

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU**  
**NHỮNG NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

---

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

- *Thứ nhất*, thực tiễn quá trình triển khai áp dụng Bộ luật Lao động năm 2012 (sau đây gọi tắt là Bộ luật 2012) xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập cần bổ sung, sửa đổi.

Qua tổng kết 6 năm thi hành, nhiều doanh nghiệp, người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và tổ chức công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập xuất phát từ việc áp dụng các điều luật trong Bộ luật 2012 về một số nội dung như hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, công đoàn, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công...

Bộ luật 2012 còn một số quy định mang tính nguyên tắc nhưng Điều 242 của Bộ luật không giao cho các cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nên đã gặp khó khăn, vướng mắc trong tổ chức thực hiện. Trước các yêu cầu và kiến nghị của nhiều địa phương, doanh nghiệp, Chính phủ đã ban hành một số Nghị định hướng dẫn ngoài phạm vi được giao quy định tại Điều 242 của Bộ luật 2012 để quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành những vướng mắc, bất cập này; tuy nhiên, trong phạm vi từng nghị định, từng thông tư, các vướng mắc mới chỉ được giải quyết theo từng chủ đề nhỏ, mang tính tình thế mà chưa xử lý được vấn đề mang tính đồng bộ, căn bản, logic, xuyên suốt qua các chương trong Bộ luật 2012.

Ngoài ra, Bộ luật 2012 vẫn còn một số điều chưa đáp ứng sự phát triển rất 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.

- *Thứ hai*, yêu cầu từ việc thể chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật.

Thời gian soạn thảo Bộ luật 2012 (năm 2008 - 5/2012) cũng là thời gian mà Hiến pháp năm 2013 được soạn thảo. Quá trình soạn thảo Bộ luật, dù dự thảo đã cụ thể hóa cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp, nhưng sau khi Hiến pháp năm 2013 được ban hành, nội dung của Bộ luật vẫn chưa thể chế hóa hết các nội dung của Hiến pháp liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân.

Bên cạnh đó, trong 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 2012 như: Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật Doanh nghiệp năm 2015, Luật Đầu tư năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Các tổ chức tín

dụng 2017<sup>1</sup> và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ luật Lao động như Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn - Vệ sinh lao động năm 2015.

- *Thứ ba*, yêu cầu từ hội nhập kinh tế quốc tế.

Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA). Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên phải có nghĩa vụ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO), cụ thể là 4 nhóm quyền theo 8 công ước cơ bản của ILO gồm: tự do hiệp hội và thúc đẩy quyền thương lượng tập thể theo Công ước 87 và 98; xóa bỏ lao động cưỡng bức hoặc bắt buộc theo Công ước 29 và 105; xóa bỏ các hình thức lao động trẻ em theo Công ước 138 và 182; xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp theo Công ước 100 và 111. Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên đồng thời cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc<sup>2</sup> và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO<sup>3</sup>.

Từ những vấn đề này, để 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 hơn 6 năm áp dụng trên thực tế, tạo khung pháp lý thông thoáng, linh hoạt hơn về tuyển dụng, sử dụng lao động, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh; bảo đảm tốt hơn quyền, lợi ích chính đáng 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; đồng thời, 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 yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế, ngày 20/11/2019, tại kỳ họp thứ 8, Quốc hội khóa XIV đã

---

<sup>1</sup> Bộ luật Hình sự 2015 đã bổ sung thêm một số tội danh trong lĩnh vực lao động.

Luật Doanh nghiệp 2015 đã thay đổi một số nội dung liên quan đến lao động như: chế định người đại diện theo pháp luật, cơ cấu tổ chức doanh nghiệp...

Luật Đầu tư 2015 đã thay đổi một số nội dung liên quan đến điều kiện sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Điều 516 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 đã bỏ thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu của Thanh tra lao động và bỏ 11 Điều của Mục 5 Chương 14 của Bộ luật Lao động.

Điều 1 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Luật Các tổ chức tín dụng năm 2017 đã bổ sung khoản 2a vào sau khoản 2 Điều 45. Ban giám sát có quyền: "Bổ nhiệm, miễn nhiệm, kỷ luật, đình chỉ và quyết định mức lương, lợi ích khác đối với các chức danh thuộc bộ phận kiểm toán nội bộ". Trong khi, Bộ luật Lao động quy định việc thay đổi hợp đồng lao động (bổ nhiệm, miễn nhiệm, đình chỉ, thay đổi mức lương, lợi ích khác), kỷ luật đối với người lao động phải do người sử dụng lao động (người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền).

<sup>2</sup> Việt Nam đã là thành viên của 2 Công ước nhân quyền của Liên hợp quốc là Công ước về các quyền dân sự, chính trị và Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa. Cả 2 Công ước này đều yêu cầu các quốc gia thành viên công ước phải bảo đảm thực hiện quyền công đoàn của người lao động (Điều 22 Công ước về các quyền dân sự, chính trị và Điều 8 Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa).

<sup>3</sup> Việt Nam là thành viên của Tổ chức ILO từ năm 1992. Theo Tuyên bố năm 1998 của ILO, mọi quốc gia thành viên đều có nghĩa vụ tôn trọng, thúc đẩy và thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản, trong đó có Công ước 87 về tự do liên kết và Công ước 98 về thương lượng tập thể.

thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 (sau đây gọi tắt là Bộ luật 2019), có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021, thay thế cho Bộ luật 2012.

## **II. BỐ CỤC VÀ NHỮNG NỘI DUNG MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT 2019**

Bộ luật 2019 gồm 17 chương, 220 điều (giảm 22 điều so với Bộ luật 2012), cụ thể như sau:

### **1. Chương I: Quy định chung**

\* Chương này gồm có 8 điều (từ Điều 1 đến Điều 8), quy định về: phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; chính sách của Nhà nước về lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động; quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động và các hành vi bị nghiêm cấm.

\* Nội dung Chương này có một số điểm mới sau:

- Mở rộng phạm vi và đối tượng điều chỉnh

Nếu như Bộ luật 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động... trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động, thì Bộ luật 2019 đã mở rộng thêm đối tượng là người làm việc không có quan hệ lao động cùng một số tiêu chuẩn riêng, cụ thể:

+ Phạm vi điều chỉnh: Bộ luật 2019 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.

+ Đối tượng áp dụng gồm: (i) Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động; (ii) Người sử dụng lao động; (iii) Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và (iv) Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

- Bổ sung thêm các khái niệm: người làm việc không có quan hệ lao động, phân biệt đối xử trong lao động và quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 6, khoản 8, khoản 9 Điều 3). Theo Bộ luật 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 khái niệm cụ thể, thì nay Bộ luật 2019 đã quy định tại các khoản trong Điều 3 (giải thích từ ngữ) như sau:

+ Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

+ 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.

+ 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.

- Quy định bổ sung một số quyền, nghĩa vụ của người lao động:

+ Về quyền của người lao động, bổ sung các quyền gồm: quyền không bị cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; quyền từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc; các quyền khác theo quy định của pháp luật (các điểm a, d và g khoản 1 Điều 5)

+ Về nghĩa vụ của người lao động, bổ sung thêm các nghĩa vụ như: người lao động có nghĩa vụ thực hiện các thỏa thuận hợp pháp khác; nghĩa vụ thực hiện quy định của pháp luật về việc làm, giáo dục nghề nghiệp; bảo hiểm thất nghiệp, an toàn vệ sinh lao động (điểm a, điểm c khoản 2 Điều 5).

- Quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động:

+ Về quyền của người sử dụng lao động, bổ sung thêm các quyền gồm: có quyền giám sát lao động và các quyền khác theo quy định của pháp luật (điểm a, điểm đ khoản 1 Điều 6)

+ Về nghĩa vụ của người sử dụng lao động, bổ sung các nghĩa vụ như: người sử dụng lao động có nghĩa vụ đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động (các điểm c, d và điểm đ khoản 2 Điều 6).

- Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động (Điều 8):

Bên cạnh kế thừa các hành vi bị nghiêm cấm tại Bộ luật 2012, tại khoản 1 Bộ luật 2019 quy định “Cấm phân biệt đối xử trong lao động” (thay bằng việc liệt kê các hành vi bị nghiêm cấm như quy định tại Bộ luật 2012)<sup>4</sup>, để bảo đảm cách hiểu được đồng bộ, thống nhất về các quy định này trong Bộ luật (hành vi cấm phân biệt đối xử trong lao động đã được giải thích tại khoản 8 Điều 3 của Bộ luật 2019); đồng thời, bổ sung một số hành vi bị nghiêm cấm khác như: hành vi lôi kéo, dụ dỗ hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc

<sup>4</sup> Khoản 1 Điều 8 Bộ luật 2012 quy định các hành vi bị nghiêm cấm gồm: “1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn”.

lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật (khoản 6).

## **2. Chương II: Việc làm, tuyển dụng việc làm và quản lý lao động**

\* Chương này gồm 04 điều (từ Điều 9 đến Điều 12) quy định về: việc làm, giải quyết việc làm; quyền làm việc của người lao động; tuyển dụng lao động và trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động.

\* Chương này gồm những nội dung mới cơ bản sau:

- Bổ sung thêm quyền được tự do lựa chọn việc làm của người lao động (khoản 1 Điều 10).

- Quy định người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động (khoản 2 Điều 11).

- Về trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động, Điều 12 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.

2. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.”

- Bỏ các quy định về chính sách của Nhà nước hỗ trợ phát triển việc làm; chương trình việc làm; tổ chức dịch vụ việc làm, để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật (các nội dung này đã được quy định trong Luật Việc làm năm 2013).

## **3. Chương III: Hợp đồng lao động**

\* Chương này gồm 5 mục, 46 điều (từ Điều 13 đến Điều 58), cụ thể như sau:

- Mục 1 “Giao kết hợp đồng lao động”, gồm 15 điều quy định về: hợp đồng lao động; hình thức hợp đồng lao động; nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động; nghĩa vụ giao kết hợp đồng lao động; nghĩa vụ cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động; hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động; thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động; giao kết nhiều hợp đồng lao động; loại hợp đồng lao động; nội dung hợp đồng lao động; phụ lục hợp đồng lao động; hiệu lực của hợp đồng lao động; thử việc; thời gian thử việc; tiền lương thử việc; kết thúc thời gian thử việc.

- Mục 2 “Thực hiện hợp đồng lao động”, gồm 06 điều quy định về: thực hiện công việc theo hợp đồng lao động; chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động; tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; làm việc không trọn thời gian; sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

- Mục 3 “Chấm dứt hợp đồng lao động”, gồm 15 điều quy định về: các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi 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; phương án sử dụng lao động; thông báo chấm dứt hợp đồng lao động; trợ cấp thôi việc; trợ cấp mất việc làm; trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Mục 4 “Hợp đồng lao động vô hiệu”, gồm 03 điều quy định về: hợp đồng lao động vô hiệu; thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

- Mục 5 “Cho thuê lại lao động”, gồm 07 điều quy định về: cho thuê lại lao động; nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động; doanh nghiệp cho thuê lại lao động; hợp đồng cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại.

\* Nội dung chính Chương này là sửa đổi, bổ sung các quy định tại Bộ luật 2012 nhằm tăng khả năng nhận diện đến tất cả các hình thức biểu hiện của quan hệ lao động, mà trong quan hệ đó, người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận việc làm trong khu vực chính thức, phi chính thức, lao động làm việc theo các hình thức mới phù hợp với thời đại công nghệ số, lao động làm việc cho các doanh nghiệp và hộ gia đình sử dụng dưới 10 lao động,... Bên cạnh đó, cũng bổ sung, sửa đổi các quy định về thử việc, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng, và các quy định về việc thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động, cho thuê lại lao động nhằm đảm bảo tính khả thi và giải quyết khó khăn, vướng mắc trong quá trình áp dụng Bộ luật 2012.

Chương này có những nội dung mới cơ bản sau:

- Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.

Việc xác định hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 15 Bộ luật 2012 thì: “Hợp đồng lao động là sự thỏa 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”, đến ngày 01/01/2021 theo quy định tại Điều 13 Bộ luật 2019 thì:

“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, cơ bản nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là giữ nguyên, tuy nhiên Bộ luật 2019 đã bổ sung quy định: *"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"*, nhằm để tăng khả năng nhận diện đến tất cả các hình thức biểu hiện của quan hệ lao động. Theo đó, việc xác định một hợp đồng có phải là hợp đồng lao động hay không dựa vào việc nội dung hợp đồng có thể hiện *"việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên"* hay không. Nếu đáp ứng yêu cầu này thì phải tuân thủ các quy định liên quan đến hợp đồng lao động được quy định tại Bộ luật và các văn bản hướng dẫn thi hành được ban hành sau này.

- Ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử:

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, Bộ luật 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. Theo đó, tại Điều 14 (Hình thức hợp đồng lao động) Bộ luật 2019 quy định như sau:

“1. 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.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng<sup>5</sup>, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18 (Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động)<sup>6</sup>, điểm a khoản 1 Điều 145 (Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm

<sup>5</sup> Thay vì 03 tháng như quy định tại khoản 2 Điều 16 Bộ luật 2012.

<sup>6</sup> Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

việc)<sup>7</sup> và khoản 1 Điều 162 (Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình)<sup>8</sup> của Bộ luật này”.

- Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ:

Nếu như Bộ luật 2012 (tại Điều 20) 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 tùy 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*), thì Bộ luật 2019 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 đó là “*Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động*”. Theo đó, các hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động quy định tại Điều 17 Bộ luật 2019 gồm:

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.

- Bỏ quy định Hợp đồng lao động theo mùa vụ:

Điều 22 Bộ luật 2012 quy định hợp đồng lao động có 03 loại: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn (điểm a khoản 1); hợp đồng lao động xác định thời hạn (điểm b khoản 1) và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng (điểm c khoản 1), kể từ ngày 01/01/2021 Bộ luật 2019 chỉ ghi nhận 02 loại hợp đồng lao động đó là: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn<sup>9</sup>. Theo đó, Điều 20 (Loại hợp đồng lao động) Bộ luật 2019 quy định:

“1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

- a) 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;
- b) 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.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

---

<sup>7</sup> 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.

<sup>8</sup> Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

<sup>9</sup> Bỏ hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng như quy định tại Bộ luật 2012.



a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149<sup>10</sup>, khoản 2 Điều 151<sup>11</sup> và khoản 4 Điều 177<sup>12</sup> của Bộ luật này”.

Đây là quy định được đánh giá tiến bộ lớn của pháp luật lao động 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,...

- Về phạm vi điều chỉnh của Phụ lục hợp đồng lao động:

Quy định phụ lục hợp đồng lao động "*không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động*". Theo đó, tại Điều 22 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. 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<sup>13</sup>.

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”.

- Bổ sung quy định về thời gian thử việc (Điều 25):

Bộ luật 2019 kế thừa các quy định của Bộ luật 2012 về thời gian thử việc đối với người lao động, đồng thời bổ sung trường hợp sau: "*Không quá 180 ngày đối với công*

<sup>10</sup> Khoản 1 Điều 149 (Sử dụng người lao động cao tuổi) quy định: Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

<sup>11</sup> Khoản 2 (Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam) quy định: Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.

<sup>12</sup> Khoản 4 Điều 177 (Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở) quy định: Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

<sup>13</sup> Bộ luật 2012 không có quy định này.

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". Các quy định khác liên quan đến thời gian thử việc vẫn giữ nguyên, cụ thể:

+ 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;

+ 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;

+ Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

- Điều chỉnh kết thúc thời gian thử việc:

Điều 29 Bộ luật 2012 quy định: "*Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động*", thì Bộ luật 2019 đã quy định mở rộng và chi tiết hơn để các bên có cơ sở pháp lý áp dụng, theo đó tại Điều 27 quy định:

"1. 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.

2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường".

- Quy định người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc trong trường hợp chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động.

Theo đó, khoản 4 Điều 29 Bộ luật 2019 quy định: người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định tại Điều 99 của Bộ luật<sup>14</sup>, đối với trường hợp người lao

---

<sup>14</sup> **“Điều 99. Tiền lương ngừng việc**

Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:

1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;  
2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;

3. Nếu vì 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 hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:

a) 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;

b) 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”.

động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc (khoản 4).

- Quy định bổ sung một số trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động, gồm: (i) Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; (ii) Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ; (iii) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp; (iv) Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác (điểm a, đ, e, g khoản 1 Điều 30).

- Bổ sung mới một số trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, gồm: (i) 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; (ii) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc UBND 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; (iii) Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này; (iv) Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc (các khoản 5, 7, 12 và khoản 13 Điều 34).

- Các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Điều 35 Bộ luật 2019 cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần báo trước 45 ngày với hợp đồng không xác định thời hạn; 30 ngày với hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng (thay vì người lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định, và phải báo trước với thời hạn được quy định tại Bộ luật 2012).

Trong một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, như:

- 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 Chuyên người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động;

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng;

- 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.
- Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (Điều 36):

+ Bên cạnh kế thừa các trường hợp người sử dụng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 38 của Bộ luật 2012, Điều 36 Bộ luật 2019 đã sửa đổi, bổ sung quy định quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động trong trường hợp người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong Quy chế do người sử dụng lao động ban hành (điểm a, khoản 1)<sup>15</sup>. Đồng thời, bổ sung thêm các trường hợp như: (i) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác; (ii) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; (iii) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16<sup>16</sup> của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

+ Về thời hạn báo trước việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho người lao động: để bảo đảm quyền lợi cho người lao động và phù hợp với từng loại hợp đồng, Bộ luật 2019 quy định khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp cụ thể, người sử dụng lao động phải thông báo trước cho người lao động như sau: (i) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; (iii) 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<sup>17</sup>; (iv) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ (khoản 2).

+ Quy định bổ sung 02 trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần phải báo trước cho người lao động 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 (khoản 3).

<sup>15</sup> Bộ luật 2012 không có quy định này.

<sup>16</sup> “Điều 16. Nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động

2. Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

<sup>17</sup> Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

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.

- Quy định cụ thể các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ; các trường hợp được coi là vì lý do kinh tế.

+ Về những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ, gồm: (i) Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; (ii) Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; (iii) Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm (khoản 1 Điều 42);

+ Những trường hợp được coi là vì lý do kinh tế, gồm: (i) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; (ii) Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế (khoản 2 Điều 42).

Đồng thời, quy định việc cho thôi việc đối với người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế phải thông báo trước cho UBND cấp tỉnh và cho người lao động (khoản 6 Điều 42), thay vì chỉ thông báo cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh như quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật 2012.

- Phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động. Theo đó, tại Điều 45 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34<sup>18</sup> của Bộ luật này.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân 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 theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.”

- Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động, Điều 48 Bộ luật 2019 quy định:

+ Hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động (thay vì 07 ngày như quy định tại khoản 2 Điều 47 Bộ luật 2012); đồng thời, bổ sung các

---

<sup>18</sup> “4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

7. 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. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải”.

trường hợp cụ thể có thể kéo dài thời hạn thanh toán đến 30 ngày, gồm: (i) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; (ii) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (iii) 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; (iv) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm (Bộ luật 2012 chỉ quy định chung chung "trường hợp đặc biệt").

+ Bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động phải cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả khi chấm dứt hợp đồng lao động (điểm b khoản 3).

- Các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu:

Bộ luật 2019 đã 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. Bên cạnh đó, trường hợp *"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"* không còn là cơ sở để hợp đồng vô hiệu theo quy định tại Bộ luật 2019. 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"*.

- Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Theo quy định tại Điều 50 Bộ luật 2019 thì kể từ ngày 01/01/2021, Thanh tra lao động không còn thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động mà chỉ có Tòa án nhân dân mới có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

- Nguyên tắc cho thuê lại lao động. Theo đó, Điều 53 Bộ luật 2019 quy định:

“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”.

#### **4. Chương IV: Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề**

\* Chương này gồm 04 điều (từ Điều 59 đến Điều 62), quy định về: đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề; trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động; hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề.

\* Chương này có những nội dung mới sau:

- Quy định Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động, thay vì Nhà nước khuyến khích... như quy định tại Bộ luật 2012. Theo đó, khoản 2 Điều 59 Bộ luật 2019 quy định:

“2. Nhà nước có chính sách khuyến khích người sử dụng lao động có đủ điều kiện đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề cho người lao động đang làm việc cho mình và người lao động khác trong xã hội thông qua hoạt động sau đây:

a) Thành lập cơ sở giáo dục nghề nghiệp hoặc mở lớp đào tạo nghề tại nơi làm việc để đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; phối hợp với cơ sở giáo dục nghề nghiệp đào tạo các trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng và các chương trình đào tạo nghề nghiệp khác theo quy định;

b) Tổ chức thi kỹ năng nghề cho người lao động; tham gia hội đồng kỹ năng nghề; dự báo nhu cầu và xây dựng tiêu chuẩn kỹ năng nghề; tổ chức đánh giá và công nhận kỹ năng nghề; phát triển năng lực nghề nghiệp cho người lao động.”

- Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, Điều 61 Bộ luật 2019 quy định:

“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. Chương V: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể**

\* Chương này được chia thành 03 mục với 27 điều (từ Điều 63 đến Điều 89), gồm:

- Mục 1: Đối thoại tại nơi làm việc, quy định về: tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; nội dung đối thoại tại nơi làm việc.

- Mục 2: Thương lượng tập thể, quy định về: thương lượng tập thể; nguyên tắc thương lượng tập thể; nội dung thương lượng tập thể; quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp; đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; thương lượng tập thể không thành; 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; trách nhiệm của UBND cấp tỉnh trong thương lượng tập thể.

- Mục 3: Thỏa ước lao động tập thể, quy định về: thỏa ước lao động tập thể; lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể; gửi thỏa ước lao động tập thể; hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể; thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp; thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong 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; quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể; thỏa ước lao động tập thể hết hạn; mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

\* Chương này có một số nội dung mới như sau:

- Đối thoại tại nơi làm việc (Mục 1):

+ 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 2019 thì đối với trường hợp đối thoại định kỳ, người sử dụng lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất 01 năm một lần (thay vì định kỳ 03 tháng một lần như quy định tại Bộ luật 2012). 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.

+ Mở rộng trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Nếu như Bộ luật 2012 chỉ quy định tiến hành đối thoại trong 02 trường hợp (Đối thoại định kỳ 03 tháng một lần và đối thoại theo yêu cầu của một bên), thì Bộ luật 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc, gồm: (i) Đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm một lần; (ii) Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên; (iii) Khi các vụ việc sau xảy ra tại nơi làm việc (như: 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; 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.)

+ Đối với đối thoại ngoài các trường hợp kể trên, Bộ luật 2019 quy định khuyến khích thực hiện (khoản 3 Điều 63).

- Thương lượng lao động tập thể (Mục 2):

+ Mở rộng một số nội dung làm cơ sở để các bên lựa chọn tiến hành thương lượng tập thể.

Theo đó, ngoài các nội dung tại Bộ luật 2012<sup>19</sup>, Bộ luật 2019 đã bổ sung thêm các nội dung khác như: (i) Mức lao động; (ii) Bữa ăn và các chế độ khác; (iii) 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; (iv) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; (v) 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 (Điều 67).

+ Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp. Theo đó, Điều 68 Bộ luật 2019 quy định:

“1. 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.

2. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại

<sup>19</sup> 1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.

2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.

3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.

4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.

5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.

ơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.

3. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều này.

4. Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.”

+ Các trường hợp thương lượng tập thể không thành, Điều 71 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp đây:

a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này;

b) Đã hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70<sup>20</sup> của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận;

c) Chưa hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70<sup>21</sup> của Bộ luật này nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

2. Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công”.

+ Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể, Điều 73 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Trên cơ sở đồng thuận, 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.

2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:

a) Chủ tịch Hội đồng do các bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;

b) Đại diện các bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận;

c) Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

<sup>20</sup> 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng.

<sup>21</sup> 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng.

3. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên.

4. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể”.

+ Trách nhiệm của UBND cấp tỉnh trong thương lượng tập thể. Điều 74 Bộ luật 2019 quy định UBND cấp tỉnh có những trách nhiệm sau:

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

2. 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.

3. 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.

4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này”.

- Thỏa ước lao động tập thể (Mục 3):

+ Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể: bên cạnh kế thừa quy định ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể tại Điều 76 của Bộ luật 2012, Bộ luật 2019 bổ sung đối tượng áp dụng và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể, như sau:

Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể (khoản 2 Điều 78).

Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể (khoản 3 Điều 78).

+ Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp. Điều 84 quy định:

“1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.”

+ 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 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.

2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.

## **6. Chương VI: Tiền lương**

\* Chương này gồm 15 điều (từ Điều 90 đến Điều 104), quy định về: tiền lương; mức lương tối thiểu; Hội đồng tiền lương quốc gia; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; nguyên tắc trả lương; trả lương; hình thức trả lương; kỳ hạn trả lương; tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; tiền lương ngừng việc; trả lương thông qua người cai thầu; tạm ứng tiền lương; khấu trừ tiền lương; chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp; thưởng.

\* Chương này có một số nội dung mới sau:

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

Nếu như Điều 93 Bộ luật 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, thì Điều 93 Bộ luật 2019 quy định doanh nghiệp được chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận với người lao động, cụ thể:

“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 từ 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.”

- Có thể ủy quyền cho người khác nhận lương và cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của doanh nghiệp<sup>22</sup>.

Nhằm tạo điều kiện thuận lợi và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động trong một số trường hợp đặc biệt như người lao động bị ốm đau... không thể trực tiếp đến nhận lương được, Điều 94 Bộ luật 2019 quy định “Nguyên tắc trả lương” 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.”

- Khi trả lương, doanh nghiệp phải gửi bảng kê chi tiết cho người lao động

Nhằm minh bạch tiền lương của người lao động, Điều 95 Bộ luật 2019 quy định việc trả lương 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).”

- Khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải trả phí mở tài khoản (thay vì 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 như quy định tại khoản 2 Điều 94 Bộ luật 2012). Theo đó, Điều 96 Bộ luật 2019 quy định hình thức trả lương 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.

---

<sup>22</sup> Bộ luật 2012 không quy định về vấn đề này, mà quy định: Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn, trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng (Điều 96)

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.”

- Quy định chi tiết hơn về việc thỏa thuận tiền lương ngừng việc:

Bộ luật 2012 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" 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 Bộ luật 2019 đã quy định chi tiết hơn về vấn đề này, cụ thể khoản 3 Điều 99 quy định:

+ 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.

- Hình thức "Thưởng" cho người lao động không chỉ giới hạn là "Tiền thưởng" như quy định tại Bộ luật 2012:

Để phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, qua đó làm cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động linh động hơn trong việc thưởng cho người lao động, Bộ luật 2019 quy định 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 (Điều 104).

## **7. Chương VII: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

\* Chương này được chia thành 03 mục, 12 điều (từ Điều 105 đến Điều 116), gồm:

- Mục 1: Thời giờ làm việc, quy định về: thời giờ làm việc bình thường; giờ làm việc ban đêm; làm thêm giờ; làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt.

- Mục 2: Thời giờ nghỉ ngơi, quy định về: nghỉ trong giờ làm việc; nghỉ chuyển ca; nghỉ hằng tuần; nghỉ lễ, tết; nghỉ hằng năm; ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc; nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

- Mục 3: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt.

\* Chương này có một số nội dung mới như sau:

- Về thời gian làm thêm giờ (Mục 1):

+ Tăng mức trần số giờ làm thêm trong tháng là 40 giờ/tháng, thay vì 30 giờ/tháng như quy định tại Điều 106 Bộ luật 2012 (điểm b khoản 2 Điều 107).

+ Quy định một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm, gồm: (i) Sản

xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản; (ii) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước; (iii) 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; (iv) 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; (v) Trường hợp khác do Chính phủ quy định (khoản 3 Điều 107).

+ Khi tổ chức làm thêm giờ người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh (khoản 4 Điều 107)<sup>23</sup>.

- Thời gian nghỉ ngơi (Mục 2):

+ Thời gian nghỉ trong giờ làm việc.

Điều 109 Bộ luật 2019 có những sửa đổi, bổ sung các quy định tại Bộ luật 2012 liên quan đến thời gian nghỉ giữa giờ được tính/không tính vào thời giờ làm việc như sau:

Thời gian nghỉ giữa giờ (30 phút) chỉ được tính vào giờ làm việc trong trường hợp người lao động *"làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên"*;

Bỏ trường hợp *"làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc"*, thay vào đó, người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm khi người lao động làm việc vào ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc;

Bổ sung quy định khi người lao động làm việc từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc.

+ Tăng số ngày nghỉ Ngày Quốc khánh lên 02 ngày (thay vì 01 ngày như quy định tại điểm đ khoản 1 Điều 115 Bộ luật 2012), bao gồm ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau do Thủ tướng Chính phủ quyết định (điểm đ khoản 1, khoản 3 Điều 112).

+ Thêm trường hợp nghỉ việc riêng vẫn hưởng nguyên lương, theo đó, ngoài những trường hợp nghỉ được hưởng nguyên lương như quy định tại Bộ luật 2012<sup>24</sup>, để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật hiện hành có liên quan, Điều 115 Bộ luật 2019 đã bổ sung một số các trường hợp như: *"con nuôi kết hôn"*, *"cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; con nuôi chết"* (điểm b, điểm c khoản 1).

- Thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt (Mục 3).

<sup>23</sup> Bộ luật 2012 không quy định vấn đề này.

<sup>24</sup> Như: (i) Kết hôn: nghỉ 03 ngày; (ii) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày; (iii) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.

Bên cạnh kế thừa các công việc có tính chất đặc thù tại Điều 117 Bộ luật 2012, Điều 116 Bộ luật 2019 đã bổ sung các công việc khác như: công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp là các công việc có tính chất đặc thù. Cụ thể:

“Đối với các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không; thăm dò, khai thác dầu khí trên biển; làm việc trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; tin học, công nghệ tin học; nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến; thiết kế công nghiệp; công việc của thợ lặn; công việc trong hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ; các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định thì các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội và phải tuân thủ quy định tại Điều 109 của Bộ luật này.”

### **8. Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất**

\* Chương này gồm 02 mục, 15 điều (từ Điều 117 đến Điều 131), cụ thể:

- Mục 1: Kỷ luật lao động, quy định về: kỷ luật lao động; nội quy lao động; đăng ký nội quy lao động; hồ sơ đăng ký nội quy lao động; hiệu lực của nội quy lao động; nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động; thời hiệu xử lý kỷ luật lao động; hình thức xử lý kỷ luật lao động; áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải; xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động; các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động; tạm đình chỉ công việc.

- Mục 2: Trách nhiệm vật chất, quy định về: bồi thường thiệt hại; xử lý bồi thường thiệt hại; khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

\* Nội dung Chương này có những điểm mới cơ bản sau:

- Về kỷ luật lao động (Mục 1):

+ Làm rõ hơn về khái niệm kỷ luật lao động.

Điều 117 quy định: Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định (thay vì: “Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động” quy định tại Điều 118 Bộ luật 2012).

+ Nội dung nội quy lao động:

Ngoài các nội dung mà nội quy lao động phải có theo Bộ luật 2012<sup>25</sup>, khoản 2 Điều 118 Bộ luật 2019 quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp phải có thêm

---

<sup>25</sup> Như: (i) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (ii) Trật tự tại nơi làm việc; (iii) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; (iv) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; (v) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.



các nội dung sau: (i) 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; (ii) 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; (iii) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động; (iv) Trách nhiệm vật chất; (v) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

+ Đăng ký nội quy lao động (Điều 119):

Quy định cụ thể “người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh” (khoản 1), thay vì quy định chung là người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh như quy định tại khoản 1 Điều 120 Bộ luật 2012.

Quy định “người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh” (khoản 4).

Quy định cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động (khoản 5).

+ Việc xử lý kỷ luật lao động đối với trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật (điểm c khoản 1 Điều 122), thay vì là người dưới 18 tuổi như quy định điểm c khoản 1 Điều 123 Bộ luật 2012.

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

Các trường hợp áp dụng kỷ luật sa thải tại Bộ luật 2019 không thay đổi so với Bộ luật 2012, trừ việc bổ sung thêm trường hợp khi người lao động "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động*", để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất giữa các quy định trong Bộ luật (do khái niệm quấy rối tình dục tại nơi làm việc đã được giải thích tại khoản 9 Điều 3 của Bộ luật 2019 "*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*").

Theo đó, doanh nghiệp cần dựa trên khái niệm về hành vi "*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*", các quy định có liên quan đến hành vi này trong nội quy lao động và đó là cơ sở để xử lý kỷ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm.

+ Quy định chặt chẽ về các hành vi bị nghiêm cấm trong xử lý kỷ luật lao động:

Để việc xử lý kỷ luật đối với người lao động được thực hiện một cách hợp pháp và tránh các khiếu nại, tranh chấp có thể xảy ra sau này, khoản 3 Điều 127 Bộ luật 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", (thay vì chỉ 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" như quy định tại khoản 3 Điều 128 Bộ luật 2012).

Như vậy, để việc thực hiện xử lý kỷ luật đối với người lao động từ ngày 01/01/2021 một cách hợp pháp và tránh các khiếu nại, tranh chấp có thể xảy ra sau này, thì hành vi vi phạm phải được quy định tại nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động hoặc pháp luật về lao động.

- Trách nhiệm vật chất (Mục 2):

Nội dung mục này cơ bản được kế thừa từ quy định tại Bộ luật 2012, đồng thời bổ sung quy định người lao động phải "bồi thường theo nội quy lao động của người sử dụng lao động" khi làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động (khoản 1 Điều 129) và giao Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại (khoản 2 Điều 130); quy định chi tiết khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất (Điều 131).

## **9. Chương IX: An toàn, vệ sinh lao động**

Chương này gồm 03 điều (từ Điều 132 đến Điều 134), quy định về: tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; chương trình an toàn, vệ sinh lao động; bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

Ngày 25/6/2015, tại kỳ họp thứ 9 - Quốc hội khóa 13 đã thông qua Luật An toàn, vệ sinh lao động, theo đó, một số nội dung quy định về an toàn, vệ sinh lao động trong Bộ luật 2012 không còn phù hợp hoặc đã được quy định tại Luật An toàn, vệ sinh lao động. Để đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật, tại Chương này Bộ luật 2019 đã lược bỏ hầu hết các quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động tại Bộ luật 2012, chỉ giữ lại 03 điều (nêu trên) quy định mang tính nguyên tắc về việc người sử dụng lao động và người lao động phải đảm bảo tuân thủ pháp luật về an toàn lao động, vệ sinh lao động trong quá trình sử dụng lao động. Theo đó, kể từ ngày 01/01/2021, Bộ luật 2019 sẽ không điều chỉnh trực tiếp về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động; thay vào đó, doanh nghiệp và người lao động căn cứ các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động để thực hiện (cụ thể Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành...).

## **10. Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới**

\* Chương này gồm 08 điều (từ Điều 135 đến Điều 142), quy định về: chính sách của Nhà nước; trách nhiệm của người sử dụng lao động; bảo vệ thai sản; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; nghỉ thai sản; bảo đảm việc làm cho lao động nữ nghỉ thai sản; trợ cấp khi nghỉ để chăm sóc con ốm, khám thai, thực hiện các biện pháp tránh thai; nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

Nội dung Chương này, ngoài các quy định liên quan đến việc đảm bảo việc làm, thai sản, bình đẳng giới của lao động nữ được kế thừa từ Bộ luật 2012, Bộ luật 2019 đã bổ sung các quy định nhằm thúc đẩy bình đẳng giới từ cả 02 giới (lao động nam và lao động nữ) và các chính sách của Nhà nước nhằm đảm bảo tốt hơn cơ hội việc làm, bảo vệ thai sản của lao động nữ phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế và đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ với Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

\* Chương này có một số nội dung mới cơ bản sau:

- Bảo đảm quyền bình đẳng giới trong chính sách của Nhà nước về lao động, như:

+ Quy định bảo đảm quyền bình đẳng của lao động nữ, lao động nam, thực hiện các biện pháp bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 1 Điều 135).

+ Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ, lao động nam có việc làm thường xuyên, áp dụng rộng rãi chế độ làm việc theo thời gian biểu linh hoạt, làm việc không trọn thời gian, giao việc làm tại nhà (khoản 2 Điều 135), thay vì khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện để lao động nữ như quy định tại Bộ luật 2012.

+ Quy định Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động...(khoản 5 Điều 135), thay vì quy định Nhà nước có kế hoạch, biện pháp tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động nữ như quy định tại Bộ luật 2012.

- Ưu tiên giao kết hợp đồng mới với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Khoản 3 Điều 137 Bộ luật 2019 quy định: Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

- Quy định chi tiết hơn về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai. Cụ thể, Điều 138 Bộ luật 2019 quy định:

“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.”

- 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 (khoản 5 Điều 139).

## **11. Chương XI: Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác**

\* Chương này gồm 06 mục, 25 điều (từ Điều 143 đến Điều 167), cụ thể:

- Mục 1: Lao động chưa thành niên, quy định về: lao động chưa thành niên; nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên; sử dụng người lao động chưa đủ 15 tuổi làm việc; thời giờ làm việc của người chưa thành niên; công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi.

- Mục 2: Người lao động cao tuổi, quy định về: người lao động cao tuổi; sử dụng người lao động cao tuổi.

- Mục 3: Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, quy định về: người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động; thời hạn của giấy phép lao động; các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực; cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động.

- Mục 4: Lao động là người khuyết tật, quy định về: chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật; sử dụng lao động là người khuyết tật; các hành vi bị cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật.

- Mục 5: Lao động là người giúp việc gia đình, quy định về: lao động là người giúp việc gia đình; hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng người giúp việc gia đình; nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình; những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động.

- Mục 6: Một số lao động khác, quy định về: người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không; người lao động nhận công việc về làm tại nhà.

Nội dung Chương này về cơ bản giữ nguyên như quy định tại Bộ luật 2012, đồng thời sửa đổi, bổ sung các quy định nhằm bảo vệ tốt hơn các quyền và điều kiện làm việc của người chưa thành niên; khuyến khích sử dụng lao động sau độ tuổi nghỉ hưu; sửa đổi, bổ sung các quy định về công việc người nước ngoài được vào làm việc, điều kiện của người nước ngoài vào làm việc, thời hạn giấy phép lao động...

\* Chương này có một số nội dung mới như sau:

- Về lao động chưa thành niên (Mục 1):

+ Chia lao động chưa thành niên thành 03 nhóm tuổi nhằm đưa ra các quy định về điều kiện lao động phù hợp, trong trường hợp đối tượng này tham gia vào quan hệ lao động, như: (i) 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; (ii) 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; (iii) Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật này, (thay vì “lao động chưa thành niên là người lao động chưa đủ 18 tuổi” như quy định tại Điều 161 Bộ luật 2012).

+ Phải có sự đồng ý của cha, mẹ hoặc người giám hộ khi sử dụng lao động chưa thành niên. Theo đó, Điều 144 (Nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên) Bộ luật 2019 quy định:

“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”.

+ Phải có giấy khám sức khỏe định kỳ 6 tháng/01 lần khi sử dụng người lao động chưa đủ 15 tuổi làm việc: Theo đó, Bộ luật 2019 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 chưa đủ 15 tuổi làm việc (điểm c khoản 1 Điều 145).

- Người lao động cao tuổi (Mục 2):

Nội dung mục này cơ bản được kế thừa từ Bộ luật 2012, trong đó:

+ Quy định “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” (khoản 3 Điều 148), thay vì quy định “Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian” tại khoản 3 Điều 166 Bộ luật 2012.

+ Quy định cho phép người sử dụng lao động và người lao động cao tuổi có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn (khoản 1 Điều 149), thay vì “người sử dụng lao động có thể thỏa 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” như quy định tại khoản 1 Điều 167 Bộ luật 2012.

- Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, lao động là người nước ngoài tại Việt Nam (Mục 3): Nội dung mục này cơ bản cũng được kế thừa từ Bộ luật 2012, đồng thời, bổ sung một nội dung mới sau:

+ Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam: bên cạnh kế thừa các điều kiện như quy định tại Điều 169 Bộ luật 2012, Bộ luật 2019 bổ sung thêm điều kiện về độ tuổi “đủ 18 tuổi trở lên” (điểm a khoản 1 Điều 151) và về thời hạn hợp đồng “Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn” (khoản 2 Điều 151).

+ Quy định “Nhà thầu trước khi tuyển và sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải kê khai cụ thể các vị trí công việc, trình độ chuyên môn, kỹ thuật, kinh nghiệm làm việc, thời gian làm việc cần sử dụng lao động nước ngoài để thực hiện gói thầu và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền” (khoản 3 Điều 152).

+ Được gia hạn giấy phép lao động một lần với thời hạn gia hạn tối đa là 02 năm (Điều 155), thay vì chỉ quy định thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm tại Bộ luật 2012.

- Người khuyết tật (mục 4): Mục này cơ bản cũng được kế thừa từ quy định tại Bộ luật 2012, đồng thời bổ sung hành vi bị nghiêm cấm khi dụng người lao động là người khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (khoản 1 Điều 160).

- Lao động là người giúp việc gia đình (Mục 5): Nội dung mục này không có gì thay đổi so với Bộ luật 2012.

- Một số lao động khác (Mục 6): Nội dung mục này cũng được kế thừa từ Bộ luật 2012, đồng thời bổ sung đối tượng người lao động làm việc trong lĩnh vực hàng hải, hàng không thuộc đối tượng điều chỉnh về áp dụng một số chế độ phù hợp về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng,... theo quy định của Chính phủ.

## **12. Chương XII: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp**

Chương này gồm 02 điều (Điều 168, Điều 169), quy định về: tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; tuổi nghỉ hưu. Theo đó:

- Các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với người lao động và người sử dụng lao động đã được quy định chi tiết, cụ thể tại các luật: Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật Việc làm. Do vậy, Bộ luật 2019 chỉ quy định mang tính dẫn chiếu trách nhiệm thực hiện quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người lao động, người sử dụng lao động; và quy định trường hợp không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp (Điều 168).

- Tuổi nghỉ hưu: quy định theo hướng điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu với lộ trình chậm nhằm thể chế hóa tinh thần của Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội. Theo đó, Điều 169 Bộ luật 2019 quy định tuổi nghỉ hưu 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.

3. 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 này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Để tạo điều kiện thuận lợi trong việc áp dụng lộ trình tuổi nghỉ hưu, Bộ luật 2019 giao Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

### **13. Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở**

\* Chương này gồm 09 điều (từ Điều 170 đến Điều 178), quy định về: quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam; thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; quyền của thành viên ban lãnh đạo

của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động.

\* Nội dung Chương này có nhiều điểm mới nhằm thể chế hóa quan điểm chỉ đạo tại Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 Nghị quyết Hội nghị lần thứ 4 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII<sup>26</sup>, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII<sup>27</sup>, bảo đảm phù hợp với Hiến Pháp 2013, đáp ứng các nhu cầu phát triển của thực tiễn quan hệ lao động Việt Nam theo hướng thị trường và hội nhập quốc tế, cụ thể:

- Quy định quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Điều 170 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn.

2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp theo quy định tại các điều 172, 173 và 174 của Bộ luật này.

3. Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này 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”.

- Quy định thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Điều 172 quy định:

“1. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.

2. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.

---

<sup>26</sup> Về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế giới. Trong đó, có nội dung:

“Ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật về phân công trách nhiệm quản lý nhà nước để đổi mới, tăng cường quản lý có hiệu quả sự ra đời và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, tạo điều kiện cho doanh nghiệp kinh doanh ổn định, thành công. Bảo đảm sự ra đời, hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phù hợp với quá trình hoàn thiện khuôn khổ pháp luật, kiện toàn các công cụ, biện pháp quản lý nhằm tạo điều kiện để tổ chức này hoạt động thuận lợi, lành mạnh theo đúng quy định của pháp luật Việt Nam, phù hợp với các nguyên tắc của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), đồng thời giữ vững ổn định chính trị - xã hội”.

<sup>27</sup> Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khóa XII xác định tiền lương của người lao động trong khu vực doanh nghiệp chủ yếu được xác lập thông qua cơ chế thương lượng, mà chủ yếu là thương lượng tập thể thông qua công đoàn và tổ chức đại diện của người lao động.



3. Trường hợp tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.

4. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.”

- Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Điều 173 quy định:

“1. Tại thời điểm đăng ký, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

2. Ban lãnh đạo do thành viên của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bầu. Thành viên ban lãnh đạo là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.”

- Về điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp, Điều 174 quy định:

“1. Điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải có các nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có);

b) Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;

c) Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”.

Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác;

d) Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức;

đ) Nguyên tắc tổ chức, hoạt động;

e) Thẻ thức thông qua quyết định của tổ chức.

Những nội dung phải do thành viên quyết định theo đa số bao gồm thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức; bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban

lãnh đạo của tổ chức; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, đổi tên, giải thể, liên kết tổ chức; gia nhập Công đoàn Việt Nam;

g) Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.

Việc thu, chi tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hằng năm công khai cho thành viên của tổ chức;

h) Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức.

2. Chính phủ quy định chi tiết Điều này”.

- Quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, Điều 176 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền sau đây:

a) Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động;

b) Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

c) Được sử dụng thời gian làm việc theo quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều này để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương;

d) Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật.

2. Chính phủ quy định 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.

3. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và người sử dụng lao động thỏa thuận về thời gian tăng thêm so với thời gian tối thiểu quy định tại khoản 2 Điều này và cách thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phù hợp với điều kiện thực tế”.

- Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động, Điều 178 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Thương lượng tập thể với người sử dụng lao động theo quy định của Bộ luật này.

2. Đối thoại tại nơi làm việc theo quy định của Bộ luật này.

3. Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện thang lương, bảng lương, mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của người lao động là thành viên của mình.

4. Đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền.

5. Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định của Bộ luật này.

6. Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký.

7. Được người sử dụng lao động bố trí nơi làm việc và được cung cấp thông tin, bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

8. Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.”

#### **14. Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động**

\* Chương này gồm 05 mục, 33 điều (từ Điều 179 đến Điều 211), cụ thể:

- Mục 1: Những qui định chung về giải quyết tranh chấp lao động, quy định về: tranh chấp lao động; nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong giải quyết tranh chấp lao động; quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động; quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động; cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết.

- Mục 2: Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, quy định về: thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân; trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động; giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động; thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

- Mục 3: Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, quy định về: thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền; giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động; thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

- Mục 4: Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, quy định về: thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động.

- Mục 5: Đình công, quy định về: đình công; trường hợp người lao động có quyền đình công; trình tự đình công; lấy ý kiến về đình công; quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công; quyền của các bên trước và trong quá trình đình công; trường hợp đình công bất hợp pháp; thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc; trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc; tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công; các hành vi bị nghiêm cấm

trước, trong và sau khi đình công; nơi sử dụng lao động không được đình công; quyết định hoãn, ngừng đình công; xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.

\* Chương này có các nội dung mới như sau:

- Những quy định chung về giải quyết tranh chấp lao động thể thể (Mục 1):

+ Quy định rõ về tranh chấp lao động, các loại tranh chấp lao động. Theo đó, Điều 179 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

a) Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;

b) Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:

a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;

b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;

c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;

b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật”.

+ Cơ quan đầu mối tiếp nhận giải quyết tranh chấp lao động phải có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động:

Theo đó, khoản 3 Điều 181 Bộ luật 2019 quy định: “Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động

đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết” (thay vì “Cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền” như quy định khoản 3 Điều 195 Bộ luật 2012).

+ Hội đồng trọng tài lao động:

Quy định nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm (khoản 1 Điều 185).

Số lượng, thành phần Hội đồng trọng tài lao động, khoản 2 Điều 185 Bộ luật 2019 quy định: Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định số lượng, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể: (i) Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND cấp tỉnh; (ii) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử; (iii) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử, (thay vì quy định số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người; trong trường hợp cần thiết, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động có thể mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan, người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương như tại khoản 1 Điều 199 Bộ luật 2012).

Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động, khoản 3 Điều 185 Bộ luật 2019 quy định: (i) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm; (ii) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định; (iii) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

+ Giải quyết các tranh chấp lao động (tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động; tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động; tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động). Theo đó, khoản 4 Điều 185 Bộ luật 2019 quy định:

“4. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật này, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:

a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;

b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;

c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn”.

- Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (mục 2):

+ Bổ sung cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Điều 187 Bộ luật 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 (Bộ luật 2012 quy định Hội đồng trọng tài lao động chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể). Như vậy quy định này nhằm mang lại sự linh hoạt hơn trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

+ Bổ sung các trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải khi giải quyết tranh chấp cá nhân, như tranh chấp cá nhân về: bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại (điểm d, e khoản 1 Điều 188).

+ Về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động, Điều 189 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp quy định tại khoản 7 Điều 188 của Bộ luật này. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều này.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

4. Trường hợp hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

5. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết”.

- Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (mục 3):

+ Bổ quy định về sự can thiệp, giải quyết hành chính của nhà nước đối với giải quyết tranh chấp lao động.

Theo đó, Bộ luật 2019 đã thay thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện tại Bộ luật 2012 bằng thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động (Điều 191).

+ Về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động, Điều 193 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Đối với tranh chấp quy định tại điểm b và điểm c khoản 2 Điều 179 của Bộ luật này mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.

4. Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.

5. Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

6. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết”.

+ Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, Điều 194 Bộ luật quy định:

“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”.

- Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (Mục 4):

+ Quy định tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công (khoản 2 Điều 195).

+ Về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động, Điều 197 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

3. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

4. Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo quy định tại Điều này thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp.

Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều này mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều này mà Ban trọng tài 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 thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công”.

- Đình công (Mục 5):

+ Các trường hợp người lao động có quyền đình công, Điều 199 quy định:

“Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để 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 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”.

+ Các trường hợp đình công bất hợp pháp



Bên cạnh kế thừa các trường hợp quy định tại Điều 215 Bộ luật 2012, Bộ luật 2019 đã bổ sung thêm trường hợp đình công bất hợp pháp, đó là: “*vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này*”, cụ thể Điều 204 (Các trường hợp đình công bất hợp pháp) Bộ luật 2019 quy định:

- “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”.

#### **15. Chương XV: Quản lý nhà nước về lao động**

Chương này gồm 02 điều (Điều 212 và Điều 213), quy định về: nội dung quản lý nhà nước về lao động; thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động. Nội dung Chương này không có sự thay đổi so với Bộ luật 2012.

#### **16. Chương XVI: Thanh tra lao động, Xử phạt vi phạm pháp luật về lao động**

Chương này gồm 04 điều (từ Điều 214 đến Điều 217), quy định về: nội dung thanh tra lao động; thanh tra chuyên ngành về lao động; quyền của thanh tra lao động; xử lý vi phạm. Nội dung của Chương này về cơ bản giữ nguyên so với quy định của Bộ luật 2012, ngoài ra có sửa đổi, bổ sung quy định về quyền Thanh tra lao động cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế về thanh tra lao động theo Công ước số 81 của ILO mà Việt Nam đã tham gia; tăng cường, nâng cao hiệu quả của công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm, đảm bảo tuân thủ pháp luật trên thực tiễn, cụ thể:

- Quyền của Thanh tra lao động, Điều 216 quy định:

“Thanh tra lao động có quyền thanh tra, điều tra nơi thuộc đối tượng, phạm vi thanh tra được giao theo quyết định thanh tra.

Khi thanh tra đột xuất theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc thì không cần báo trước”.

- Về xử lý vi phạm, Điều 217 Bộ luật 2019 quy định:

“1. Người nào có hành vi vi phạm quy định của Bộ luật này thì tùy theo tính chất, mức độ vi phạm mà bị xử lý kỷ luật, xử phạt vi phạm hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

2. Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp thì người lao động đang tham gia đình công phải ngừng ngay đình công và trở lại làm việc; nếu người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật về lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

3. Người lợi dụng đình công gây mất trật tự, an toàn công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm mà bị xử phạt vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự, nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.”

### **17. Chương XVII: Điều khoản thi hành**

Chương này gồm 03 điều (từ Điều 218 đến Điều 220). Nội dung của Chương này quy định thời điểm có hiệu lực của Bộ luật 2019 và sửa đổi 02 điều của Luật Bảo hiểm xã hội liên quan đến việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu, 01 điều của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 để đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống pháp luật. Cụ thể:

#### **“Điều 218. Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động**

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thực hiện quy định của Bộ luật này nhưng được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định của Chính phủ.

#### **Điều 219. Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động**

1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14:

a) Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

#### **“Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người lao động có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;

d) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân, Luật Cơ yếu, Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng có quy định khác;

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

3. Lao động nữ là cán bộ, công chức cấp xã hoặc là người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

4. Điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”;

b) Sửa đổi, bổ sung Điều 55 như sau:

**“Điều 55. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều 54 của Luật này nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81%;

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

c) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều 54 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.”;

c) Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 73 như sau:

“1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

a) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.”.

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 như sau:

a) Sửa đổi, bổ sung tên điều, khoản 1; bổ sung các khoản 1a, 1b và 1c vào sau khoản 1 như sau:

**“Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án**

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải

quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”;

b) Bãi bỏ khoản 2 Điều 32.

#### **Điều 220. Hiệu lực thi hành**

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

3. Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.”

#### **IV. TRIỂN KHAI THI HÀNH BỘ LUẬT 2019**

Bộ luật 2019 có tác động rất lớn đến nhiều tầng lớp trong xã hội, để đưa các quy định của Bộ luật 2019 đi vào thực tế, các cấp, các ngành, các địa phương cần tập trung triển khai thực hiện các nhiệm vụ như:

1. Rà soát, hệ thống hóa các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan

Các bộ, ngành, UBND các cấp căn cứ chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn tổ chức rà soát văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến Bộ luật 2012, các văn bản liên quan về lao động để thống kê các văn bản cần sửa đổi, bổ sung, các văn bản cần bãi bỏ hoặc ban hành mới để bảo đảm tính phù hợp, thống nhất với quy định của Bộ luật 2019.

2. Xây dựng văn bản thi hành Bộ luật 2019

Các bộ, ngành, địa phương cần căn cứ các quy định Bộ luật 2019 giao để kịp thời tham mưu ban hành các văn bản quy định chi tiết, văn bản hướng dẫn thi hành bảo đảm

đúng quy định tại khoản 2 Điều 11 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 (...Dự thảo văn bản quy định chi tiết phải được chuẩn bị và trình đồng thời với dự án luật, pháp lệnh và phải được ban hành để có hiệu lực cùng thời điểm có hiệu lực của văn bản hoặc điều, khoản, điểm được quy định chi tiết).

### 3. Tuyên truyền, phổ biến về Bộ luật 2019

- Tổ chức tuyên truyền, phổ biến sâu rộng Bộ luật 2019, đặc biệt là các nội dung mới của Bộ luật 2019 về việc làm, quản lý nhà nước về lao động, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, tuổi nghỉ hưu, tiền lương, tiền công, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, bảo hiểm thất nghiệp, tranh chấp lao động, quản lý lao động là người nước ngoài, cho thuê lại lao động, thanh tra, kiểm tra, an toàn vệ sinh lao động,... và các văn bản quy định chi tiết thi hành với nội dung, hình thức phù hợp cho từng thành phần, đối tượng theo quy định của Bộ luật 2019.

- Việc tổ chức tuyên truyền, phổ biến về Bộ luật 2019 phải thiết thực, hiệu quả, sâu rộng trên phạm vi toàn quốc.

4. Tập huấn tăng cường năng lực cho hệ thống quản lý nhà nước về lao động; sắp xếp tổ chức, bộ máy và biên chế để thực hiện các quy định mới của Bộ luật 2019.

Theo đó, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội cần chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành, địa phương:

- Xây dựng tài liệu; tổ chức tập huấn tăng cường năng lực cho hệ thống quản lý nhà nước về lao động để thực hiện các nội dung mới của Bộ luật 2019,

- Xây dựng Đề án sắp xếp tổ chức, bộ máy và biên chế (Hội đồng trọng tài lao động, hòa giải viên lao động, biên chế của Sở, Phòng Lao động, Thương binh và Xã hội,...) để thực hiện các nội dung mới của Bộ luật 2019./.