



Tin nhanh về Luật
Bộ Luật Lao động Mới

Bộ luật Lao động mới của Việt Nam số 45/2019/QH14 (Bộ luật Lao động Mới), đã được thông qua vào ngày 20 tháng 11 năm 2019, và sẽ bắt đầu có hiệu lực từ ngày 1 tháng 1 năm 2021.

Chúng tôi muốn cập nhật những thay đổi quan trọng trong Bộ luật Lao động Mới có thể tác động đáng kể đến việc quản lý nhân sự của quý doanh nghiệp.

1. Hợp đồng lao động

- ▶ **Định nghĩa:** Bộ luật Lao động Mới mở rộng định nghĩa về hợp đồng lao động. Cụ thể, một hợp đồng có nội dung liên quan đến công việc được trả công dưới sự giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động bất kể tên gọi của hợp đồng.
- ▶ **Các loại hợp đồng lao động:** Theo Bộ luật Lao động Mới thì chỉ có hai loại hợp đồng lao động (so với ba loại trong Bộ luật Lao động hiện hành), đó là (i) hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn tối đa là 36 tháng và (ii) hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- ▶ **Các hình thức hợp đồng lao động:** Bộ luật Lao động Mới công nhận hiệu lực của hợp đồng lao động dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử.
- ▶ **Thử việc:** Theo Bộ luật Lao động Mới, người sử dụng lao động và người lao động có thể ký một thỏa thuận thử việc riêng biệt hoặc đưa điều khoản về thử việc vào hợp đồng lao động. Ngoài ra, thời gian thử việc có thể lên đến 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. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường.
- ▶ **Phụ lục hợp đồng lao động:** Theo Bộ luật Lao động Mới, người sử dụng lao động và người lao động không còn được phép ký các phụ lục để sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.
- ▶ **Chấm dứt hợp đồng lao động:** Bộ luật Lao động Mới cho phép người lao động chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần nêu lý do, với điều kiện người lao động đó phải báo trước (trừ một số trường hợp đặc biệt không cần phải báo trước). Bộ luật Lao động Mới cũng bổ sung các căn cứ cho phép người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như: Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu, cung cấp thông tin sai sự thật khi tuyển dụng hoặc nghỉ việc 5 ngày liên tục mà không xin phép hoặc không có lý do chính đáng.

- 2. Nội quy lao động:** Theo Bộ luật Lao động Mới, người sử dụng lao động trong mọi trường hợp đều phải ban hành nội quy lao động (NQLĐ) không kể số lượng người lao động trong doanh nghiệp. Tuy nhiên, chỉ những người sử dụng lao động có từ 10 người lao động trở lên mới phải lập NQLĐ bằng văn bản. Bộ luật Lao động Mới cũng bổ sung thêm nhiều nội dung bắt buộc trong NQLĐ. NQLĐ phải bao gồm, ví dụ, các điều khoản liên quan đến việc ngăn chặn quấy rối tình dục và các trình tự thủ tục để xử lý quấy rối tình dục. Hơn nữa, theo Bộ luật Lao động Mới, cơ quan chuyên môn về lao động cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động cấp huyện xử lý đơn đăng ký NQLĐ.
- 3. Giấy phép lao động:** Theo Bộ luật Lao động Mới, giấy phép lao động có thể được gia hạn tối đa là 02 năm nhưng chỉ được gia hạn 01 lần. Trường hợp người nước ngoài muốn tiếp tục làm việc tại Việt Nam sau thời hạn của giấy phép lao động đã được gia hạn thì phải xin cấp giấy phép lao động mới. Thời hạn của hợp đồng lao động với người nước ngoài không được vượt quá thời hạn của giấy phép lao động đã cấp cho người nước ngoài đó. Người sử dụng lao động có thể thương lượng để ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn nhiều lần với người lao động nước ngoài.
- 4. Tiền lương:** Bộ luật Lao động Mới không còn yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thang lương và bảng lương cho cơ quan chuyên môn về lao động.
- 5. Làm thêm giờ và thời giờ nghỉ ngơi:** Bộ luật Lao động Mới tăng thời gian làm thêm giờ tối đa cho người lao động mỗi tháng từ 30 giờ lên 40 giờ. Ngoài ra, Bộ luật Lao động Mới bổ sung thêm các ngành nghề mà người sử dụng lao động được phép tổ chức làm thêm giờ lên đến 300 giờ mỗi năm, như: dệt, may, da, giày, điện, điện tử, nông nghiệp, lâm nghiệp, diêm nghiệp và thủy sản. Hơn nữa, Bộ luật Lao Động Mới tăng thêm một ngày nghỉ phép vào Ngày Quốc khánh là ngày 1 hoặc ngày 3 tháng 9.
- 6. Tuổi nghỉ hưu:** Tuổi nghỉ hưu được tăng dần lên 62 tuổi đối với người lao động nam và 60 tuổi đối với người lao động nữ theo một lộ trình cụ thể. Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được nghỉ hưu sớm hơn người lao động làm việc trong điều kiện lao động bình thường đến 5 năm.
- 7. Kỷ luật lao động:** Bộ luật Lao động Mới bổ sung quấy rối tình dục tại nơi làm việc như một căn cứ để xử lý kỷ luật sa thải, nhưng vấn đề này phải được quy định chi tiết tại

NQLĐ. Đồng thời, Bộ luật Lao động Mới cho phép người sử dụng lao động áp dụng kỷ luật lao động đối với người lao động vi phạm nếu hành vi vi phạm đó được ghi trong hợp đồng lao động hoặc Bộ luật Lao động. Theo Bộ luật Lao động hiện hành, chỉ những hành vi được quy định trong NQLĐ đã đăng ký mới được coi là cơ sở hợp pháp để xử lý kỷ luật lao động.

- 8. Tổ chức đại diện người lao động:** Bộ luật Lao động Mới mở rộng định nghĩa về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm tổ chức công đoàn cơ sở và tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp.
- 9. Kế hoạch sử dụng lao động:** Trong trường hợp cơ cấu lại lực lượng lao động, Bộ luật Lao động Mới yêu cầu người sử dụng lao động, sau khi trao đổi với tổ chức đại diện của người lao động, phải cung cấp công khai kế hoạch sử dụng lao động của mình cho người lao động trong vòng 15 ngày. Ngoài ra, Bộ luật Lao động hiện hành yêu cầu người sử dụng lao động phải thông báo kế hoạch sử dụng lao động trước 30 ngày cho cơ quan chuyên môn về lao động, nhưng Bộ luật Lao động Mới không có yêu cầu này.

Liên hệ

Các chuyên gia của EY tại Công ty Luật TNHH EY & Young Việt Nam

Michael Beckman | Phó Tổng Giám đốc, Lãnh đạo Dịch vụ Tư vấn Luật | michael.beckman@vn.ey.com

Loan Ngọc Nguyễn | Chủ nhiệm Cao cấp | loan.ngoc.nguyen@vn.ey.com

Các chuyên gia của EY tại Công ty TNHH EY & Young Việt Nam

Bộ phận doanh nghiệp Nhật Bản (JBS)

Takahisa Onose | Phó Tổng Giám đốc | takahisa.onose@vn.ey.com

Bộ phận doanh nghiệp Hàn Quốc (KBS)

Cheon Ju Lee | Giám đốc | cheon.ju.lee@vn.ey.com

Bộ phận doanh nghiệp Trung Quốc (COIN)

Owen Tsao | Giám đốc | owen.tsao@vn.ey.com

Để tham khảo thêm các bản tin cập nhật về thuế và luật của chúng tôi, xin vui lòng truy cập:
ey.com/vi_vn/tax/tax-and-law-updates

Giới thiệu về EY

EY là công ty hàng đầu thế giới cung cấp các dịch vụ kiểm toán, thuế, chiến lược, giao dịch tài chính và tư vấn. Chúng tôi cung cấp các dịch vụ có chất lượng cao, các nhận định và kiến thức chuyên sâu trong ngành, góp phần tạo dựng niềm tin trong các thị trường vốn và các nền kinh tế trên toàn cầu. Chúng tôi luôn hướng đến việc phát triển và tập hợp đội ngũ lãnh đạo xuất sắc để dẫn dắt và thực hiện cam kết của chúng tôi đối với tất cả các đối tác. Với những mục tiêu trên, chúng tôi đóng vai trò tích cực trong việc xây dựng một thế giới làm việc tốt đẹp hơn không chỉ cho đội ngũ nhân viên, mà còn cho khách hàng của chúng tôi và toàn thể cộng đồng.

EY được hiểu là một tổ chức toàn cầu bao gồm các thành viên của Ernst & Young Global Limited, hoặc là một hoặc nhiều thành viên của tổ chức toàn cầu này, trong đó mỗi thành viên là một pháp nhân riêng biệt. Ernst & Young Global Limited là một công ty trách nhiệm hữu hạn được thành lập tại Vương Quốc Anh và không cung cấp dịch vụ cho khách hàng. Thông tin về cách EY thu thập và sử dụng dữ liệu cá nhân cùng mô tả về các quyền của cá nhân theo luật bảo vệ dữ liệu có thể được tìm thấy tại ey.com/privacy. Để biết thêm thông tin về công ty chúng tôi, vui lòng truy cập trang ey.com.

© Bản quyền thuộc về Công ty Luật TNHH Ernst & Young Việt Nam năm 2020.
Tất cả các quyền được bảo lưu.

APAC No. 16021101
ED none

Ấn phẩm này chỉ chứa những nội dung mang tính thông tin chung, không nhằm đưa ra những hướng dẫn và tư vấn cụ thể về kế toán, thuế, pháp lý hay những nội dung chuyên môn khác. Độc giả cần tham khảo ý kiến của các chuyên gia tư vấn đối với bất kỳ vấn đề cụ thể nào.

Các công ty thành viên EY không cung cấp dịch vụ pháp lý nếu không được cho phép tại các quy định và luật pháp địa phương.

ey.com/vi_vn