

NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI NĂM 2019



Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và sẽ thay thế cho Bộ luật Lao động 2012 hiện hành “*Bộ luật Lao động mới có nhiều cải tiến có thể mang lại lợi ích cho cả người lao động và người sử dụng lao động, nhưng những nội dung cải tiến đi vào thực tiễn cuộc sống khi mọi người đều hiểu được mình có những quyền mới nào và chủ động sử dụng những quyền đó.*”. Dưới đây là những điểm mới đáng chú ý nhất của Bộ luật này:

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.

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 rành 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.

Và 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 tiên bộ lớn của pháp luật lao động nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng người sử dụng lao động "lách luật", 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.

Ngoài ra, với những trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng 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.

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

Về thời giờ làm việc, trước mắt giữ nguyên thời giờ làm việc bình thường như quy định của Bộ luật hiện hành và có lộ trình điều chỉnh giảm giờ làm việc bình thường vào thời điểm thích hợp.

Về thời giờ làm thêm, mặc dù trước đó rất nhiều phương án được đưa ra, tuy nhiên, tại Điều 107 Bộ luật Lao động 2019, Quốc hội đã quyết định không tăng thời giờ làm thêm giờ trong năm.

Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; nếu áp dụng thời giờ làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ/ngày; không quá 40 giờ/tháng; không quá 200 giờ/năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không quá 300 giờ/năm.

Điều khác biệt duy nhất về thời gian làm thêm giờ quy định tại Bộ luật Lao động 2019 với Bộ luật Lao động 2012 ở điểm:

Số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ và cụ thể hơn 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...

- 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;

- 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...

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 mới đã bổ sung thêm trường hợp cha nuôi, mẹ nuôi chết.

Lúc này, người lao động cũng được nghỉ 03 ngày như trường hợp bố đẻ, mẹ đẻ hay bố/mẹ chồng, bố/mẹ vợ chết.

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.

Thậm chí, 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;
- 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 được cho là hợp lý, nhất là trong trường hợp người lao động 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. Cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của công ty

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 cũ. Theo đó khái niệm thưởng cho người lao động cũng được mở rộng ra, 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 này 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 cũ).

18. Đối thoại định kỳ tại nơi làm việc 1 năm/lần

Thay vì tổ chức định kỳ 03 tháng/lần như hiện nay thì khoản 1 Điều 63 Bộ luật Lao động sửa đổi đã nâng thời gian tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc lên 1 năm/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. Người lao động đang làm việc không còn được trả tiền nếu chưa nghỉ hết phép

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.

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 việc.

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.

Trần Quốc Vương (tổng hợp)