



CÔNG TY LUẬT HỢP DANH VN CONSULT

Email: contact@vnconsult.com.vn

Hotline: 090 323 6646

Website: vnconsult.com.vn

ĐIỂM MỚI NỔI BẬT BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

(Hiệu lực thi hành từ 01/01/2021)



Địa chỉ: Phòng 205B, Tòa nhà TĐL, Số 22 phố Láng Hạ, Phường Láng Hạ, Quận Đống Đa, Hà Nội.

KHÔNG CÒN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO MÙA VỤ

Điều 20 Bộ luật Lao động 2019

Điều 20 Bộ luật Lao động sửa đổi đã bỏ nội dung về hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn dưới 12 tháng, thay vào đó chỉ còn 02 loại hợp đồng:

- ✓ **Hợp đồng lao động không xác định thời hạn**
- ✓ **Hợp đồng lao động xác định thời hạn.**



GHI NHẬN HÌNH THỨC HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐIỆN TỬ

Điều 14 Bộ luật Lao động 2019



Xuất phát từ thực tiễn của việc phát triển khoa học công nghệ, khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 đã ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử, theo đó 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.

NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐƠN PHƯƠNG CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG KHÔNG CẦN LÝ DO

Điều 35 Bộ luật Lao động 2019

Theo quy định tại Điều 37 Bộ luật Lao động 2012 hiện hành, người lao động làm việc theo hợp đồng xác định thời hạn chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định, chỉ những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn mới có thể chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do.

Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 đã có sự thay đổi lớn, theo đó quy định mọi người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần đảm bảo thực hiện nghĩa vụ báo trước. Đồng thời quy định một số trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước, cụ thể như sau:

- ✓ Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật Lao động 2019;
- ✓ Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 Bộ luật Lao động 2019;
- ✓ Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- ✓ Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- ✓ Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 Bộ luật Lao động 2019;
- ✓ Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;
- ✓ Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

BỔ SUNG TRƯỜNG HỢP NGHỈ VIỆC RIÊNG HƯỞNG NGUYÊN LƯƠNG

Điều 115 Bộ luật Lao động 2019



Ngoài các trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương theo luật hiện hành, Bộ luật Lao động mới đã bổ sung thêm trường hợp về *cha nuôi, mẹ nuôi và con nuôi*, theo đó người lao động được nghỉ 03 ngày mà vẫn được hưởng nguyên lương khi cha nuôi, mẹ nuôi, cha nuôi hoặc mẹ nuôi của vợ hoặc của chồng, con nuôi chết.

TĂNG THỜI GIỜ LÀM THÊM LÊN 40 GIỜ/THÁNG

Điều 107 Bộ luật Lao động 2019

Theo quy định mới, số giờ làm thêm theo tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ/tháng như quy định hiện hành.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 còn cụ thể hóa các trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm như sau:

- ✓ Sản xuất, gia công xuất nhập khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;
- ✓ Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
- ✓ 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;
- ✓ 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, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất.

THỜI GIAN THỬ VIỆC CỦA NGƯỜI QUẢN LÝ DOANH NGHIỆP

Điều 25 Bộ luật Lao động 2019



Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định về thời gian thử việc của người quản lý doanh nghiệp, theo đó thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và thời gian thử việc không được 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.

TĂNG TUỔI NGHỈ HƯU

Điều 169 Bộ luật Lao động 2019



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 nam; đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam; 04 tuổi đối với lao động nữ.

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.



CÔNG TY LUẬT HỢP DANH VN CONSULT

Email: contact@vnconsult.com.vn

Hotline: 0903236646

Website: vnconsult.com.vn

THƯỞNG KHÔNG CHỈ BẰNG TIỀN

Điều 169 Bộ luật Lao động 2019



Bộ luật Lao động 2019 quy định về “Thưởng” thay vì “Tiền thưởng” như Bộ luật cũ. Theo đó khái niệm thưởng cho người lao động cũng được mở rộng, có thể là tiền hoặc 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.

QUỐC KHÁNH ĐƯỢC NGHỈ 02 NGÀY

Điều 112 Bộ luật Lao động 2019



Bộ luật Lao động sửa đổi bổ sung thêm 01 ngày nghỉ trong năm vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh.

Như vậy, tổng số ngày nghỉ lễ, tết hàng năm sẽ 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.

THÀNH LẬP TỔ CHỨC CÔNG ĐOÀN ĐỘC LẬP

Điều 172 Bộ luật Lao động 2019



Người lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

BLLĐ sửa đổi 2019 cho phép thành lập các công đoàn độc lập, tức là không thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam – công đoàn duy nhất hiện nay. Quy định này góp phần thúc đẩy và nâng cao hiệu quả đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích của người lao động trong quan hệ lao động, phù hợp với các Công ước của Tổ chức Lao động quốc tế ILO, tạo thuận lợi trong quá trình hội nhập quốc tế.