

CÔNG TY LUẬT TNHH CNC VIỆT NAM®



**6 Điểm Mới
Bộ Luật Lao Động 2019**

Người lao động

tài sản quý giá nhất của doanh nghiệp

CNC Counsel

6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019

Giới thiệu

6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019 được trình bày dưới đây được kỳ vọng góp phần tích cực vào việc xây dựng và cải thiện mối quan hệ lao động, việc làm theo hướng hài hòa hơn.

Thực tế, sau 07 năm chờ đợi thì việc ra đời của Bộ Luật Lao động 2019, có hiệu lực ngày 01/01/2021 được dự đoán sẽ có nhiều thay đổi tích cực, cởi mở và cập nhật nhiều vấn đề thực tế, chẳng hạn:

- *Thứ nhất*, Vấn đề về Hợp đồng lao động
- *Thứ hai*, Vấn đề về Lương, thưởng và phúc lợi của người lao động
- *Thứ ba*, Vấn đề về Thời giờ làm việc, nghỉ ngơi
- *Thứ tư*, Vấn đề về Kỷ luật lao động
- *Thứ năm*, Vấn đề về Chấm dứt hợp đồng lao động
- *Thứ sáu*, Vấn đề về Giải quyết tranh chấp

1. Hợp đồng lao động

2. Lương, thưởng

3. Thời giờ làm việc

4. Kỷ luật lao động

5. Chấm dứt hợp đồng lao động

6. Giải quyết tranh chấp

6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019

6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019

Dưới đây, CNC sẽ lần lượt cập nhật 6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019 để doanh nghiệp, người lao động và các cơ quan quản lý nhà nước có thông tin cụ thể, kịp thời và chính xác.

Thứ nhất, Vấn đề về Hợp đồng lao động

Bộ Luật Lao động 2019 có 5 điểm mới liên quan đến Hợp đồng lao động, bao gồm¹:

- Việc nhà nước chấp thuận và ghi nhận thêm các quan hệ lao động trên thực tế mà không phụ thuộc vào hình thức thể hiện
- Việc chấp thuận hình thức giao kết hợp đồng lao động dựa trên dữ liệu điện tử
- Việc bỏ loại hợp đồng lao động theo mùa vụ
- Việc không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động ngắn hạn (dưới 01 tháng)
- Việc cho phép các bên được tạm hoãn hợp đồng lao động



5 thay đổi quan trọng về hợp đồng lao động

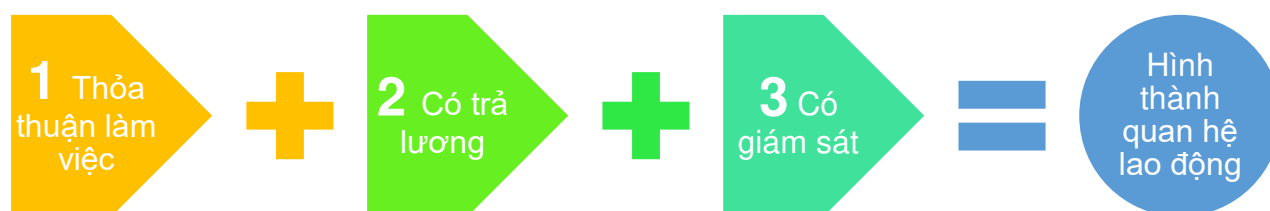
¹ Xem Điều 13, Điều 14, Điều 20, Điều 24, Bộ Luật Lao động 2019

Theo đó:

Đối với quan hệ lao động

Tại Điều 13, Bộ Luật Lao động 2019 quy định “*trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.*”

Như vậy, bất kể quan hệ nào thỏa mãn 3 yếu tố, bao gồm: *thứ nhất*, có thỏa thuận làm việc; *thứ hai*, được trả lương và *thứ ba*, chịu sự giám sát thì sẽ được xem là hình thành quan hệ lao động.



3 yếu tố cấu thành quan hệ lao động và việc làm

Như vậy, có thể khẳng định Bộ Luật Lao động 2019 đã:

- Thừa nhận và mở rộng các quan hệ lao động trên thực tế để bảo vệ các quyền và lợi ích của các bên và
- Hạn chế các quan hệ khác có bản chất gần giống (chẳng hạn quan hệ dịch vụ) giữa người sử dụng dịch vụ và người cung cấp dịch vụ.

Hình thức giao kết

Cùng với sự phát triển của khoa học kỹ thuật thì, “*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.

Điều này có thể hiểu rằng: Sau ngày 01/01/2021, một xác nhận của người sử dụng lao động hoặc người lao động với các điều khoản làm việc thông qua thư điện tử cũng được xem như là có hiệu lực như văn bản viết (tức văn bản có chữ ký của các bên).

² Điều 14, Bộ Luật Lao động 2019.

Bỏ hợp đồng lao động theo mùa vụ

Theo quy định tại Điều 20, Bộ Luật Lao động 2019 thì kể từ ngày 01/01/2021 chỉ tồn tại 2 loại hợp đồng lao động đó là (1) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn và (2) hợp đồng lao động xác định thời hạn (có thời hạn tối đa không quá 36 tháng).

Như vậy, Bộ Luật Lao động 2019 không còn sử dụng bản chất công việc (là công việc cố định, tạm thời hay theo mùa vụ) để làm tiêu chí phân loại hợp đồng lao động. Việc phân loại hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao động 2019 chỉ dựa vào tiêu chí “*thời gian*”. Đây là điểm khác biệt lớn về tư duy giữa Bộ Luật Lao động 2019 so với Bộ Luật Lao động 2012.

Thực tế, việc đơn giản hóa các loại hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao động 2019 cũng sẽ giúp cho người sử dụng lao động và người lao động dễ dàng hơn trong việc xác định loại hợp đồng, xác định quyền lợi và nghĩa vụ của các bên cũng như với cơ quan quản lý nhà nước, bao gồm cả các nghĩa vụ về thuế, bảo hiểm v.v.

Bộ Luật Lao động 2012



Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn

Hợp đồng Lao động xác định thời hạn

Hợp đồng Lao động theo mùa vụ

Bộ Luật Lao động 2019



Hợp đồng Lao động không xác định thời hạn

Hợp đồng Lao động xác định thời hạn

Các loại hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao động 2019

Tạm hoãn hợp đồng lao động

Để phù hợp với các quy định của pháp luật, Bộ Luật Lao động 2020 đã bổ sung 3 trường hợp được tạm hoãn hợp đồng lao động, bao gồm³

- 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.
- 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.
- 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.

³ Tham khảo Điều 30.1, Bộ Luật Lao động 2019.

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

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

1

2

3

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

3 trường hợp được tạm hoãn hợp đồng lao động

Thử việc

Một trong những điểm đáng lưu ý của Bộ Luật Lao động 2019 đó là các thay đổi về vấn đề thử việc. Theo đó, tại Điều 25, Bộ Luật Lao động 2019 quy định:

- Không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 01 tháng.
- Cho phép kéo dài thời hạn thử việc tới 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp.
- Cho phép các bên có thể thỏa thuận nội dung hợp đồng thử việc trong hợp đồng lao động hoặc bằng cách giao kết hợp đồng thử việc.

1 Không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 01 tháng

2 Cho phép kéo dài thời hạn thử việc tới 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp

3 Có thể thỏa thuận nội dung hợp đồng thử việc trong hợp đồng lao động hoặc bằng cách giao kết hợp đồng thử việc

3 điểm mới cần lưu ý về vấn đề thử việc

Trong 03 thay đổi cơ bản về thử việc của Bộ Luật Lao động 2019 thì vấn đề cho phép người sử dụng lao động được kéo dài thời hạn thử việc tới 180 ngày đối với người quản lý doanh nghiệp là vấn đề được quan tâm nhiều nhất.

Theo đó, mặc dù Bộ Luật Lao động 2019 vẫn giữ nguyên quan điểm là chỉ áp dụng một thời hạn thử việc trong hợp đồng thử việc và không cho gia hạn. Tuy nhiên, việc kéo dài thời hạn thử việc tới 180 (đối với vị trí quản lý) cũng đồng nghĩa các quyền lợi và lợi ích của người lao động sẽ bị ảnh hưởng, bởi vì gần như là một thông lệ, mức lương trong thời gian thử việc sẽ thấp hơn mức lương khi ký hợp đồng chính thức đối với cùng công việc đó.

Ngoài ra, việc Bộ Luật Lao động 2019 chỉ dài thời gian thử việc 180 đối với những người quản lý doanh nghiệp cũng đồng nghĩa người lao động đảm nhận những vị trí khác nhau sẽ có những phân biệt, đối xử nhất định.

Ví dụ, có sự phân biệt giữa vị trí quản lý doanh nghiệp với các vị trí kỹ thuật nhưng tham gia vào các công trình giao thông, hạ tầng quan trọng như năng lượng hạt nhân, năng lượng tái tạo, các chuyên gia về công trình ngầm, các chuyên gia trong lĩnh vực tài chính, chứng khoán, ngân hàng v.v.).

Những vị trí nêu trên cũng là những vị trí cần phải có thời gian tìm hiểu sâu sắc, kỹ lưỡng trước khi chính thức tham gia vào một quan hệ lao động chính thức. Tuy nhiên, các trường hợp này lại không chịu sự áp dụng của thời hạn thử việc kéo dài 180 ngày như vị trí quản lý doanh nghiệp.



Khác biệt về thời gian thử việc giữa vị trí quản lý và vị trí khác

Ngoài ra, việc quản lý doanh nghiệp nhỏ hoặc siêu nhỏ (ví dụ doanh nghiệp dưới 10 người) sẽ có sự khác biệt rất lớn so với việc quản lý doanh nghiệp trung bình và lớn (ví dụ từ 100 người trở lên). Bởi vậy, khi không có cơ sở để xác định rõ ràng thì việc áp dụng cứng nhắc thời hạn thử việc 180 ngày đối với vị trí quản lý doanh nghiệp sẽ có những bất bình đẳng nhất định.

Cuối cùng, các chế độ về bảo hiểm, về thưởng (thưởng gia nhập, thưởng tháng 13 hoặc các loại thưởng khác) của người lao động cũng sẽ bị ảnh hưởng ở mức độ nhất định khi kéo dài thời gian thử việc.

Thứ hai, về lương, thưởng và quyền lợi của người lao động

Theo hướng hoàn thiện và bảo vệ tốt hơn các lợi ích chính đáng của người lao động, Bộ Luật Lao động 2019 cũng đã bổ sung nhiều quy định để làm rõ hơn về Lương, thưởng và các chế độ phúc lợi cho người lao động.

Theo đó:

- Người sử dụng lao động không được ép người lao động dùng lương mua hàng hóa, dịch vụ của mình/đơn vị khác⁴.
- Người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động vào mỗi lần trả lương⁵.
- Người sử dụng lao động phải phải chịu chi phí mở tài khoản và phí trả tiền lương cho người lao động nếu trả lương qua ngân hàng⁶.
- Người sử dụng lao động phải trả tiền lãi khi chậm trả lương cho người lao động⁷.
- Trả lương trong trường hợp ngừng việc 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, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế⁸.
- Người lao động được nghỉ 2 ngày dịp Quốc khánh 2/9 và hưởng nguyên lương⁹.
- Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai có thể được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày và hưởng nguyên lương cho đến khi hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi¹⁰.

⁴ Xem Điều 94.2, Bộ Luật Lao động 2019.

⁵ Xem Điều 95.3, Bộ Luật Lao động 2019.

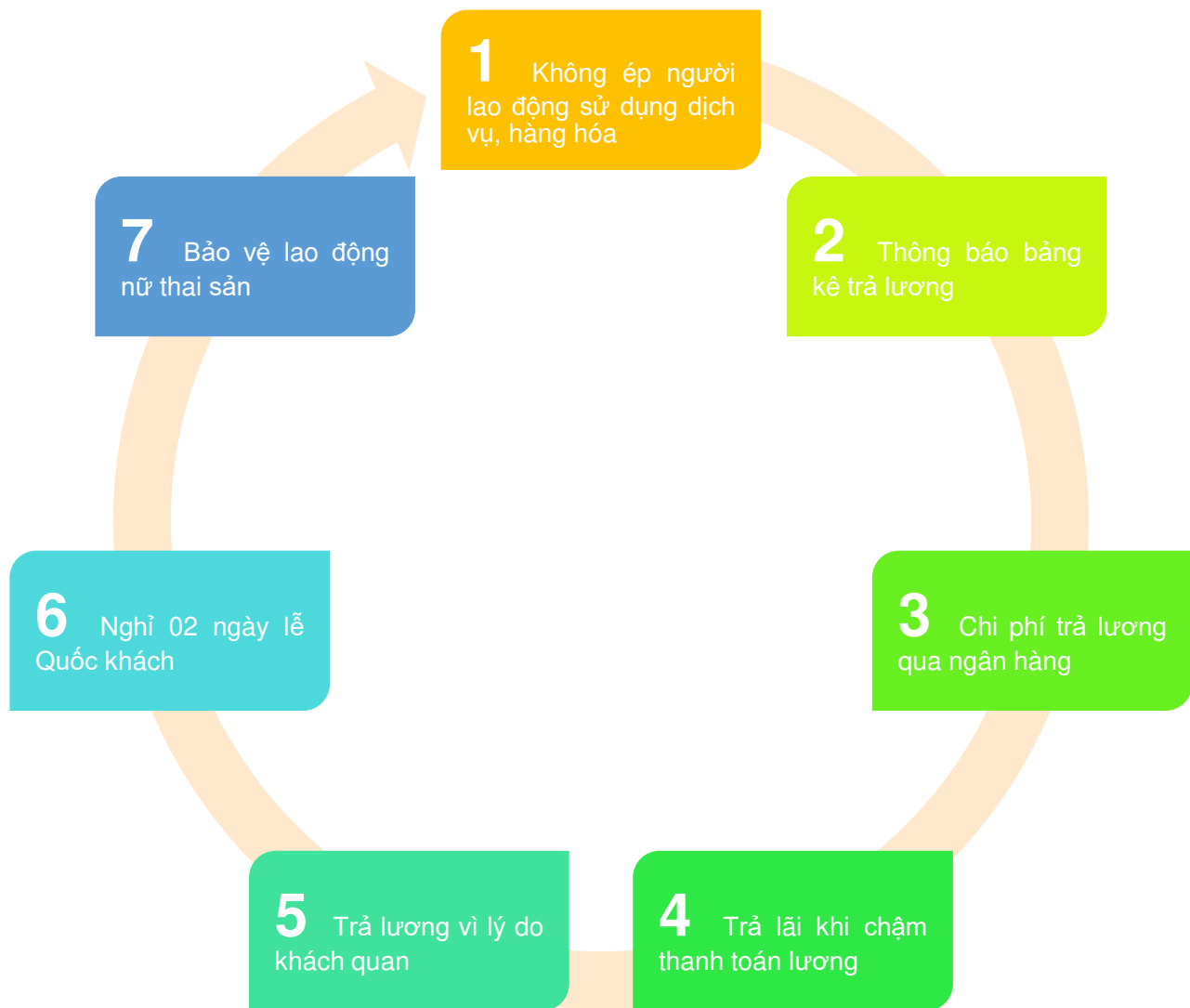
⁶ Xem Điều 96.2, Bộ Luật Lao động 2019.

⁷ Xem Điều 97.4, Bộ Luật Lao động 2019.

⁸ Xem Điều 99.3, Bộ Luật Lao động 2019.

⁹ Điều 112.1(đ), Bộ Luật Lao động 2019.

¹⁰ Điều 137.2, Bộ Luật Lao động 2019.



Cải thiện phúc lợi xã hội đối với người lao động

Thứ ba, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi

Bộ Luật Lao động 2019 cũng có 08 điểm mới liên quan đến thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi của người lao động và tập trung ở các nhóm vấn đề như

- Thời giờ làm việc
- Làm thêm giờ
- Nghỉ lễ 2/9
- Nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương
- Bảo vệ lao động nữ mang thai, và
- Nghỉ hàng năm.

Như được trình bày chi tiết dưới đây, 08 điểm mới về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi của Bộ Luật Lao động 2019 tập trung cập nhật và cụ thể hóa những yêu cầu của thực tiễn, vừa tạo sự linh hoạt cho người sử dụng lao động vừa phải đảm bảo những quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, đặc biệt là quyền được bảo đảm về sức khỏe, tính mạng.

Cụ thể:

- *Người sử dụng lao động được chủ động quy định về thời giờ làm việc nhưng phải thông báo cho người lao động biết về thời giờ làm việc*

Bộ Luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định cho phép người sử dụng lao động có quyền quy định về thời giờ làm việc theo ngày hoặc theo tuần nhưng phải thông báo cho người lao động được biết để người lao động có thể đáp ứng các yêu cầu của công việc¹¹.

- *Người sử dụng lao động được linh hoạt về thời giờ làm việc đối với những vị trí làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm*

Thay vì quy định cứng nhắc về số giờ làm việc tối đa (06 giờ 1 ngày) đối với những vị trí làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm như trước đây, nay Bộ Luật Lao động 2019 chỉ quy định người sử dụng lao động phải có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc, tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan¹².

- *Bổ sung 5 trường hợp cho phép người sử dụng lao động yêu cầu người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm¹³*

1	Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản
2	Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước
3	Trường hợp 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
4	Trường hợp công việc cấp bách, không thể trì hoãn hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan;
5	Trường hợp khác do Chính phủ quy định

05 trường hợp được sử dụng người lao động làm thêm giờ

¹¹ Tham khảo thêm Điều 105.2 Bộ Luật Lao động 2019

¹² Tham khảo thêm Điều 105.3 Bộ Luật Lao động 2019

¹³ Tham khảo thêm Điều 107.3, Bộ Luật Lao động 2019

- Một số trường hợp đặc biệt người lao động cũng có thể từ chối làm thêm giờ

Mặc dù Bộ Luật Lao động 2019 bổ sung thêm 2 trường hợp cho phép người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động làm thêm giờ, bao gồm trường hợp (1) thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nghĩa vụ quốc phòng, an ninh; hoặc (2) để đảm bảo tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa¹⁴.

Tuy nhiên, người lao động vẫn có quyền từ chối thực hiện những yêu cầu làm thêm giờ nếu như những công việc trên có nguy cơ gây ảnh hưởng trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe của người lao động.



Bổ sung điều kiện cho phép người lao động làm thêm giờ.

- Người lao động sẽ có 02 ngày nghỉ lễ Quốc khánh 02/09
- Bổ sung 2 trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương

Từ 01/01/2019, người lao động được nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương khi:



2 trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng, hưởng nguyên lương




¹⁴ Xem Điều 108, Bộ Luật Lao động 2019

- **Bảo vệ tốt hơn lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai**

Nếu như trước đây, để có thể được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương thì lao động nữ cần đáp ứng 2 điều kiện: một là làm các công việc nặng nhọc và hai là mang thai từ tháng thứ 07 trở đi.

Hiện nay, Bộ Luật Lao động 2019 tại Điều 137.1 đã bỏ quy định về thời gian lao động nữ mang thai 07 tháng trở lên qua đó đảm bảo tốt hơn lao động nữ khi mang thai, bảo vệ thiên chức làm mẹ của người phụ nữ và tránh ảnh hưởng tới thai nhi bằng việc.

Điều này có nghĩa, tại bất kỳ thời điểm nào lao động nữ mang thai đều có thể thông báo để được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương và duy trì chế độ này cho tới khi con đủ 12 tháng tuổi.

Bộ Luật Lao động 2012	Bộ Luật Lao động 2019	Hưởng nguyên lương
		
<p>1 Lao động nặng nhọc</p> <p>2 Mang thai từ tháng thứ 7 trở đi</p>	<p>1 Lao động nặng nhọc</p> <p>2 Mang thai</p>	<p><input type="checkbox"/> Chuyển công việc khác, hoặc</p> <p><input type="checkbox"/> Giảm 1 giờ mỗi ngày</p>

Bộ Luật Lao động 2019 bảo vệ tốt hơn lao động nữ khi mang thai

- **Người sử dụng lao động và người lao động được thỏa thuận nghỉ hàng năm**

Một điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019 là cho phép người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận để nghỉ hàng năm thành nhiều lần hoặc nghỉ gộp tối đa 03 năm một lần.



Điểm mới về thỏa thuận nghỉ hàng năm của Bộ luật lao động 2019

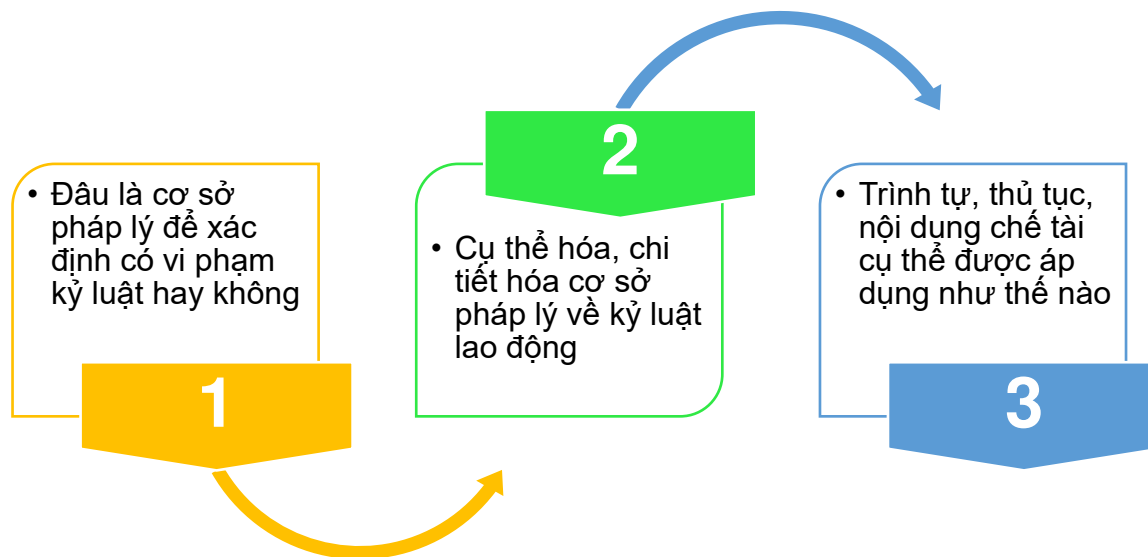
Thứ tư, xử lý kỷ luật lao động

Xử lý kỷ luật lao động có ảnh hưởng lớn đến lợi ích của người lao động. Không chỉ vậy, việc giải quyết kỷ luật lao động không tốt có thể dẫn tới những tranh chấp pháp lý phức tạp.

Do vậy, Bộ Luật Lao động 2019 đã có những thay đổi tích cực, rõ ràng và chi tiết hơn nhằm bảo đảm lợi ích chính đáng của người lao động trong quá trình xử lý kỷ luật người lao động.

Cụ thể, Bộ Luật Lao động 2019 đã tập trung giải quyết 3 vấn đề cốt lõi, có liên quan trực tiếp và xuyên suốt đến quá trình xử lý kỷ luật người lao động, bao gồm:

- *Thứ nhất*, xác định nền tảng và cơ sở để đánh giá liệu có một vi phạm kỷ luật lao động hay không
- *Thứ hai*, cụ thể hóa các quy định nền tảng đó để có cơ sở áp dụng, và
- *Thứ ba*, khi xử lý kỷ luật lao động thì hình thức, nội dung, trình tự, chế tài nào được áp dụng.



Những thay đổi của Bộ Luật Lao động 2019 về Kỷ luật lao động

Cụ thể, Bộ Luật Lao động 2019 đã:

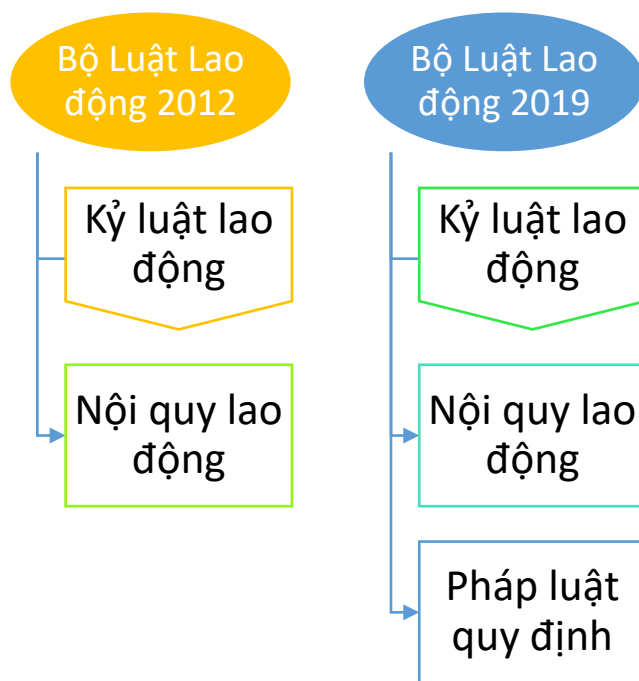
Thay đổi khái niệm “kỷ luật lao động”

Theo Bộ Luật Lao động 2019, Điều 117 thì “*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*”. Việc bổ sung cụm từ “*và do pháp luật quy định*” trong khái niệm về “kỷ luật lao động” dẫn đến hai cách hiểu khác nhau:

Thứ nhất, mở rộng nội hàm của Kỷ luật lao động. Kỷ luật lao động theo Bộ Luật Lao động 2019 không chỉ giới hạn ở các quy định của Nội quy lao động mà còn mở rộng ra các quy định của pháp luật.

Thứ hai, nội quy lao động quy định cần tuân thủ với các quy định của pháp luật để đảm bảo nội quy lao động là được ban hành và không gây ra những khó khăn hoặc bất lợi cho người lao động khi xử lý kỷ luật lao động.

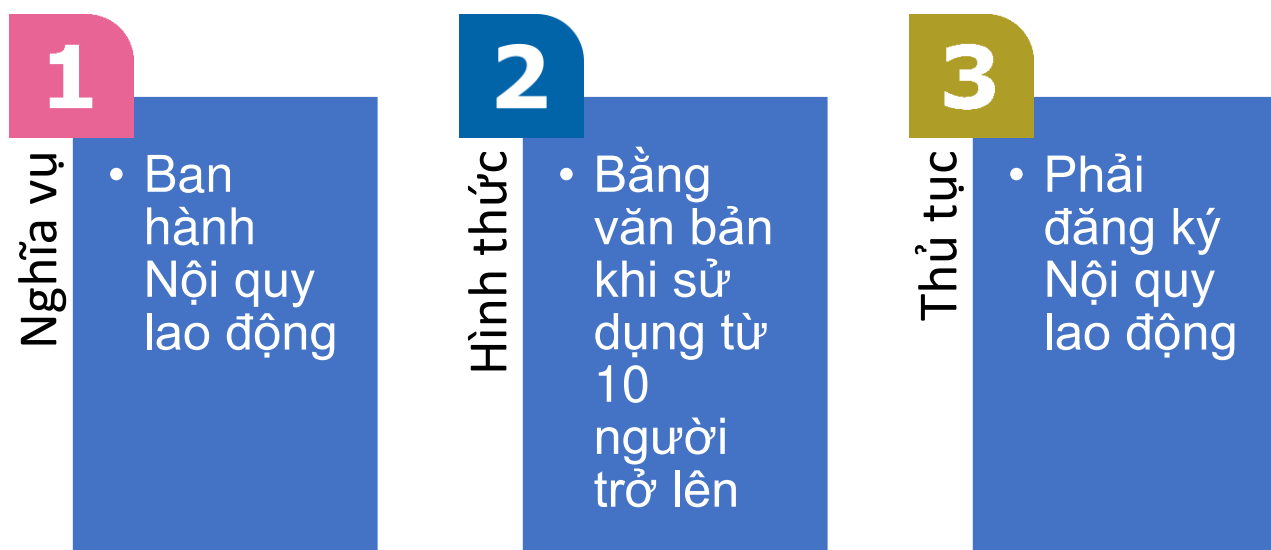
Hai cách hiểu này không mâu thuẫn mà tương hỗ, bổ sung và giải thích cho nhau, phù hợp với sự đa dạng, phong phú của thực tiễn.



Khái niệm kỷ luật lao động theo Bộ Luật Lao động 2019

Cụ thể hóa các yêu cầu về nội quy lao động

Tại Chương VIII, Bộ luật Lao động 2019, nội quy lao động được quy định rõ về (1) nghĩa vụ của doanh nghiệp trong việc ban hành nội quy lao động, (2) hình thức là bằng văn bản đối với doanh nghiệp sử dụng từ trên 10 người trở lên, và (3) phải tuân thủ thủ tục đăng ký. Theo đó:



Quy định về Nội quy lao động theo Bộ Luật Lao động 2019

Thêm một số quy định về những nội dung chủ yếu trong nội quy lao động

Nội quy lao động được người sử dụng lao động ban hành và không được trái với quy định pháp luật đồng thời phải bảo đảm các nội dung chủ yếu được Bộ luật Lao động quy định.

So với Bộ luật Lao động 2012 thì Bộ luật Lao động 2019 có bổ sung thêm 4 nội dung mới cần có trong nội quy lao động, cụ thể:

- 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 hợp đồng lao động;
- Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;
- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.



Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.



Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác hợp đồng lao động



Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động và hình thức xử lý



Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động

4 nội dung chủ yếu trong Nội quy lao động được bổ sung

Với quy định hiện hành, người lao động cần có sự rõ ràng, cụ thể hơn trong các quy định của mình, bảo đảm được tinh thần công khai, minh bạch, tôn trọng và bình đẳng trong sử dụng lao động. Nổi bật là quy định về vấn đề liên quan đến quấy rối tình dục, đây đồng thời cũng là một trong những trường hợp người sử dụng lao động được sa thải người lao động.

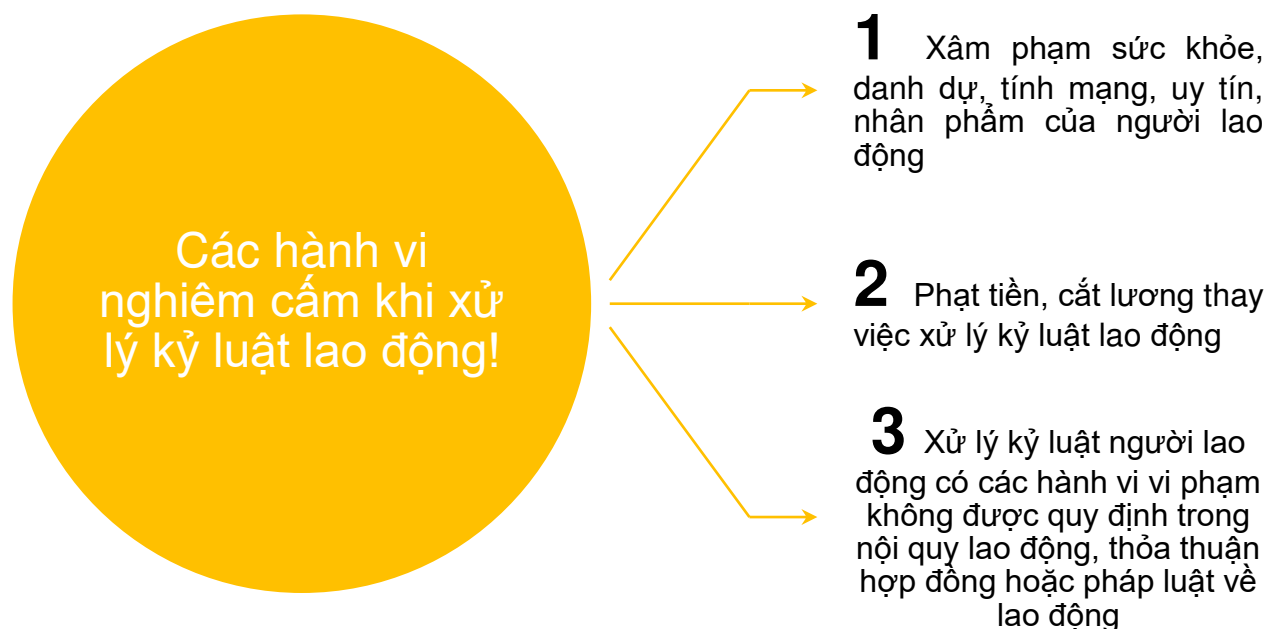
Làm rõ quy định về kỷ luật lao động

Bộ Luật Lao động 2019 cũng làm rõ các quy định về kỷ luật lao động ở hai khía cạnh chính, bao gồm (1) các hành vi bị cấm khi xử lý kỷ luật lao động và (2) nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động. Theo đó:

Về các hành vi bị cấm khi xử lý kỷ luật lao động:

Mặc dù, các quy định về nghiêm cấm xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động đã được Bộ Luật Dân sự 2015 ghi nhận và đảm bảo. Tuy nhiên, Bộ Luật Lao động 2019 cũng bổ sung và làm rõ thêm vấn đề này để bảo đảm quyền cơ bản của người lao động.

Chẳng hạn, hành vi phạt tiền, cắt lương thay vì tiến hành xử lý kỷ luật lao động nay đã được liệt kê vào những hành vi bị cấm. Đồng thời người sử dụng lao động cũng không được phép xử lý kỷ luật lao động khi mà hành vi vi phạm của người lao động không được quy định, thỏa thuận, hoặc pháp luật lao động không có quy định.



Các hành vi bị cấm khi xử lý kỷ luật lao động

Về việc xử lý kỷ luật lao động đối với người chưa đủ 15 tuổi:

Hiện nay, việc xử lý người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật¹⁵. Quy định này thay thế cho quy định trước đây về việc xử lý kỷ luật người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật.

Tiêu chí	Bộ Luật Lao động 2012	Bộ Luật Lao động 2019
<input type="checkbox"/> Tuổi	<input type="checkbox"/> 18	<input type="checkbox"/> 15
<input type="checkbox"/> Có sự tham gia của	<input type="checkbox"/> Cha, mẹ hoặc <input type="checkbox"/> Người đại diện theo pháp luật	<input type="checkbox"/> Người đại diện theo pháp luật

Xử lý kỷ luật đối với người chưa thành niên

¹⁵ Điều 122, Bộ Luật Lao động 2019.

Thứ năm, đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động mà không cần báo trước

Khác với Bộ Luật Lao động 2012, việc chấm dứt Hợp đồng lao động sẽ phải tuân thủ theo trình tự, thủ tục luật định, phù hợp với từng loại thời hạn của hợp đồng lao động, và tuân thủ với nghĩa vụ báo trước¹⁶.

Bộ Luật Lao động 2019 đã cho phép người lao động được chấm dứt Hợp đồng lao động mà không cần thông báo trước trong 7 trường hợp, bao gồm¹⁷:

- Không được bố trí theo đúng công việc đã thỏa thuận;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập; 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 theo quy định;
- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực.



7 trường hợp người lao động được chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước

Một số ý kiến cho rằng, việc cho phép người lao động được quyền chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước khi quy định nêu trên sẽ dẫn tới bất ổn xã hội, không tạo được tính ổn định cần thiết cho doanh nghiệp, tạo động lực cho việc sản xuất kinh doanh. Không chỉ vậy, việc cho phép chấm

¹⁶ Xem Điều 37, Bộ Luật Lao động 2012.

¹⁷ Xem Điều 35.2, Bộ Luật Lao động 2019.

dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước sẽ dẫn tới quan điểm ủng hộ việc phá vỡ cam kết, thỏa thuận, tạo điều kiện để người lao động nhảy việc mà không có chế tài gì.

CNC cho rằng, quan điểm như vậy là không phù hợp và không có cơ sở rõ ràng. Thực tế, trong quan hệ thị trường, sức lao động là một dịch vụ và quyền tự do định đoạt, tự do quyết định sử dụng sức lao động đó cho ai, trong thời gian bao lâu, với điều kiện như thế nào là phụ thuộc vào ý chí của người lao động.

Trong khi đó, những hành vi nêu trên là có ảnh hưởng xấu, hoặc đe dọa ảnh hưởng tới sức khỏe, danh dự của người lao động nên người lao động càng cần phải được trao quyền để giải phóng khỏi cam kết trước đó.

Thứ sáu, giải quyết tranh chấp lao động

Cuối cùng nhưng không kém phần quan trọng đó là các quy định về việc giải quyết tranh chấp Lao động. Bộ Luật Lao động 2019 đã có nhiều điểm mới, tích cực và mang tính đột phá trong việc giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể ở 6 khía cạnh dưới đây:

Làm rõ khái niệm về Tranh chấp Lao động

Lần đầu tiên, các yếu tố cấu thành tranh chấp lao động, những đặc tính cơ bản của một tranh chấp lao động được khái quát hóa.

Cụ thể, Điều 179, Bộ Luật Lao Động 2019 quy định: *“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”*.

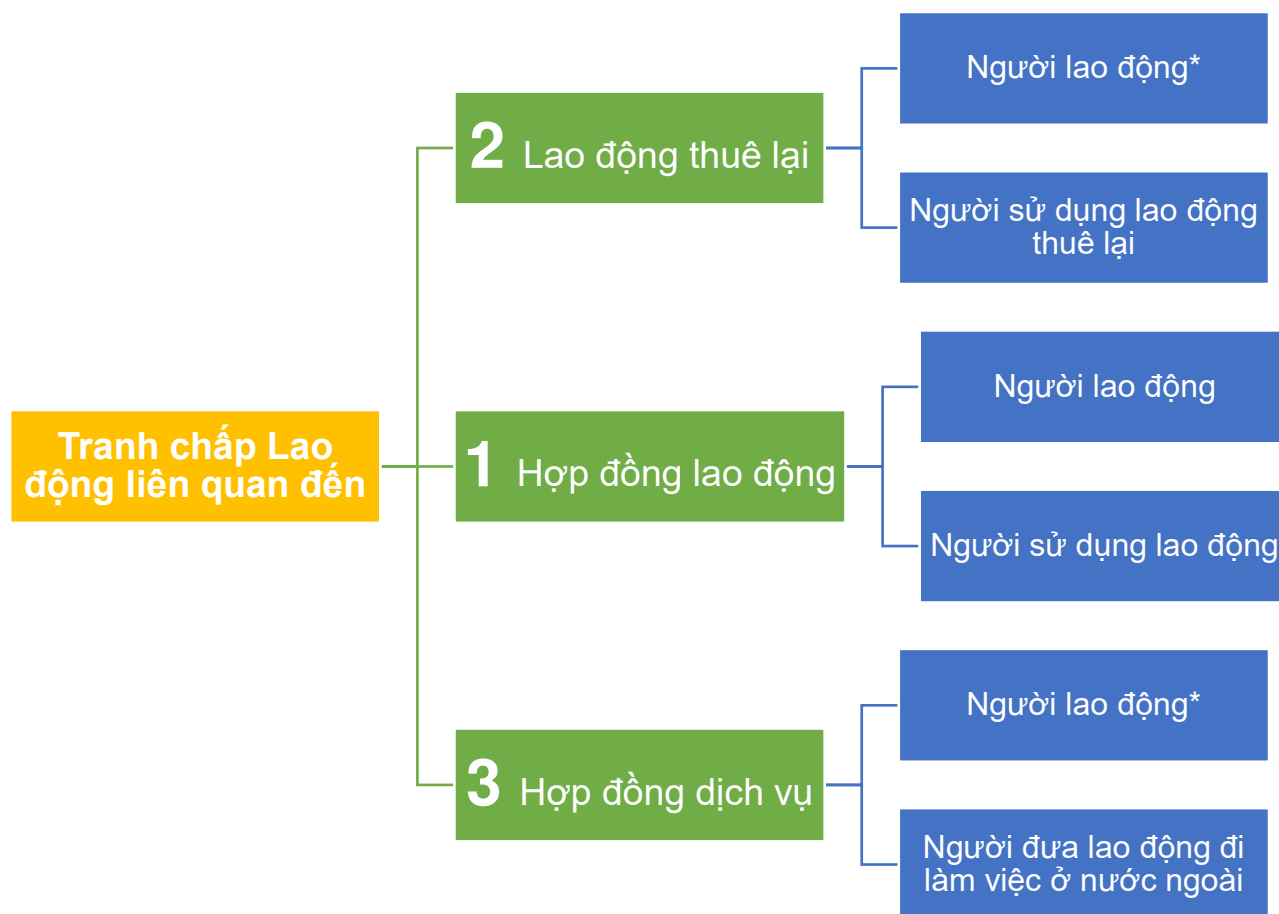


Nội hàm tranh chấp lao động

Với định nghĩa này, phạm vi của các tranh chấp lao động gần như được mở rộng tối đa để đảm bảo tất cả các vấn đề có liên quan đến lao động và việc làm sẽ được giải quyết bởi một đạo luật duy nhất, nhằm đảm bảo tính thống nhất của việc áp dụng pháp luật.

Không những thế, các loại tranh chấp lao động cũng được phân chia, đề cập chi tiết hơn dựa trên tư cách chủ thể (người lao động và đại diện người lao động) để chia thành: (1) Tranh chấp lao động cá nhân và (2) Tranh chấp lao động tập thể.

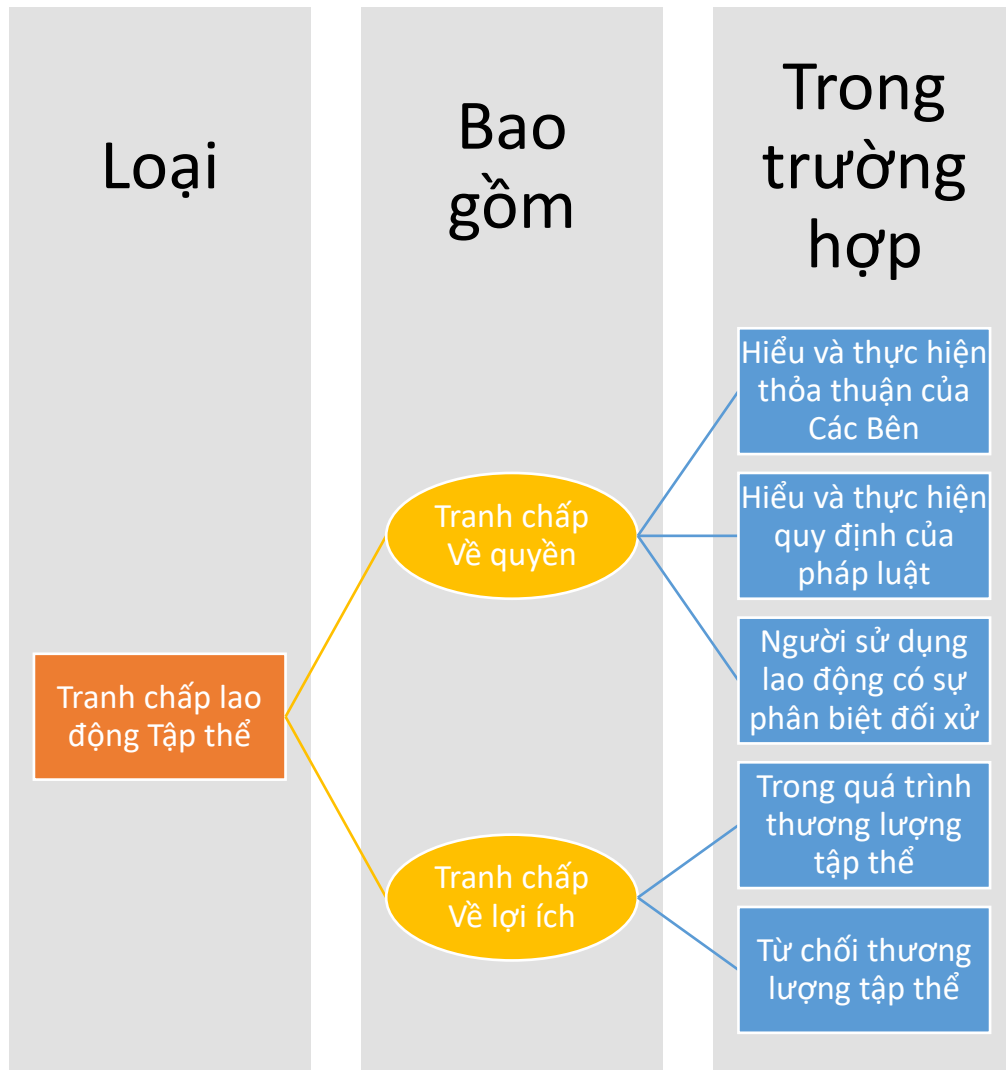
Theo đó, bất kỳ tranh chấp nào có liên quan đến người lao động đều có thể được quy thành tranh chấp lao động cá nhân. Cụ thể như sau:



Các loại tranh chấp lao động cá nhân

* Lưu ý: CNC sử dụng cụm từ “người lao động” để sử dụng chung cho các ngữ cảnh khác nhau.

Tương tự như vậy, bất kỳ tranh chấp nào có liên quan đến đại diện người lao động đều có thể được xem là tranh chấp lao động tập thể. Cụ thể:



Tranh chấp lao động tập thể

Việc Bộ Luật Lao động 2019 phân loại các tranh chấp lao động cũng giúp tạo điều kiện để các bên và cơ quan quản lý có cơ sở xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

Tuy nhiên, tiêu chí để phân loại tranh chấp lao động chưa rõ ràng, có thể gây ra những khó khăn trong thực tế trong việc xác định đúng bản chất của tranh chấp, cơ quan có thẩm quyền, nguồn luật áp dụng.

Mở rộng quyền của Hội đồng Trọng tài Lao động

Nếu như trước đây chỉ có Hoà Giải viên Lao động và Tòa án Nhân dân có thẩm quyền quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thì giờ đây, thẩm quyền này đã được mở rộng cho Hội đồng Trọng tài Lao động.

Theo đó, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng Trọng tài Lao động giải quyết tranh chấp trong các trường hợp luật định. Đây được xem là một bước tiến lớn trong việc giải quyết tranh chấp của các bên.



Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng Trọng tài Lao động

Hội đồng Trọng tài Lao động được bổ sung là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân mở ra cho các bên thêm cơ hội để lựa chọn cơ quan giải quyết tranh chấp các vấn đề của mình được hiệu quả hơn.

Số lượng, phương thức hoạt động và thẩm quyền của Hội đồng Trọng tài Lao động

Về số lượng, Bộ Luật Lao động 2019 quy định số lượng Trọng Tài viên của Hội đồng Trọng tài Lao động sẽ tăng lên đáng kể, từ tối đa 07 người theo Bộ Luật Lao động 2012 thành ít nhất 15 người.

Hội đồng Trọng tài Lao động được thực hiện bởi 3 cơ quan với số lượng đề cử ngang nhau, bao gồm: (1) Cơ quan về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; (2) Công đoàn cấp tỉnh; (3) Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh.

Bổ sung trường hợp không bắt buộc thực hiện thủ tục hòa giải

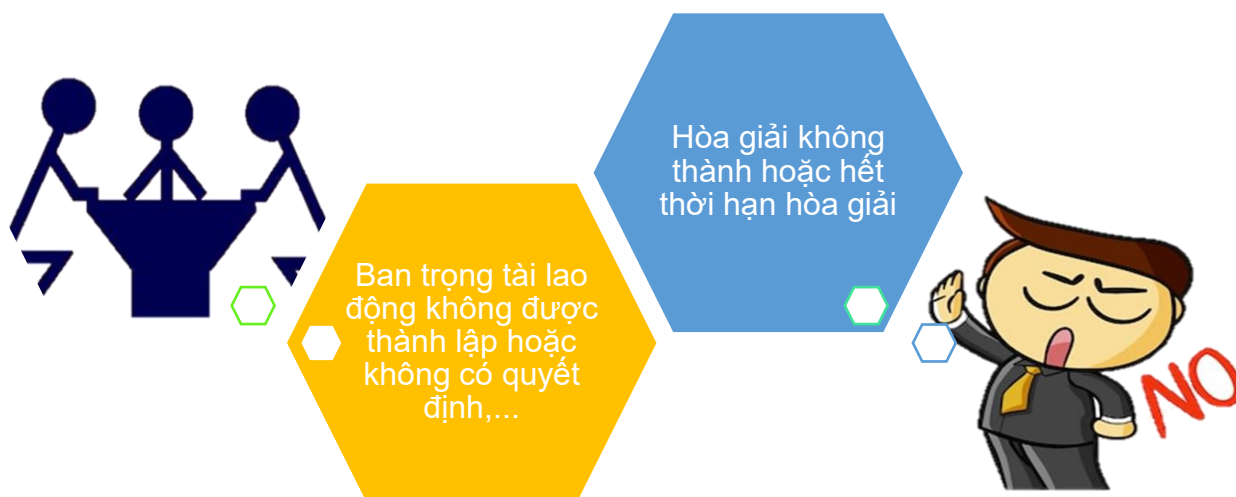
Với việc cho phép tranh chấp lao động giữa “người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại” không cần phải thông qua thủ tục hòa giải, Bộ Luật Lao động 2019 thừa nhận 6 trường hợp giải quyết tranh chấp lao động không qua hòa giải, bao gồm:



Tranh chấp lao động không cần hòa giải

Hạn chế trường hợp đình công

Hiện nay, người lao động chỉ được đình công trong hai trường hợp:



Các trường hợp người lao động được phép đình công

Không những vậy, việc đình công chỉ áp dụng trong trường hợp có tranh chấp lao động về lợi ích¹⁸. Đây có thể không phải là quy định mới, nhưng Bộ Luật Lao động 2019 làm rõ thêm cơ chế, chủ thể, điều kiện, trường hợp để người lao động có thể thực hiện đình công. Theo đó:

Loại	Do ai tiến hành	Tham gia của Tòa án	Trình tự
Tranh chấp lao động về lợi ích	Tổ chức đại diện người lao động	Không có	Lấy ý kiến Ra quyết định và Thông báo Đình công

Quy định về đình công theo Bộ Luật Lao động 2019

Với quy định này, việc đình công sẽ bị hạn chế và nếu đình công không tuân thủ trình tự, thủ tục quy định, các cuộc đình công có thể bị xem là bất hợp pháp.

Liên hệ

CNC ghi nhận những ý kiến đóng góp quý báu của quý khách hàng để hoàn thiện bài viết “6 điểm mới của Bộ Luật Lao động 2019” này cũng như các chuyên mục có liên quan.

Mọi ý kiến đóng góp của quý khách hàng có thể gửi về:

Công ty Luật TNHH CNC Việt Nam

● 28 Mai Chí Thọ, Phường An Phú, Tp. Thủ Đức, Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

✉ contact@cncounsel.com | 🌐 <https://cncounsel.com>

☎ (+84) 028-6276-9900 | hotline: 0919 639 093

Phụ trách:

Luật sư Nguyễn Thị Kim Ngân



¹⁸ Điều 195.2, Bộ Luật Lao động 2019.