



TÀI LIỆU CẬP NHẬT THAY ĐỔI LUẬT LAO ĐỘNG HIỆU LỰC 01/01/2021

HỆ THỐNG PHẦN MỀM QUẢN TRỊ NGUỒN NHÂN LỰC

Website: <http://surehcs.com> - Follow us:



NỘI DUNG TÀI LIỆU

A. MỤC ĐÍCH TÀI LIỆU	4
B. NHỮNG ĐIỂM THAY ĐỔI CỦA LUẬT	4
I. 7 THAY ĐỔI, BỔ SUNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC-THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI-THỜI GIỜ LÀM THÊM-TUỔI NGHỈ HƯU	4
1.Thêm nhiều trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương	4
2. Thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động không được tính vào giờ làm việc	4
3. Tăng thời gian nghỉ lễ Quốc Khánh	4
4. Thêm trường hợp được sử dụng lao động làm thêm tới 300 giờ/năm	5
5. Thời giờ làm việc lao động nữ mang thai	5
6. Không phải rút ngắn giờ làm việc cho người sắp về hưu	5
7. Nâng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi với nam, 60 tuổi với nữ	5
II. 10 THAY ĐỔI-BỔ SUNG TRONG GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	6
1. Doanh nghiệp không được ký hợp đồng lao động mùa vụ	6
2. Doanh Nghiệp được kéo dài thời gian thực hiện trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng	6
3. 3 trường hợp Doanh nghiệp có thể cho người lao động nghỉ việc mà không cần báo trước	6
4. Doanh nghiệp được tăng thời gian thử việc với người được thuê làm quản lý doanh nghiệp	7
5. Doanh nghiệp có thể giao kết hợp đồng lao động điện tử	7
6. Doanh nghiệp có thỏa thuận thì thỏa thuận đó sẽ được coi là hợp đồng lao động	7
7. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động	7
8. Thêm nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt	8
9.7 trường hợp người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước	8
10. Doanh nghiệp chỉ được giao kết hợp đồng bằng lời nói cho thời hạn dưới 1tháng thay vì 3tháng	8
III. 7 THAY ĐỔI-BỔ SUNG VỀ QUY ĐỊNH CHI TRẢ LƯƠNG-THƯỞNG	9
1. Cấm buộc người lao động làm việc để trả nợ	9
2. Doanh nghiệp tự xây dựng Thang Bảng lương	9
3. Có thể thưởng cho người lao động bằng hiện vật hoặc hình thức khác	9
4. Trả lương qua ngân hàng, công ty phải trả phí mở tài khoản	10
5. Khi trả lương phải gửi bảng kê cho người lao động	10
6. Cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của công ty	10
7. Người lao động được ủy quyền cho người khác nhận lương	10
IV. 8 THAY ĐỔI-BỔ SUNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (TRANH CHẤP – ĐỐI THOẠI-SA THẢI)	

1. Định nghĩa rõ hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc	11
2. Doanh nghiệp Sa thải người lao động quấy rối tình dục tại nơi làm việc	11
3. 9 điều cơ bản bắt buộc phải có trong sửa đổi, bổ sung nội quy lao động của doanh nghiệp.....	12
4. Không gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp tới UBND cấp huyện	12
5. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ít nhất 1 năm một lần và thêm nhiều hình thức cần tổ chức đối thoại	13
6. Định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động.....	13
7. Sửa đổi, bổ sung các trường hợp đình công bất hợp pháp	14
8. Sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.....	15

A. MỤC ĐÍCH TÀI LIỆU

Căn cứ vào Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 với khá nhiều thay đổi. Tài liệu được Lạc Việt biên soạn nhằm hỗ trợ khách hàng cập nhật các thay đổi của Luật lao động liên quan để thực hiện các quy định-quy trình-thủ tục theo đúng quy định của luật. Quý khách hàng có thể xem nội dung Bộ luật lao động tại: <http://surehcs.com/bo-luat-lao-dong-2019/>

B. NHỮNG ĐIỂM THAY ĐỔI CỦA LUẬT

I. 7 THAY ĐỔI, BỔ SUNG VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC-THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI-THỜI GIỜ LÀM THÊM-TUỔI NGHỈ HƯU

<p>1. Thêm nhiều trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương</p>	<p>Cụ thể, tại Điều 115 Bộ luật Lao động 2019, người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và <i>phải thông báo với người sử dụng lao động</i> trong những trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Kết hôn: nghỉ 03 ngày; – Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày; – Cha đẻ, mẹ đẻ, <i>cha nuôi, mẹ nuôi</i>; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày. <p>Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 02 trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương, cụ thể là trường hợp bố nuôi chết và mẹ nuôi chết.</p>
<p>2. Thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động không được tính vào giờ làm việc</p>	<p>Tại Điều 109 Bộ luật Lao động 2019:</p> <p>"1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.</p> <p>Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.</p> <p>2. Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động."</p> <p>Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì thời gian nghỉ giữa giờ đối với người làm việc theo giờ bình thường vẫn được tính vào thời giờ làm việc. Tuy nhiên, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 thì thời gian nghỉ giữa giờ chỉ được tính vào giờ làm việc đối với những người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên, còn đối với những người làm việc theo giờ bình thường thì sẽ không được tính.</p>
<p>3. Tăng thời gian nghỉ lễ Quốc Khánh</p>	<p>Từ 01/01/2021, Quốc Khánh (2/9) được nghỉ hai ngày</p> <p>Bộ luật Lao động năm 2019 đã 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 (<i>Theo quy định hiện nay chỉ được nghỉ 01 ngày</i>). Cụ thể, tại điểm đ khoản 1 Điều 112 Bộ luật Lao động 2019 như sau:</p> <p><i>Điều 112. Nghỉ lễ, tết</i></p> <p><i>1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ, tết sau đây:</i></p> <p><i>đ) Quốc khánh 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau)</i></p>

4. Thêm trường hợp được sử dụng lao động làm thêm tới 300 giờ/năm	<p>Để đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh, khoản 3 Điều 107 Bộ luật Lao động mới cho phép doanh nghiệp được sử dụng lao động làm thêm không quá 300 giờ/năm trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sản xuất, gia công xuất 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; - 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; - Giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm; - 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, nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất; - Trường hợp khác do Chính phủ quy định.
5. Thời giờ làm việc lao động nữ mang thai	<p>Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ là nội dung quan trọng trong các chính sách cũng như quy định pháp luật của Đảng và Nhà nước.</p> <p>Để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, Bộ luật Lao động sửa đổi đã bổ sung một số chính sách mà doanh nghiệp đặc biệt phải lưu ý, đó là:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai, có thông báo cho chủ sử dụng biết thì chủ sử dụng phải chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc/ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi;</i> - <i>Hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì phải ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới</i>
6. Không phải rút ngắn giờ làm việc cho người sắp về hưu	<p>Khoản 3 Điều 166 Bộ luật Lao động 2012 quy định:</p> <p><i>Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</i></p> <p>Đến Bộ luật Lao động 2019, nội dung này đã được bãi bỏ. Chính vì vậy, doanh nghiệp được bớt một "gánh nặng" khi phải đảm bảo thời giờ làm việc, chất lượng công việc của những người sắp về hưu.</p>
7. Nâng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi với nam, 60 tuổi với nữ	<p>Theo quy định tại khoản 2 Điều 169:</p> <p><i>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 nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với nữ vào năm 2035. Từ năm 2021, lao động nam nghỉ hưu khi đủ 60 tuổi 03 tháng và lao động nữ nghỉ hưu khi đủ 55 tuổi 04 tháng; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ.</i></p> <p>Đồng thời, Bộ luật cũng nêu rõ, người lao động sẽ được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu và có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.</p> <p>Do đó, với những lao động đã đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội, doanh nghiệp nên có phương án tìm nguồn nhân lực mới phòng trường hợp người lao động nghỉ việc chờ đủ tuổi lĩnh lương hưu.</p>

II. 10 THAY ĐỔI-BỔ SUNG TRONG GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

<p>1. Doanh nghiệp không được ký hợp đồng lao động mùa vụ</p>	<p>So với trước đây, Điều 20 Bộ luật Lao động mới chỉ quy định 02 loại hợp đồng lao động, đó là <i>hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động không xác định thời hạn</i>. Trong đó, 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.</p> <p>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</p> <p>Và như vậy, sắp tới, doanh nghiệp sẽ không được ký hợp đồng lao động theo mùa vụ với người lao động.</p>
<p>2. Doanh Nghiệp được kéo dài thời gian thực hiện trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng</p>	<p>Tại Điều 48, thay vì 07 ngày làm việc, từ năm 2021, pháp luật cho phép doanh nghiệp kéo dài thời gian thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động lên tới <i>14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng</i>.</p> <p>Trường hợp đặc biệt như người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động; người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập... thì có thể kéo dài thêm nhưng cũng không quá 30 ngày.</p> <p>Đáng chú ý, cũng tại điều khoản này, nhà làm luật đã bổ sung quy định: <i>Người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Mọi chi phí sao, gửi tài liệu sẽ do người sử dụng lao động chi trả.</i></p>
<p>3. 3 trường hợp Doanh nghiệp có thể cho người lao động nghỉ việc mà không cần báo trước</p>	<p>Để có sự bình đẳng giữa các bên trong quan hệ lao động, Bộ luật Lao động mới đã bổ sung thêm 3 trường hợp doanh nghiệp được đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu; - 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 thông tin không trung thực khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng. <p>Đặc biệt hơn, trường hợp <i>người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn tạm hoãn hợp đồng hoặc tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên</i> thì doanh nghiệp được quyền cho người lao động nghỉ việc mà không phải báo trước.</p>

<p>4. Doanh nghiệp được tăng thời gian thử việc với người được thuê làm quản lý doanh nghiệp</p>	<p>Tại Điều 25 Bộ luật Lao động 2019, 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 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> – Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; – 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 6 ngày làm việc đối với công việc khác. <p>Như vậy, bên cạnh việc tiếp tục kế thừa các quy định về thời gian thử việc đối với người lao động tại Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm thời gian thử việc đối với người quản lý doanh nghiệp, theo đó, thời gian này sẽ 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.</p>
<p>5. Doanh nghiệp có thể giao kết hợp đồng lao động điện tử</p>	<p>Ngoài hình thức văn bản hay lời nói như hiện nay, theo Điều 14 Bộ luật Lao động mới thì tới đây, doanh nghiệp và người lao động có thể <i>giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu</i>.</p> <p>Hình thức này sẽ có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản và tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp trong việc đơn giản hóa giấy tờ, dễ dàng trong việc tiếp cận nguồn nhân lực thời đại công nghệ số.</p>
<p>6. Doanh nghiệp có thỏa thuận thì thỏa thuận đó sẽ được coi là hợp đồng lao động</p>	<p>Điều 13 Luật nêu rõ, 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.</p> <p>Điều đặc biệt:</p> <p><i>Nếu 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 vẫn coi là hợp đồng lao động.</i></p> <p>Với quy định này, doanh nghiệp cần cân nhắc kỹ lưỡng trước khi đưa ra bất cứ một thỏa thuận nào với người lao động để đạt được mục đích của mình cũng như phù hợp với hoạt động sản xuất kinh doanh</p>
<p>7. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</p>	<p>Cụ thể, tại khoản 1, khoản 2 Điều 61 Bộ luật Lao động 2019 quy định về học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</p> <p><i>"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.</i></p> <p><i>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."</i></p> <p>So với quy định hiện nay tại Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định về thời hạn học nghề, tập nghề của người lao động, theo đó, thời gian tập nghề của người lao động không quá 03 tháng còn thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.</p>

<p>8. Thêm nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt</p>	<p>Bên cạnh các trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012 thì theo quy định tại Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019, hợp đồng lao động còn chấm dứt trong những trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> – 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.
<p>9.7 trường hợp người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước</p>	<p>Theo quy định hiện hành thì người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn khi rơi vào những trường hợp được quy định tại Khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012.</p> <p>Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 1 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. Đồng thời, tại khoản 2 của Điều này quy định, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong một số trường hợp sau đây:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 này; Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này; 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 của Bộ luật này; Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, 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 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.
<p>10. Doanh nghiệp chỉ được giao kết hợp đồng bằng lời nói cho thời hạn dưới 1 tháng thay vì 3 tháng</p>	<p>Các 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 sửa dụng người lao động là người dưới 15 tuổi và người giúp việc gia đình và giao kết HĐLĐ với người được ủy quyền của nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên. <i>(Theo quy định hiện hành thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 03 tháng).</i></p>

III. 7 THAY ĐỔI-BỔ SUNG VỀ QUY ĐỊNH CHI TRẢ LƯƠNG-THƯỞNG

<p>1. Cấm buộc người lao động làm việc để trả nợ</p>	<p>Điều 17 của Bộ luật đã liệt kê cụ thể một số hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết và trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng lao động.</p> <p>Bên cạnh những hành vi đã được quy định tại Bộ luật Lao động 2012 như giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ hay yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng thì Bộ luật Lao động mới đã bổ sung thêm hành vi <i>buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ</i> cho mình.</p>
<p>2. Doanh nghiệp tự xây dựng Thang Bảng lương</p>	<p>Để phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của đơn vị, Doanh nghiệp trong việc trả lương, thưởng sẽ không áp dụng các quy định như:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Không còn "<i>lương tối thiểu ngành</i>" mà mức lương tối thiểu sẽ được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng và giờ. - Không phải tuân thủ "<i>nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định</i>".
<p>3. Có thể thưởng cho người lao động bằng hiện vật hoặc hình thức khác</p>	<p>Tại Điều 104, Bộ luật mới quy định về "Thưởng" thay vì "Tiền thưởng" như Bộ luật cũ. Theo đó, thưởng có thể là tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>Như vậy, Bộ luật mới đã mở rộng khái niệm "thưởng", không chỉ bằng tiền mà bằng tài sản, hiện vật, các hình thức khác như chuyến du lịch, phiếu mua hàng... Điều này là phù hợp với thực tế tại các doanh nghiệp hiện nay.</p>

<p>4.Trả lương qua ngân hàng, công ty phải trả phí mở tài khoản</p>	<p>Nếu như trước đây, Bộ luật Lao động 2012 quy định khi trả lương qua tài khoản, 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).</p> <p>Thì nay, tại khoản 2 Điều 96, Bộ luật mới bắt buộc người sử dụng lao động phải trả các phí liên quan đến mở và chuyển lương</p>
<p>5.Khi trả lương phải gửi bảng kê cho người lao động</p>	<p>Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung quy định mới về việc trả lương và hình thức trả lương của người sử dụng lao động nhằm minh bạch tiền lương của người lao động.</p> <p>Theo quy định tại khoản 3 Điều 95 Bộ luật Lao động 2019: “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)”.</p> <p>Về hình thức trả lương được quy định tại Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2019</p> <p>“1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.</p> <p>2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.</p> <p>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.”</p>
<p>6.Cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của công ty</p>	<p>Đây cũng là một quy định mới được nêu tại Điều 94 của Bộ luật Lao động 2019. Theo đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 <p>Không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động</p>
<p>7.Người lao động được ủy quyền cho người khác nhận lương</p>	<p>Trước đây việc ủy quyền nhận lương của người lao động không được quy định tại Bộ luật Lao động 2012. Theo quy định tại khoản 1 Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2019 thì: “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”</p>

IV. 8 THAY ĐỔI-BỔ SUNG TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG (TRANH CHẤP – ĐỐI THOẠI-SA THẢI)

<p>1.Định nghĩa rõ hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc</p>	<p>Theo khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019, <i>quấy rối tình dục tại nơi làm việc là các 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.</i></p> <p>Hiện nay, tại Bộ luật lao động 2012 có nhắc tới hành vi quấy rối tình dục nhưng rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm và là một trong những căn cứ để người lao động thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn mà chưa có một định nghĩa cụ thể về hành vi này.</p>
<p>2.Doanh nghiệp Sa thải người lao động quấy rối tình dục tại nơi làm việc</p>	<p>Tại Bộ luật Lao động 2019, Điều 125 nêu rõ:</p> <p><i>Áp dụng hình thức sa thải đối với người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.</i></p> <p>Trong đó, 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.</p> <p>Do vậy, doanh nghiệp cần nghiêm túc thực hiện quy định này để không ảnh hưởng tới môi trường làm việc, chất lượng, hiệu quả công việc của những lao động khác.</p>

<p>3. 9 điều cơ bản bắt buộc phải có trong sửa đổi, bổ sung nội quy lao động của doanh nghiệp</p>	<p>Nội dung nội quy lao động được quy định chi tiết tại khoản 2 Điều 118 Bộ luật Lao động và phải có 09 nội dung cơ bản:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; - Trật tự tại nơi làm việc; - An toàn, vệ sinh lao động; - 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; - Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động; - Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với 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; - Trách nhiệm vật chất; - Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. <p>Theo đó, với những nội dung mới được đề cập tại Bộ luật này, nếu nội quy lao động trước đây chưa có thì doanh nghiệp phải tiến hành sửa đổi, bổ sung đảm bảo đúng quy định của pháp luật.</p>
<p>4. Không gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp tới UBND cấp huyện</p>	<p>Trong quan hệ lao động, tranh chấp có thể xảy ra giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động hoặc giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động. Để giải quyết triệt để không ảnh hưởng tới chất lượng công việc, doanh nghiệp cần nắm rõ những cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Cụ thể:</p> <p><i>Đối với tranh chấp cá nhân (Điều 187):</i> Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động; Tòa án nhân dân.</p> <p><i>Đối với tranh chấp tập thể về quyền (Điều 191):</i> Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động; Tòa án nhân dân.</p> <p><i>Đối với tranh chấp tập thể về lợi ích (Điều 195):</i> Hòa giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động.</p> <p>Trên đây là những thay đổi khi Bộ luật Lao động 2019 chính thức được áp dụng mà doanh nghiệp cần lưu ý để thực hiện theo đúng quy định.</p>

<p>5. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc ít nhất 1 năm một lần và thêm nhiều hình thức cần tổ chức đối thoại</p>	<p>Đối thoại tại nơi làm việc là một trong những hình thức thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, tạo tiền đề cho người lao động cũng như doanh nghiệp hiểu nhau hơn, tăng cường sự hợp tác đảm bảo quyền lợi của đôi bên.</p> <p>Theo khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong các trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Định kỳ ít nhất 01 năm một lần; - Khi có yêu cầu của một hoặc các bên; - Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này (Hình thức mới được bổ sung bởi Bộ luật Lao động năm 2019). <ul style="list-style-type: none"> + Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; + Doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; + Thực hiện phương án sử dụng lao động; + Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; + Xây dựng và thực hiện quy chế thưởng; + Xây dựng và ban hành nội quy lao động; + Tạm đình chỉ công việc của người lao động. <p>Hiện nay, việc đối thoại tại nơi làm việc đang được tổ chức định kỳ 03 tháng một lần hoặc khi có yêu cầu của một bên.</p> <p>Như vậy, dù nâng thời gian đối thoại định kỳ lên nhưng Bộ luật mới đã bổ sung thêm nhiều trường hợp khác để đảm bảo khách quan, công bằng hơn trong giải quyết quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.</p>
<p>6. Định nghĩa về hành vi phân biệt đối xử trong lao động</p>	<p>Theo quy định tại khoản 8, Điều 3 Bộ luật Lao động 2019: <i>“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 những người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử”</i></p> <p>Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì hành vi phân biệt đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một định nghĩa cụ thể.</p>

7. Sửa đổi, bổ sung các trường hợp đình công bất hợp pháp	<p>Tại Điều 204 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định những trường hợp đình công bất hợp pháp, cụ thể như sau:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Không thuộc trường hợp được đình công quy định tại Điều 199 của Bộ luật này.2. Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.3. Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này.4. Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của Bộ luật này.5. Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công quy định tại Điều 209 của Bộ luật này.6. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định tại Điều 210 của Bộ luật này. <p>– Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm 03 trường hợp đình công bất hợp pháp so với Bộ luật Lao động 2012 là:</p> <ul style="list-style-type: none">• Cuộc đình công vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công;• Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công;• Không thuộc trường hợp được đình công theo quy định tại Điều 199 của Bộ luật này. <p>– Đồng thời, Bộ luật Lao động 2019 cũng đã bỏ 03 trường hợp đình công bất hợp pháp được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012, cụ thể:</p> <ul style="list-style-type: none">• Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;• Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công;• Khi vụ việc tranh chấp lao động tập thể chưa được cơ quan, tổ chức, cá nhân giải quyết theo quy định của Bộ luật Lao động.
--	--

8. Sửa đổi, bổ sung quy định về xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục	<p>Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm các phương án giải quyết cụ thể nhằm xử lý những cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục. Cụ thể, tại Điều 211 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:</p> <p>Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được thông báo về cuộc đình công không tuân theo quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động phối hợp với công đoàn cùng cấp, cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ người sử dụng lao động và đại diện ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để nghe ý kiến, hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất, kinh doanh trở lại bình thường.</p> <p>Trường hợp phát hiện có hành vi vi phạm pháp luật thì lập biên bản, tiến hành xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý cá nhân, tổ chức đã thực hiện hành vi vi phạm pháp luật theo quy định của pháp luật.</p> <p>Đối với các nội dung tranh chấp lao động thì tùy từng loại tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này.</p>
--	--

Mọi thông tin chi tiết Quý khách hàng vui lòng liên hệ:

Nguyễn Thị Thanh Dung (Ms.) – Business Development Director

Email : nttdung@lacviet.com.vn | **Mobile:** 0932 040 080

Công ty CP Tin học Lạc Việt– 23 Nguyễn Thị Huỳnh, P.8, Q.Phú Nhuận, HCM

Tel : 84.28.38423333 – Ext: 377 | Fax: 84.28.38422370

Website : <http://www.lacviet.com.vn> | <http://surehcs.com>

Follow    us:

Kính chúc Quý khách hàng ngày càng phát triển, bền vững và thịnh vượng.
Trân trọng kính chào!