Tổng hợp điểm mới của Bộ Luật lao động 2019

So sánh toàn bộ điểm mới của Bộ Luật lao động 2019 có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 so với Bộ Luật lao động 2012.

Nội dung	Bộ luật lao động 2012	Bộ luật lao động 2019
1. Bố cục văn bản	Bộ luật Lao động 2012 có 17 chương với 242 điều	Bộ luật Lao động 2019 có 17 chương với 220 điều, giảm 22 điều so với Bộ luật Lao động năm 2012.
2. Mở rộng đối tượng áp dụng và phạm vi điều chỉnh	**- Phạm vi điều chỉnh**: Quy định tại điều 1: Bộ luật lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động. **- Đối tượng áp dụng**: Theo điều 2 1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này. 2. Người sử dụng lao động. 3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. 4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.	- **Phạm vi điều chỉnh**: Quy định tại điều 1. Thay đổi "*tổ chức đại diện tập thể lao động*" thành "tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở". **- Đối tượng áp dụng**: Theo điều 2: Tại Khoản 1 Điều 2 quy định mới bổ sung đối tượng: Bao gồm có cả NLĐ không có quan hệ lao động
3. Quyền lợi của NLĐ được quy định theo hướng có lợi hơn	Theo khoản 1 Điều 5: NLĐ có các quyền sau đây: a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử; b) Hưởng lương phù hợp với trình độ kỹ năng nghề trên cơ sở thoả thuận với NSDLĐ; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an	Bổ sung quy định về quyền của NLĐ, cụ thể tại Điều 5 quy định bổ sung như sau: a) Bổ sung: NLĐ không bị cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc; d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc; g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Đỗ Ngọc Mai | Phụ trách chuyên môn dự án HRE
maidn.kc24@gmail.com | 0369904004

	toàn lao động, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có lương và được hưởng phúc lợi tập thể; c) Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại với NSDLĐ, thực hiện quy chế dân chủ và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình; tham gia quản lý theo nội quy của NSDLĐ; d) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật; đ) Đình công.	
4. Về quan hệ lao động	**Điều 7. Quan hệ lao động** 1. Quan hệ lao động giữa người lao động hoặc tập thể lao động với người sử dụng lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thoả thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau. 2. Công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan nhà nước hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ; giám sát việc thi hành các quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động.	Tại Điều 7 bộ luật mới quy định **bổ sung** cơ quan có thẩm quyền trong quan hệ lao động, cụ thể: 4. Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.
5. Bổ sung quy định bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động	Điều 8 quy định các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động: "6. Dụ dỗ, hứa hẹn và quảng cáo gian dối để lừa gạt NLĐ hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật."	**Bổ sung Điều 8** về các hành vi nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động: 6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người **lao**

		động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
6. Hợp đồng lao động	**- Theo Điều 15. Hợp đồng lao động** Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. - Hình thức hợp đồng lao động: 1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này. 2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.	**- Điều 13. Hợp đồng lao động** Bổ sung thêm: "Trường hợp hai bên 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 được coi là hợp đồng lao động. 2. 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." **- Hình thức hợp đồng lao động: Điều 14 BLLĐ 2019** Bổ sung thêm: "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. Hai 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 quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này."
7. Loại hợp đồng lao động	Theo quy định tại Điều 22 quy định: Có 3 loại hợp đồng như sau: - Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, - Hợp đồng lao động xác định thời hạn (từ 12 tháng đến 36 tháng)	**Tại Điều 20 Luật mới quy định, Chỉ còn 2 loại hợp đồng lao động là:** a) 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;

	- Hợp đồng lao động mùa vụ (dưới 12 tháng)	b) 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 của hợp đồng.
8. NLĐ được đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần báo trước	Theo Khoản 2 Điều 37 như sau: NLĐ phải báo cho NSDLĐ biết trước: Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;	Tại khoản 2 Điều 35 Bộ luật mới quy định về quyền của người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong 7 trường hợp cụ thể quy định tại điểm a), b), c), d), đ), e), g) khoản 2.
9. Hình thức giao kết HĐLĐ	Theo Điều 16 quy định về hình thức giao kết HĐLĐ, "2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn **dưới 3 tháng**, các bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói." Cũng tại Điều 16 quy định về hình thức giao kết hợp đồng, gồm 2 hình thức sau: - Bằng văn bản; - Bằng lời nói.	**Tại khoản 2 Điều 14 quy định về hình thức giao kết hợp đồng có thể thực hiện bằng lời nói như sau:** "Hai bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn **dưới 1 tháng**, trừ trường hợp: - (khoản 2 Điều 18) Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định dưới 12 tháng thì nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một NLĐ trong nhóm để giao kết HĐLĐ; - (điểm a khoản 1 Điều 145) phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật luật của người đó; - (khoản 1 Điều 162) NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản với lao động là người giúp việc nhà. Tuy nhiên, theo quy định Bộ luật mới, quy định bổ sung thêm hình thức 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**.**

10. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao độn	Theo Điều 20 NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động **02 hành vi** sau: 1. Giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động. 2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.	Tại Điều 17 luật mới quy định NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động **03 hành vi,** trong đó bổ sung hành vi tại khoản 3 như sau: "3. Buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ"
11. Thêm điều kiện về thời gian thử việc đối với NLĐ	Theo quy định tại Điều 27 quy định về thời gian thử việc 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 03 điều kiện sau đây: 1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; 2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ. 3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.	Bộ luật mới quy định tại Điều 25 như sau: 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 1 lần đối với 1 công việc và bảo đảm 04 điều kiện trong đó bổ sung 1 điều kiện so với hiện hành như sau: "1. 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"
12. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động	Theo Điều 32 quy định 5 trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ như sau: 1. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự. 2. NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự. 3. NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc. 4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này. 5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.	Tại Điều 30 Bộ luật mới quy định **08 trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ**, như sau: a) Người lao động thực hiện nghĩa vụ quân sự, nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ; b) Người lao động bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật về tố tụng hình sự; c) Người lao động phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, cơ sở cai nghiện bắt buộc hoặc cơ sở giáo dục bắt buộc;

		d) Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 138 của Bộ luật này; đ) 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; e) 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; g) 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; h) Trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.
13. Chấm dứt hợp đồng lao động	Theo Điều 36 Luật hiện hành quy định **10 trường hợp** chấm dứt hợp đồng, cụ thể: 1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này. 2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. 3. Hai bên thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động. 4. NLĐ đủ điều kiện về thời gian đóng BHXH và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này. 5. NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Toà án.	Theo Điều 24 Bộ Luật lao động 2019 quy định 13 trường hợp chấm dứt HĐLĐ, bổ sung thêm **3 trường hợp** quy định như sau: 5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. 7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động **hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh 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.**

	6. NLĐ chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết 7. NSDLĐ là cá nhân chết, bị Toà án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động. 8. NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này. 9. NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này. 10. NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.	12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này. 13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc
14. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động	Điều 93 Bộ luật 2012: 2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện**, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động**	Điều 93 Bộ Luật 2019: **Không phải gửi thang bảng lương cho cơ quan có thẩm quyền** 3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động. Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.
15. NLĐ có thể ủy quyền cho người khác nhận lương thay.	Theo Điều 96 Luật hiện hành quy định về nguyên tắc trả lương như sau: NLĐ được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn. Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và NSDLĐ phải trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng	Tại Điều 94 Bộ luật mới quy định Bổ sung quy định về nguyên tắc trả lương 1. 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**

NSDLĐ không được ép buộc NLĐ mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NLĐ	lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.	thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp. 2. 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.
16. NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLĐ	Hiện hành: không có quy định này.	Bộ luật mới quy định tại Điều 95 như sau: 3. 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).
17. Hình thức trả lương	Tại khoản 2 Điều 94 quy định: 2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì **người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.**	Theo Điều 96 quy định: 2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. 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.
18. Bổ sung trường hợp NLĐ được tạm ứng tiền lương	Điều 100 Luật hiện hành quy định về NLĐ được tạm ứng tiền lương trong hai trường hợp sau 1. Người lao động được tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thoả thuận. 2. Người sử dụng lao động phải tạm ứng tiền lương tương ứng với số ngày người lao động tạm thời nghỉ việc để thực hiện nghĩa vụ công dân từ 01	Theo quy định Điều 101 Bộ luật mới quy định bổ sung thêm 01 trường hợp: 3. Khi nghỉ hằng năm, NLĐ được tạm ứng một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ

	tuần trở lên nhưng tối đa không quá 01 tháng lương và phải hoàn lại số tiền đã tạm ứng trừ trường hợp thực hiện nghĩa vụ quân sự.	
19. Tiền thưởng cho NLĐ có thể không phải là tiền	Tại Điều 103 quy định về tiền thưởng như sau: 1. Tiền thưởng **là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động** căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.	Khoản 1 Điều 104 quy định: 1. Thưởng là **số 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
20. NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại	Quy định tại khoản 3 Điều 104 như sau: 3. Thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành.	Bộ luật 2019 quy định mới về thời giờ làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại của NLĐ khoản 3 Điều 105 như sau: 3. Người sử dụng lao động 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 quan.
21. Tăng thời giờ làm thêm theo tháng	Quy định tại điểm b khoản 2 Điều 106 như sau: b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; **không quá 30 giờ trong 01 tháng** và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt do Chính phủ quy định thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;	Theo Bộ luật mới quy định tại Điểm b khoản 2 Điều 107 như sau: b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; **không quá 40 giờ trong 01 tháng**;
22. Bổ sung ngày nghỉ hàng tuần cho NLĐ	Tại Điều 110: 1. Mỗi tuần, người lao động được nghỉ ít nhất 24 giờ liên tục. Trong trường hợp đặc biệt do chu kỳ lao động không thể nghỉ hằng tuần, thì người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm cho người lao động được nghỉ tính bình quân 01 tháng ít nhất 04 ngày.	Tại Điều 111 quy định: Bổ sung Khoản 3 Điều 111 3. Nếu ngày nghỉ hằng tuần trùng với ngày nghỉ lễ, tết quy định tại khoản 1 Điều 112 của Bộ luật này thì người lao động được nghỉ bù ngày nghỉ hằng tuần vào ngày làm việc kế tiếp.

23. Bổ sung thêm quy định về ngày nghỉ mà vẫn được hưởng nguyên lương cho NLĐ chưa thành niên và chưa làm đủ 12 tháng	Theo quy định Điều 111 luật hiện hành quy định NLĐ có đủ 12 tháng làm việc cho một NSDLĐ thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau: a) 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; b) 14 ngày làm việc đối với người làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có có điều kiện sinh sống khắc nghiệt c) 16 ngày làm việc đối với người làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc người làm việc ở những nơi có điều kiện sinh sống đặc biệt khắc nghiệt	Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm quy định về ngày nghỉ cho NLĐ chưa thành niên và chưa làm đủ 12 tháng, tại Điều 113 như sau: - 14 ngày làm việc đối với NLĐ chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; - NLĐ làm việc chưa đủ 12 tháng cho một NSDLĐ thì số ngày nghỉ hằng năm theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc.
24. Bổ sung trường hợp nghỉ việc riêng vẫn được hưởng nguyên lương cho NLĐ.	Theo Điều 116 về NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây: a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày; b) Con kết hôn: nghỉ 01 ngày; c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; con chết: nghỉ 03 ngày.	Tại điểm b khoản 1 Điều 115 quy định chi tiết hơn về trường hợp nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương: b) **Con đẻ, con nuôi** kết hôn: nghỉ 01 ngày;
25. Bổ sung Ngày Quốc khánh được nghỉ hai ngày	Hiện hành: quy định tại Điều 115 như sau: "đ) Ngày Quốc khánh **01 ngày** (ngày 02 tháng 9 dương lịch);"	Tại Bộ luật mới quy định tại Điều 112 như sau: "đ) Quốc khánh: **02 ngày** (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);"
26. Bổ sung 4 nội dung đảm bảo quyền lợi cho NLĐ vào Nội quy lao động	Tại Điều 118 về nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây: a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; b) Trật tự tại nơi làm việc;	Theo đó, quy định mới Điều 119 quy định bổ sung 4 nội dung sau: d) 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;

	c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc; d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của NSDLĐ; đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLĐ và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.	e) Trường hợp được tạm thời chuyển NLĐ làm việc khác so với hợp đồng lao động; h) Trách nhiệm vật chất; i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.
27. Bổ sung hình thức xử lý kỷ luật lao động "Cách chức"	Theo quy định hiện hành tại Điều 125 quy định về hình thức xử lý kỷ luật lao động, gồm 03 hình thức sau: 1. Khiển trách. 2. Kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức. 3. Sa thải.	Theo Bộ luật mới, tại Điều 124 quy định bổ sung 1 hình thức xử lý kỷ luật lao động, là "3. Cách chức".
28. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại cho NLĐ	Theo quy định hiện hành tại khoản 2 Điều 131 quy định "2. Trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại được áp dụng theo quy định tại Điều 123 và Điều 124 Bộ luật này"	Theo Bộ luật mới quy định tại khoản 2 Điều 130 như sau: "2. Chính phủ quy định trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý việc bồi thường thiệt hại." Theo đó, quy định mới đã chú trong hơn về quyền lợi cho NLĐ trong việc xử lý việc bồi thường thiệt hại.
29. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai	Tại Điều 156: "Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho NSDLĐ tuỳ thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định"	Theo quy định mới quy định bổ sung khoản 2 đối với quyền của NLĐ nữ trong trường này tại Điều 138 như sau: "2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động"
30. Bổ sung quy định về chế độ nghỉ thai	Theo quy định hiện hành tại Điều 157 chỉ có quy định nghỉ thai sản cho nữ giới.	Theo Bộ luật mới quy định bổ sung khoản 5 Điều 139 về nghỉ thai sản cho nam như sau: " 5. Lao động nam khi vợ sinh con, NLĐ nhận nuôi con nuôi dưới 06 tháng tuổi, lao động nữ mang

sản cho lao động nam		thai hộ và NLĐ là người mẹ nhờ mang thai hộ được nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội".
31. Lao động chưa thành niên	Hiện hành: quy định tại Điều 161 như sau: "NLĐ chưa thành niên là NLĐ dưới 18 tuổi".	Theo quy định tại Điều 143 Bộ luật mới quy đinh chi tiết thêm 03 trường hợp NLĐ chưa thành niên như sau: 2. Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này. 3. Người từ đủ 13 tuổi đến chưa đủ 15 tuổi chỉ được làm công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành. 4. Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của Bộ luật này.
32. Được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi	Quy định tại Khoản 3 Điều 166 như sau: "2. NLĐ cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. 3. Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, NLĐ được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian."	Theo quy định tại Bộ luật mới quy định bổ sung tại Điều 148 cụ thể tại từng khoản như sau: "2. Người lao động cao tuổi có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. 3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực."
33. Bổ sung thời gian gia hạn giấy phép lao động của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam	Quy định tại Điều 173 về Thời hạn của giấy phép lao động của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, tối đa là 02 năm	Theo quy định mới tại Điều 155 quy định: Thời hạn của giấy phép lao động tối đa là 02 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 02 năm.
34. Tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình cho NLĐ	Quy định tại khoản 1 Điều 187 như sau:	Theo Bộ luật mới, quy định tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình, cụ thể tại khoản 2 Điều 169 quy định như sau:

	1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.	2. 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 lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.
35. Đình công và giải quyết đình công	Quy định tại Điều 209 như sau: "1. Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động"	Bộ luật mới quy định tại Điều 198 như sau: "Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của người lao động nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo." Theo Điều 199: "Tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật này để đình công trong trường hợp sau đây: 1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; 2. Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động."
36. Thủ tục lấy ý kiến tập thể lao động	Hiện hành: Tại khoản 2 Điều 212 quy định: "2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng phiếu hoặc chữ ký"	Theo quy định mới tại khoản 3 Điều 201 quy định:

		"3. Việc lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác"
37. Giảm đối tượng cần thông báo về việc quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc	Điều 216 quy định: "Ít nhất 03 ngày làm việc trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải niêm yết công khai quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc tại nơi làm việc và thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây: 1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; 2. Công đoàn cấp tỉnh; 3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động; 4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; 5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở."	Theo Bộ luật mới quy định tại 205 quy định chỉ còn 03 cơ quan, tổ chức sau: "1. Tổ chức đại diện NLĐ đang tổ chức và lãnh đạo đình công; 2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa; 3. Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa."

Nghị định 145/2020 có hiệu lực từ 01/02/2021: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động 2019

1. Quy định DN phải làm sổ quản lý lao động:

Theo Điều 3 Nghị định 145/2020: "Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, người sử dụng lao động phải lập sổ quản lý lao động ở nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện."

2. Báo cáo sử dụng lao động quy định tại Điều 4 Nghị định 145/2020:

Lưu ý: Định kỳ báo cáo Định kỳ 06 tháng (trước ngày 05 tháng 6) và hằng năm (trước ngày 05 tháng 12)

Mẫu báo cáo : Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định này và thông báo đến cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện

3. Thời gian báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với 1 số ngành nghề có công việc đặc thù quy định tại Điều 7 Mục 2 Nghị định 145/2020:

"Điều 7. Thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù

Ngành, nghề, công việc đặc thù và thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d khoản 1 Điều 35 và điểm d khoản 2 Điều 36 của Bộ luật Lao động như sau:

1. Ngành, nghề, công việc đặc thù gồm:

a) Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay;

b) 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;

c) Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài;

d) Trường hợp khác do pháp luật quy định.

2. Khi người lao động làm ngành, nghề, công việc quy định tại khoản 1 Điều này đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với những người lao động này thì thời hạn báo trước như sau:

a) Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên;

b) Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.”

4. Trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm:

Căn cứ Điều 46 BLLĐ năm 2019, người lao động đủ điều kiện hưởng trợ cấp thôi việc thì **mỗi năm làm việc sẽ được hưởng nửa tháng <u>tiền lương</u>**. Cụ thể:

Tiền trợ cấp thôi việc = 1/2 x Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc x Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc

Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã giải thích cụ thể về thời gian làm việc và tiền lương để tính trợ cấp thôi việc như sau:

- **Thời gian tính trả trợ cấp thôi việc và trả trợ cấp mất việc làm**: Theo Nghị định 148/2018 quy định: Tính từ ngày giao kết hợp đồng lao động
- **Khoản 3 Điều 8 Nghị định 145/2020 quy định quay ngược lại Nghị định 05/2015: "**3. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người sử dụng lao động chi trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm…"
- *Lưu ý:*
- Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng) nên các trường hợp lẻ tháng sẽ được làm tròn:
- Có tháng lẻ ít hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm;
- Trên 06 tháng được tính bằng 01 năm.

=> Như vậy, Nếu thời gian thử việc NSDLĐ chưa đóng BHTN hay chưa trả 1 khoản tiền tương ứng với phần đóng Bảo hiểm đó vào trong lương thì đến khi NLĐ thôi việc hay mất việc làm thì NSDLĐ phải trả tiền trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc làm tương ứng.

- **Tiền lương để tính trợ cấp thôi việc**

Theo theo khoản 5 Điều 8 Nghị định 145, tiền lương để tính trợ cấp thôi việc là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo HĐLĐ trước khi người lao động thôi việc.

Đặc biệt, Nghị định này đã bổ sung cách xác định tiền lương tính trợ cấp thôi việc trong trường hợp người lao động làm việc theo nhiều hợp đồng kế tiếp nhau:

- Là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng.

- Nếu hợp đồng lao động cuối cùng bị tuyên vô hiệu (*vì có nội dung tiền lương thấp hơn mức tối thiểu vùng hoặc mức trong thỏa ước lao động tập thể*) thì tiền lương tính trợ cấp sẽ do các bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức tối thiểu vùng hoặc mức lương theo thỏa ước lao động tập thể.

5. Tiền lương, công thức tính tăng ca, ca đêm

Công thức tính lương, tính tăng ca: Nghị định 145/2020 lấy từ Điều 6 đến Điều 8 của Thông tư 23/2015.

6. Thời gian được tính vào thời gian làm việc được hưởng lương: Điều 58 nghị định 145/2020

7. **Sự đồng ý của người lao động khi làm thêm giờ: Quy định tại Điều 59 Nghị định:**

"1. Trừ các trường hợp quy định tại Điều 108 của Bộ luật Lao động, các trường hợp khác khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải được sự đồng ý của người lao động tham gia làm thêm về các nội dung sau đây:

a) Thời gian làm thêm;

b) Địa điểm làm thêm;

c) Công việc làm thêm.

2. Trường hợp sự đồng ý của người lao động được ký thành văn bản riêng thì tham khảo Mẫu số 01/PLIV Phụ lục IV ban hành kèm theo Nghị định này."

8. Giới hạn số giờ làm thêm: Quy định tại Khoản 4 Điều 60:

Lưu ý:

- "4. Tổng số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong một ngày, khi làm thêm vào ngày nghỉ lễ, tết và ngày nghỉ hằng tuần."
- Thời gian nghỉ mà được tính vào thời gian làm việc: thì được trừ ra để khi tính số giờ tăng ca theo quy định của Pháp luật. Lưu ý điều này sẽ đỡ được thời gian tăng ca quá quy định. Trong time làm việc của cty bạn nếu trường hợp nào mà thời gian NLĐ đc nghỉ mà đc hưởng lương thì mình trừ ra. TH như vậy thì số giờ tăng ca của DN sẽ giảm hơn. (đặc biệt với công ty sản xuất).

9. Cách tính số ngày nghỉ hàng năm: Quy định tại Điều 66

Lưu ý: Khoản 2 Điều 66: "nếu tổng số ngày làm việc và ngày nghỉ có hưởng lương của người lao động (nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Điều 112, Điều 113, Điều 114 và Điều 115 của Bộ luật Lao động) chiếm tỷ lệ từ 50% số ngày làm việc bình thường trong tháng theo thỏa thuận thì tháng đó được tính là 01 tháng làm việc để tính ngày nghỉ hằng năm."

10. Trả tiền ngày nghỉ hàng năm và những ngày khác:

Lưu ý Khoản 2,3 Điều 67:
"2. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương theo Điều 112, khoản 1 và khoản 2 Điều 113, Điều 114, khoản 1 Điều 115 của Bộ luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm người lao động nghỉ lễ, tết, nghỉ hằng năm, nghỉ việc riêng có hưởng lương.

3. Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm theo khoản 3 Điều 113 của Bộ luật Lao động là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc làm."

11. Nội dung của Nội quy lao động:

Khi xây dựng nội quy lao động phải tham khảo Quy định hướng dẫn chi tiết Điều 85. Quy định của người sử dụng lao động về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc

12. Trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Điều 70 Nghị định 145/2020

13. Trình tự thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại: Điều 71 Nghị định 145/2020