2.4. Tăng tuổi nghỉ hưu lên 60 đối với nữ, 62 đối với nam

Điều 169, quy định tuổi nghỉ hưu của NLĐ 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, cứ mỗi năm tuổi nghỉ hưu sẽ tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ, cho đến khi đủ 62 tuổi đối với nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035.

3. Về quan hệ lao động

3.1. Thêm nhiều hình thức đối thoại giữa NLĐ và doanh nghiệp từ năm 2021

Điều 63, quy định việc đối thoại tại nơi làm việc giữa NLĐ và NSDLĐ có thể được tổ chức theo các hình thức sau:

- Định kỳ ít nhất một năm một lần; (*Hiện hành là định kỳ 03 tháng một lần*)
- Khi có yêu cầu của một hoặc các bên; (*Hiện hành là theo yêu cầu của một bên*)
- Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này. (*Đây là hình thức mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động 2019*).

Bên cạnh đó, cũng khuyến khích NSDLĐ và NLĐ tiến hành các hình thức đối thoại khác ngoài những trường hợp nêu trên.

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

Điều 61, quy định thời gian tập nghề của NLĐ không quá 03 tháng, còn thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

3.3. Bổ sung nội dung về nguyên tắc trả lương

Điều 94, bổ sung nội dung về nguyên tắc trả lương:

- 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.
- NSDLĐ không được ép buộc NLĐ chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định.

3.4. NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương khi trả lương cho NLĐ

Điều 95, bổ sung quy định mới về trả lương là: Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLĐ, 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).

Điều 96, quy định về hình thức trả lương, NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân

hàng thì NSDLĐ phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

3.5. Sửa đổi, bổ sung các trường hợp đình công bất hợp pháp

Điều 204, quy định các trường hợp đình công bất hợp pháp là:

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

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

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

- 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.

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

- 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.

Như vậy, Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm 03 trường hợp đình công bất hợp pháp và bỏ 02 trường hợp đình công bất hợp pháp được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012.

3.6. Sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

Điều 211, bổ sung thêm các phương án giải quyết cụ thể nhằm xử lý những cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục, là:

- 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.

4. Chính thức có định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động và hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 3)

4.1. 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.

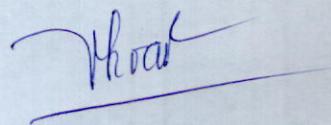
Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì hành vi phân biệt đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một định nghĩa cụ thể.

4.2. Hành vi 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./.

Người soạn



Nguyễn Thị Việt Hoài



Hồ Văn Chính