**GIỚI THIỆU ĐỀ CƯƠNG**

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

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

Bộ luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Sau 24 năm, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Để đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế, theo Nghị quyết số 57/2018/QH14 ngày 08/6/2018 của Quốc hội khóa 14, Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) xuất phát từ các lý do sau đây:

*- Thứ nhất,*trong thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 đã xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập cần bổ sung, sửa đổi.

Qua tổng kết 6 năm thi hành, nhiều doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập khi áp dụng các điều luật của Bộ luật Lao động năm 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…

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 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 nhiều lần báo cáo Ủy ban Thường vụ Quốc hội về một số vướng mắc trong thi hành Bộ luật Lao động năm 2012. Căn cứ ý kiến của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ đã ban hành một số Nghị định hướng dẫn ngoài phạm vi được giao quy định tại Điều 242 Bộ luật Lao động 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.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao độngvẫn còn một số điều chưa đáp ứng sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động, yêu cầu nâng cao năng suất lao động, yêu cầu cải tiến quản trị nhân lực doanh nghiệp trong bối cảnh tác động của cách mạng công nghệ lần thứ 4. Tại các diễn đàn doanh nghiệp, diễn đàn đầu tư kinh doanh, nhiều ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp đề nghị cần sớm được sửa đổi, bổ sung các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, làm thêm giờ, tuyển dụng và quản lý lao động nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn cho doanh nghiệp về lao động để tạo điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh. Do vậy, Bộ luật Lao động cần được sửa đổi, bổ sung để đảm bảo thực thi hiệu quả trong thực tế áp dụng và tạo môi trường pháp lý linh hoạt hơn cho năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

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

Những năm gần đâyQuốc hội đã ban hành nhiều luật mới làm thay đổi hoặc phát sinh những vấn đề mới liên quan tới nội dung, kết cấu của Bộ luật Lao động 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 và 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 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.

Do đó, Bộ luật Lao động cần được tiếp tục sửa đổi để bổ sung các chế định mới nhằm thể chế hoá Hiến pháp năm 2013 về quyền con người trong trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động và đảm bảo tính thống nhất, sự phù hợp của hệ thống pháp luật.

*- 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 đang chuẩn bị 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 có nghĩa vụ tuân thủ 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). Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO.

Nghiên cứu rà soát Bộ luật Lao động 2012, còn một số quy định chưa thực sự tương thích, vì vậy Bộ luật Lao động cần được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm sự tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế.

**II. BỐ CỤC CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Ngày 20/11/2019 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 có 17 chương với 220 điều, giảm 22 điều so với Bộ luật Lao động năm 2012.

**1. Chương I: Những quy định chung từ Điều 01 đến Điều 08**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 trong lĩnh vực lao động.

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

**3. Chương III: Hợp đồng lao động từ Điều 13 đến Điều 59**gồm 04 mục, cụ thể:

- Mục 1: Giao kết hợp đồng lao động quy định về hợp đồng lao động; hình thức hợp đồng lao động; nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động; nghĩa vụ cung cấp thông tin 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 và kết thúc thời gian thử việc.

- Mục 2: Thực hiện hợp đồng lao động 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 và sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

- Mục 3: Chấm dứt hợp đồng lao động 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 lao động khi 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 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 và trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Mục 4: Hợp đồng lao động vô hiệu quy định về những trường hợp 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 quy định về những trường hợp 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.

**4.Chương IV: Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề 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 và hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề.

**5. Chương V: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể từ Điều 63 đến Điều 89** gồm 03 mục, cụ thể:

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

- Mục 2: Thương lượng tập thể quy định về những trường hợp 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 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 và trách nhiệm của Ủy ban nhân dân 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 và chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

**6. Chương VI: Tiền lương 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 và thưởng.

**7. Chương VII: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi từ Điều 105 đến Điều 116** gồm 03 mục, cụ thể:

- Mục 1: Thời giờ làm việc quy định về thời giờ làm việc bình thường; giờ làm việc ban đêm; làm thêm giờ và làm thêm giờ trong 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 và nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

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

**8. Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất từ Điều 117 đến Điều 131** gồm 02 mục, cụ thể:

- Mục 1: 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, thủ tục 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 và tạm đình chỉ công việc.

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

**9. Chương IX: An toàn, vệ sinh lao động 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 và bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

**10. Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới 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 nghỉ thai sản; trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

**11. Chương XI: Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác từ Điều 143 đến Điều 167** gồm 05 mục, cụ thể:

- Mục 1: Quy định về lao động chưa thành niên; nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên; sử dụng người 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: Quy định về người lao động cao tuổi và sử dụng người lao động cao tuổi.

- Mục 3: 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 và 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 và các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

- Mục 5: 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 lao động là người giúp việc gia đình; nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình và các 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 và người lao động nhận công việc về làm tại nhà.

**12. Chương XII: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ Điều 168 đến Điều 169**quy định về tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và tuổi nghỉ hưu.

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

**14. Chương XIV:  Giải quyết tranh chấp lao động từ Điều 179 đến Điều 211** gồm 05 mục, cụ thể:

- Mục 1: Những quy 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 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 và cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết

- Mục 2: 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 và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

- Mục 3: 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; gải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

- Mục 4: 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 và giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

- Mục 5: 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 và xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.

**15. Chương XV: Quản lý Nhà nước về lao động từ Điều 212 đến Điều 213**quy định về nội dung quản lý nhà nước về lao động và thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động.

**16. Chương XVI: Thanh tra lao động, xử lý vi phạm pháp luật về lao động 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 và xử lý vi phạm

**17. Chương XVII: Điều khoản thi hành từ Điều 218 đến Điều 220** quy định về miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động; sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động và hiệu lực thi hành.

**V. NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**1. Mở rộng phạm vi và đối tượng điều chỉnh**

Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; [quyền](https://hocluat.vn/wiki/quyen/), [nghĩa vụ](https://hocluat.vn/wiki/nghia-vu/), [trách nhiệm](https://hocluat.vn/wiki/trach-nhiem/) của [người lao động](https://hocluat.vn/wiki/nguoi-lao-dong/), [người sử dụng lao động](https://hocluat.vn/wiki/nguoi-su-dung-lao-dong/)… trong [quan hệ](https://hocluat.vn/wiki/quan-he/) lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến [quan hệ lao động](https://hocluat.vn/wiki/quan-he-lao-dong/) thì [Bộ luật Lao động 2019](https://hocluat.vn/wiki/bo-luat-lao-dong-2019/) 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 Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

*- Đối tượng áp dụng gồm:*

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

+ Người sử dụng lao động.

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

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

**2. Bổ sung thêm khái niệm phân biệt đối xử trong lao động** **và quấy rối tình dục tại nơi làm việc** **(khoản 8, khoản 9 Điều 3)**

Theo [Bộ luật Lao động năm 2012](https://thukyluat.vn/vb/bo-luat-lao-dong-2012-22b6b.html) thì hành vi phân biết đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một khái niệm cụ thể. Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định tại khoản 8 và khoản 9 Điều 3 như sau:

- Phân biệt đối xử trong lao động: Là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

- 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.

4. **Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

Việc xác định hợp đồng lao động, theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

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

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

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

Như vậy, về cơ bản nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là giữ nguyên tuy nhiên có bổ sung thêm: *"Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động".* Quy định này đã xóa bỏ việc các bên trong quan hệ lao động ký kết điều chỉnh chặt chẽ của Bộ luật Lao động đối với việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định trên, 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 Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành được ban hành sau này.

**4. 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, Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Hình thức hợp đồng lao động được quy định tại Điều 14  Bộ luật Lao động năm 2019như 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, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

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

Nếu như Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động gồm: Giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động và yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động thì Điều 17 Bộ luật Lao động năm 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 là *“Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động”.* Hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc người lao động làm việc trả tiền đang vay hay để bù nợ cho người sử dụng lao động, cụ thể hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 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.

**6. Bỏ Quy định Hợp đồng lao động theo mùa vụ**

Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận 02 loại hợp đồng, cụ thể:

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:

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, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Quy định này được đánh giá là [tiến bộ](https://hocluat.vn/wiki/tien-bo/) lớn của [pháp luật](https://hocluat.vn/wiki/phap-luat/) lao động nhằm bảo vệ người lao động, [hạn chế](https://hocluat.vn/wiki/han-che/) tình trạng người sử dụng lao động “[lách luật](https://hocluat.vn/wiki/lach-luat/)”, không đóng [bảo hiểm xã hội](https://hocluat.vn/wiki/bao-hiem-xa-hoi/) cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ…

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

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

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

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.

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.

**8. Bổ sung quy định về thời gian thử việc**

Bộ luật Lao động năm 2019 kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động 2012 về thời gian thử việc đối với người lao động, tuy nhiên bổ sung trường hợp sau: *"Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp".*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.

**9. Quy định điều chỉnh khi kết thúc thời gian thử việc**

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012 quy đinh: *"Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động"*. Điều này có nghĩa rằng, mặc định chỉ có trường hợp hợp đồng lao động được giao kết sau khi hoàn thành khoảng thời gian thử việc. Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định mở rộng và chi tiết hơn để các bên có cơ sở pháp lý áp dụng, cụ thể như sau:

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.

**10. Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động**

***10.1. Các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động***

 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 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 và 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 (khác với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, 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).

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 Chuyển 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.

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

Bên cạnh các trường hợp người sử dụng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định hiện hành, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 sửa đổi, bổ sung các trường hợp sau:

 - Sửa đổi trường hợp chấm dứt hợp đồng vì người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cơ sở để xác định việc *"thường xuyên không hoàn thành công việc"* là Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành.

 - Bổ sung thêm các trường hợp sau:

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

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

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

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

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

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

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

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

+ Không cần báo trước đối với các trường hợp: 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;

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

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

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

- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật;

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

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

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

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

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

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

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

- Trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm. Đồng thời, người lao động cũng được quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động; các chi phí của việc cung cấp do người sử dụng lao động chi trả... (điểm b Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019).

**11. Các trường hợp hợp đồng vô hiệu**

 Bộ luật Lao động năm 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 Lao động năm 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 ''*.

**12. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu**

Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định 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 có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

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

Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung thêm quy định liên quan đến thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, cụ thể:

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.

**14. Về đối thoại tại nơi làm việc**

***14.1. 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 Lao động năm 2019, đối với trường hợp đối thoại định kỳ, người sử dụng lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất 01 năm một lần (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định thời hạn ngắn hơn là định kỳ 03 tháng một lần). Như vậy, đây là một quy định có lợi cho các bên liên quan khi không phải tiến hành đối thoại với tần suất ngắn là 03 tháng một lần, gây tiêu tốn khá nhiều thời gian và chi phí cũng như các công tác chuẩn bị khác.

***14.2. Mở rộng trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc***

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

 - Đối thoại định kỳ 03 tháng một lần;

 - Đối thoại theo yêu cầu của một bên.

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

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

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

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

+ Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp;

+ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

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

+ Xây dựng phương án sử dụng lao động;

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

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

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

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

- Đối thoại ngoài các trường hợp kể trên (khuyến khích thực hiện).

***14.3. Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước tập thể nhiều doanh nghiệp***

Điều 84 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp nhằm khuyến khích áp dụng các thỏa thuận có lợi hơn đối với người lao động, cụ thể:

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.

**15. Về tiền lương**

***15.1. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp***

Nếu như Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc xây dựng thang bảng lương và định mức lao động phải trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động thì Điều 93 Bộ luật Lao động năm 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, thoả 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 thử trước khi ban hành chính thức.

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

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

***15.2. 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***

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

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.

Trước đây nội dung này không được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012. Việc cho phép người lao động ủy quyền cho người khác nhận lương là phù hợp nhất là trong một số trường hợp người lao động bị ốm đau không thể trực tiếp đến  nhận lương được. Như vậy, nếu một người được người lao động ủy quyền hợp pháp và chứng minh được sự ủy quyền này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chuyển trả lương cho người được ủy quyền.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 còn bổ sung quy định về việc người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động. Đặc biệt người sử dụng 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".

***15.3. 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 Lao động năm 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). Đây là nội dung mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động năm 2019.

***15.4. Khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải trả phí mở tài khoản***

Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định khi trả lương qua tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về các loại phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản (Khoản 2 Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012).Điều 96 Bộ luật Lao động năm 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.

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

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

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

***15.5. Quy định chi tiết về việc thỏa thuận tiền lương ngừng việc***

Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 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 tiền lương ngừng việc được các bên thỏa thuận trên cơ sở quy định sau:

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

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu. Quy định này chi tiết hơn quy định hiện hành tại Bộ luật Lao động năm 2012. Điều 98 Bộ luật Lao động năm 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".

***15.6. Hình thức ''thưởng'' cho người lao động không chỉ giới hạn là ''tiền thưởng''***

Điều 104 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về *“Thưởng”* thay vì *“Tiền thưởng”* như Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó người sử dụng lao động có thể thưởng cho người lao động bằng tiền hoặc bằng tài sản hoặc bằng các hình thức khác căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Như vậy, đây là cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động linh động hơn trong việc thưởng cho người lao động và phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

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

***16.1. Tăng số giờ làm thêm tối đa trong tháng từ 30 giờ lên 40 giờ***

Thời gian làm thêm giờ quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 có một số sửa đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012 như sau:

 - Số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ;

 - Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm như sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, linh kiện điện, điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản; cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước…

***16.2. Tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày***

Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2019 đã tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày liền kề so với 01 ngày ở Bộ luật Lao động năm 2012. Số ngày nghỉ thêm (ngoài ngày 2/9) có thể là ngày 01/9 hoặc ngày 3/9 dương lịch.

 Như vậy, tổng số ngày nghỉ lễ, tết hàng năm sẽ được nâng lên 11 ngày, trong đó: Tết Dương lịch: 01 ngày; Tết Âm lịch: 05 ngày; Ngày Chiến thắng (30/4 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc tế lao động (01/5 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc khánh: 02 ngày; Ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/3 Âm lịch): 01 ngày. Trong những ngày này, người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương.

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

***16.3. Thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương***

Ngoài những trường hợp nghỉ được hưởng nguyên lương quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 115 Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định như sau:

- Bổ sung trường hợp *"cha nuôi, mẹ nuôi chết''* (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

- Làm rõ trường hợp *"Con kết hôn: nghỉ 01 ngày"* sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm b Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

 - Làm rõ trường hợp *"bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết"* sẽ bao gồm "cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng" (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

 - Làm rõ trường hợp *"Con chết: nghỉ 03 ngày"* sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

***16. 4. Quy định về thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động***

Điều 109 Bộ luật Lao động năm 2019 có những sửa đổi bổ sung các quy định tại Bộ luật Lao động năm 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 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.

**17. Về kỷ luật lao động**

***17.1. Về nội dung của nội quy lao động***

Ngoài các nội dung mà nội quy lao động phải có theo Bộ luật Lao động năm 2012, từ ngày 01/01/2021, Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp phải có thêm các nội dung sau:

 - 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;

 - Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

 - Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;

 - Trách nhiệm vật chất;

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

***17. 2. Về việc đăng ký nội quy lao động***

Khoản 5 Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định: *"Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động"*. Đây là một quy định rất linh hoạt và doanh nghiệp cần theo dõi để biết cấp cơ quan nhà nước có thẩm quyền chịu trách nhiệm việc đăng ký nội quy lao động để thực hiện đúng quy định.

***17.3. 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 Lao động năm 2019 không thay đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012, trừ việc Bộ luật Lao động năm 2019 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"*. Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định *"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."*

 Như vậy, 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.

***17. 4. Quy định chặt chẽ về tính hợp pháp của việc xử lý lao động***

Khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định cấm *"xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động"*. Tuy nhiên,khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cấm *''xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định''*.

Như vậy, 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 văn bản quy phạm pháp luật.

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

Bộ luật Lao động năm 2019 đã lược bỏ hầu hết các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động, chỉ giữ lại các quy định chung như *"người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động"*. Trách nhiệm của các bên liên quan đến việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như sau: *"Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc"*và*"Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc".*

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, Bộ luật Lao động 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...).

**19. Quy định riêng đối với lao động nữ**

***19.1. Quy định về 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 Lao động năm 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.

***19. 2. Trường hợp người lao động nữ mang thai đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động***

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

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

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

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

**20. Tăng tuổi nghỉ hưu**

Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019, độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường sẽ được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Tuổi nghỉ hưu của lao động nam tăng thêm 02 tuổi và tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tăng thêm 05 tuổi so với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 là 60 tuổi đối với nam và 55 tuổi đối với nữ. Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021, do vậy kể từ năm 2021, mỗi năm tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường sẽ tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ. Như vậy, tuổi nghỉ hưu sẽ tăng theo lộ trình 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.

**21.Về tổ chức đại diện người lao động**

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

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

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

 Như vậy đây là lần đầu tiên có quy định pháp luật ghi nhận về việc có thể thành lập *"tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp"* không phải là tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động, trong khi Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ ghi nhận tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện tập thể lao động quy định: *"Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở"* (Khoản 3 Điều 4 Bộ luật Lao động năm 2012). Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không phải là một tổ chức chính trị (như công đoàn) tuy nhiên tổ chức này được thành lập hợp pháp khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, đây là một quy định mở rộng quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định giữa *''công đoàn''* và *''tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp''* bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

**22. Về giải quyết tranh chấp lao động**

***22.1. Bổ sung cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân***

Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngoài Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, Hội đồng trọng tài lao động cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Bộ luật Lao động năm 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.

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

Điều 194 và Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và quy định thêm Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp loại này.

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_