**NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG 2019**

**So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 có những điểm thay đổi, mới cần lưu ý như sau:**

|  |
| --- |
|  |
|  |

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

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

   Việc điều chỉnh cả các việc làm không có quan hệ lao động đã mở rộng và đảm bảo người sử dụng lao động phải nghiêm túc hơn trong quá trình sử dụng lao động. Những trường hợp dù không kí kết hợp đồng nhưng hai bên thỏa thuận, có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động.

  **2. Tăng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi với nam, 60 tuổi với nữ**

   Điều 169 Bộ luật Lao động mới nêu rõ:

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

   Riêng người bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay làm việc ở nơi có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn thì có thể nghỉ hưu trước không quá 05 tuổi.

   So với hiện nay theo Bộ luật Lao động 2012 thì tuổi nghỉ hưu của người lao động đã tăng lên đáng kể; đồng thời, với những công việc đặc thù thì việc nghỉ hưu trước tuổi cũng được quy định ràng hơn.

   **3. Quốc khánh được nghỉ 2 ngày**

   Bên cạnh việc tăng tuổi nghỉ hưu, đáng chú ý, Điều 112 Bộ luật Lao động sửa đổi còn bổ sung thêm 01 ngày nghỉ trong năm vào ngày liền kề với ngày Quốc khánh, có thể là 01/9 hoặc 03/9 dương lịch tùy theo từng năm.

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.

   **4. Không còn hợp đồng lao động theo mùa vụ**

   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 là: hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn.

   Quy định này được đánh giá là tiến bộ lớn của pháp luật lao động nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ...

   **5. 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 mới 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.

  **6. Được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi**

   Thông thường, người cao tuổi thường là những người có nhiều năm làm việc với nhiều kinh nghiệm, đặc biệt là những công việc yêu cầu trình độ cao. Do đó, để phát huy giá trị của người cao tuổi, Điều 149 Bộ luật Lao động cho phép người sử dụng lao động thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với người cao tuổi thay vì kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới như trước đây.

  **7. Tăng thời giờ làm thêm theo tháng lên 40 giờ**

   Điều 107 Bộ luật Lao động 2019, quy định số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ theo Bộ luật Lao động 2012; thêm nhiều trường hợp người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm.

   Điều 108 quy định cụ thể về "Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt" ; người lao động có thể từ chối làm thêm giờ nếu thực hiện công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục thiên tại, dịch bệnh mà có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

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

   Ngoài các trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương như trước đây (bản thân kết hôn: nghỉ 03 ngày; con kết hôn: nghỉ 01 ngày; Bố/mẹ đẻ, bố/mẹ vợ hoặc bố/mẹ chồng chết: nghỉ 03 ngày...) thì Điều 115 Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm trường hợp cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết được nghỉ 3 ngày hưởng nguyên lương.

   **9. Người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do**

   Nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập từ việc áp dụng các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động, Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do mà chỉ cần báo trước 30 ngày với hợp đồng xác định thời hạn và 45 ngày với hợp đồng không xác định thời hạn.

   Trong một số trường hợp, người lao động 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;

   - Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;

   - 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, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

   - Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

   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.

  **10. Có thể ủy quyền cho người khác nhận lương**

   Bộ luật mới quy định:

   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.

   Trước đó nội dung này không được quy định tại Bộ luật Lao động 2012. Việc cho phép người lao động ủy quyền cho người khác nhận lương tạo thuận lợi cho người lao động khi bị ốm đau, tai nạn không thể trực tiếp nhận lương.

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

   Nếu như trước đây, Bộ luật Lao động 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).

Thì nay, Bộ luật Lao động mới quy định 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.

   **12. Không được ép buộc người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định.**

   Bộ luật mới quy định 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, 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.

   **13. Người lao động có thể được "thưởng" không chỉ bằng tiền**

Bộ luật Lao động 2019 quy định về “Thưởng” thay vì “Tiền thưởng” như Bộ luật Lao động 2012. 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.

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

   Điều 93 Bộ luật Lao động 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.

Tiền lương trả cho người lao động là số tiền để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

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

   Nhằm minh bạch tiền lương của người lao động, Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương 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).

   **16. Thay đổi về tiền đền bù khi bị chậm trả lương từ năm 2021**

   Nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương (trước đây lãi suất do Ngân hàng Nhà nước công bố).

**17. Không còn quy định lương tối thiểu ngành**

   Mức lương tối thiểu chỉ còn được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng và giờ (bỏ quy định xác lập theo ngành và ấn định theo ngày so với quy định tại Bộ luật Lao động 2012).

   **18. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ít nhất 01 năm một lần**

   Thay vì tổ chức định kỳ 03 tháng/lần như Bộ luật Lao động 2012, khoản 1 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019 đã nâng thời gian tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc lên ít nhất 01 năm một lần; đồng thời, bổ sung thêm một số trường hợp người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại như vì lý do kinh tế mà nhiều người lao động có nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc; khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động...

   **19. Được ghi nội dung thử việc trong Hợp đồng lao động**

Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.

   **20. Bổ sung trường hợp về thời gian thử việc**

   Thử việc 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.

 **21. Không thử việc với Hợp đồng lao động dưới 01 tháng**

Khoản 3 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, không áp dụng thử việc với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng. Trong khi hiện nay, tại khoản 2 Điều 26 Bộ luật Lao động 2012, người lao động ký hợp đồng mùa vụ không phải thử việc.

   **22. Được sử dụng lao động nữ nuôi con dưới 1 tuổi làm ca đêm**

   Theo điểm b khoản 1 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019, người sử dụng lao động được sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa nếu được người này đồng ý (trước đây không được).

  **23. Lao động nam cũng được hỗ trợ chi phí gửi trẻ**

   Một trong những trách nhiệm của người sử dụng lao động quy định tại Điều 136 Bộ luật Lao động 2019 là giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho người lao động.

  **24. Không quy định cụ thể thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ ngoài trường hợp thôi việc, bị mất việc làm.**

   Khoản 3 Điều 113 chỉ còn nêu 02 trường hợp là bị mất việc làm hoặc do thôi việc được thanh toán tiền lương những ngày chưa nghỉ hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm.

   Không quy định cụ thể thanh toán tiền lương bằng tiền những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm cho người lao động vì các lý do khác.

   **25. Thuê trẻ dưới 15 tuổi làm việc phải có giấy khám sức khỏe**

   Khi muốn sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc thì người sử dụng lao động phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việcvà tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng.

 **26. Sử dụng dưới 10 lao động cũng phải có Nội quy lao động**

   Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 quy định, người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động. Trong trường hợp sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản. Nếu sử dụng dưới 10 người lao động thì không bắt buộc ban hành nội quy lao động bằng văn bản nhưng phải thỏa thuận nội dung về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất trong hợp đồng lao động.

   **27. Bổ sung thêm bốn trường hợp người lao động được tạm hoãn Hợp đồng lao động**

   Điều 30 Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm bốn trường hợp người lao động được tạm hoãn Hợp đồng lao động, gồm:

   - Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;

   - Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty TNHH MTV do Nhà nước nắm 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.

**28. Thay đổi trong khái niệm “Kỷ luật lao động”**

   Điều 117 Bộ luật Lao động năm 2019 nêu rõ: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.

   Khái niệm kỷ luật lao động đã có sự thay đổi. Theo đó, kỷ luật lao động không chỉ là những quy định do người sử dụng lao động ban hành trong nội quy lao động (như quy định của Bộ luật Lao động năm 2012)mà còn do pháp luật quy định.

  **29. Bổ sung thêm 3 nội dung trong nội quy lao động**

   Điều 118 Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 3 nội dung trong nội quy lao động, đó là:

   - 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.

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

  **30. Bổ sung thêm trường hợp người lao động bị sa thải**

   Điều 125 Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm 1 trường hợp bị áp dụng hình thức sa thải là người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Tuy nhiên hành vi này phải được nêu rõ trong nội quy lao động mà doanh nghiệp ban hành.

   Điều 125 Bộ luật Lao động 2019cũng sửa đổi đơn vị tính thời gian sa thải người lao động tự ý bỏ việc. Thay tính là 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng hoặc 20 ngày trong 1 năm (Bộ luật Lao động 2012) bằng 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng. Đồng thời bổ sung hành vi này vào Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

  **31. Quy định rõ các hành vi bị cấm khi xử lý kỷ luật**

   Điều 127 Bộ luật Lao động 2019 vẫn kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động 2012 nhưng có sự bổ sung làm rõ từng trường hợp như sau:

   - Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của người lao động.

   - Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

   - 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.