**TÀI LIỆU BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC PHÁP LUẬT MỚI VÀ  
KỸ NĂNG, NGHIỆP VỤ CHO CÁN BỘ PHÁP CHẾ DOANH NGHIỆP NĂM 2020 TẠI TP. HỒ CHÍ MINH**

**-------------------------------------------------**

**CHUYÊN ĐỀ**

**BỒI DƯỠNG CHO CÁN BỘ PHÁP CHẾ VỀ NHỮNG ĐIỂM MỚI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**

*TP. Hồ Chí Minh, ngày 29 tháng 6 năm 2020*

***Dẫn nhập***

Ngày 20-11-2019, với 90,06% đại biểu Quốc hội tham gia biểu quyết tán thành, Quốc hội đã chính thức thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 (sau đây gọi tắt là Bộ luật Lao động 2019).

Kể từ khi được ban hành lần đầu năm 1994, Bộ luật Lao động đã được sửa đổi, bổ sung 4 lần vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Bộ luật Lao động 2019 là lần sửa đổi, bổ sung cơ bản, toàn diện, góp phần đưa hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các nguyên tắc của kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa; thích ứng với những phát triển mới rất nhanh chóng của thị trường lao động do tác động của khoa học công nghệ; đưa pháp luật lao động của Việt Nam phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, phục vụ quá trình hội nhập quốc tế của Việt Nam.

Thông thường khi đề xuất sửa đổi luật pháp, lý do đầu tiên là bởi những quy định hiện hành có những bất cập không còn phù hợp. Và sự ra đời của Bộ luật Lao động 2019 cũng không là ngoại lệ. Tổng kết 06 năm thi hành, nhiều doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp, người lao động và công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập khi áp dụng các điều luật của Bộ luật Lao động năm 2012 về một số nội dung như: hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, công đoàn, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động, đình công, v.v… và cần được sửa đổi, bổ sung.

Lý do thứ hai là để đảm bảo phù hợp với Hiến pháp – văn bản pháp luật có giá trị pháp lý cao nhất. Bộ luật Lao động ban hành năm 2012, Hiến pháp nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam ban hành năm 2013. Nhằm thể chế hóa Hiến pháp 2013, Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới, dẫn đến những thay đổi hoặc phát sinh những vấn đề mới liên quan tới nội dung, kết cấu của Bộ luật Lao động, vì vậy cần sửa đổi Bộ luật Lao động theo tinh thần Hiến pháp 2013 về “quyền con người trong trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động và đảm bảo tính thống nhất, sự phù hợp của hệ thống pháp luật”.

Lý do thứ ba là để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế: Hiện nay, hội nhập là xu thế tất yếu của thế giới, nếu không hội nhập sẽ rất dễ bị tụt hậu, bỏ lại phía sau. Khi Việt Nam hội nhập quốc tế ngày càng sâu và rộng hơn, việc gia nhập các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới với các cam kết về lao động ở mức độ cao hơn, thì cũng cần sửa đổi Bộ luật Lao động cho phù hợp. Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Sửa đổi Bộ luật Lao động nhằm đảm bảo các quy định trong pháp luật lao động của Việt Nam thực sự tương thích với các cam kết quốc tế nêu trên.

Trước những yêu cầu cấp thiết về thực tiễn, qua nhiều lần chỉnh sửa, Bộ luật Lao động 2019 đã được thông qua tại kỳ họp thứ 8 Quốc hội khóa XIV, gồm 220 Điều, được kết cấu thành 17 chương với nhiều nội dung sửa đổi, bổ sung đáng chú ý.

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

Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 và chính thức có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021. Để tạo cơ sở cho những thay đổi trong các quy định về nội dung, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có một số thay đổi về phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng so với bộ luật hiện hành. Cụ thể:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012** | **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019** |
| **Phạm vi điều chỉnh** | **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**  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. | **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**  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 người lao động tại cơ sở,*** 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** | **Điều 2. Đối tượng áp dụng**  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. | **Điều 2. Đối tượng áp dụng**  1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và ***người làm việc không có quan hệ lao động.***  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. |

Trước hết, về phạm vi điều chỉnh, cơ bản Bộ luật Lao động 2019 đã kế thừa quy định của Bộ luật Lao động 2012, nhưng có sự thay đổi để đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất trong toàn bộ luật. Nếu như Bộ luật Lao động hiện hành 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 thì Bộ luật Lao động 2019 đã không còn quy định “tổ chức đại diện tập thể lao động” mà thay bằng chủ thể “tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

Nhìn chung, phạm vi điều chỉnh của Bộ Luật Lao động hiện hành chưa đạt mong muốn. Cụ thể: Chưa điều chỉnh được các quan hệ việc làm trong khu vực phi chính thức. Cả nước có khoảng 54 triệu người có việc làm, trong đó có khoảng 23,22 triệu người làm công hưởng lương; tuy nhiên, tổng số người tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc chỉ khoảng 13,8 triệu người là quá thấp so với tiềm năng của lực lượng lao động hiện tại.

Hiện có 4 đối tượng chưa bao hàm được trong phạm vi điều chỉnh của Bộ Luật Lao động gồm:

+ Người lao động làm công hưởng lương trong khu vực phi chính thức, lao động trong các hộ gia đình, lao động trong khu vực nông nghiệp, lao động dịch vụ tạm thời và lao động thời vụ, khoán việc;

+ Người lao động làm công hưởng lương từ các công việc bán hàng, đại lý bảo hiểm, đại lý cho các công ty tài chính;

+ Người lao động làm việc trong các quan hệ việc làm công nghệ số, tài xế grab, gia công phần mềm;

+ Người lao động làm việc cho khu vực nhà nước (các cơ quan nhà nước, trường học, bệnh viện) nhưng không phải công chức, viên chức.

Nguyên nhân dẫn tới việc này là do khái niệm về người lao động còn nặng về hình thức thể hiện quan hệ lao động (gắn với hợp đồng lao động, chưa đưa ra đầy đủ các tiêu chí mang bản chất làm căn cứ xác định thế nào là người lao động trong quan hệ lao động… Do đó, sẽ phải bàn rõ về các vấn đề này, đưa người lao động vào phạm vi điều chỉnh của quan hệ lao động để đảm bảo an sinh cho họ.

Về đối tượng điều chỉnh, Bộ luật Lao động 2019 đã có sự mở rộng thêm đối tượng là “người làm việc không có quan hệ lao động”. Đây là sự sửa đổi đáng chú ý và là lần đầu tiên xuất hiện khái niệm “người làm việc không có quan hệ lao động” trong luật.

Theo quy định tại khoản 6 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 thì “người làm việc không có quan hệ lao động” được hiểu là người làm việc nhưng không trên cơ sở thuê mướn dưới hình thức hợp đồng lao động.

Nếu Bộ luật Lao động hiện hành chỉ áp dụng đối với người lao động làm việc trên cơ sở có quan hệ lao động. Nhóm có quan hệ lao động chỉ chiếm khoảng 1/3 lực lượng lao động của cả nước. Như vậy, nếu giữ nguyên đối tượng điều chỉnh như quy định của Bộ luật Lao động hiện hành thì hơn 30 triệu lao động không thuộc đối tượng điều chỉnh của luật - nói cách khác, độ bao phủ của Bộ luật hiện hành vẫn còn là hạn chế.

Có thể phân loại các quy định trong Bộ luật Lao động thành hai nhóm:

+ Nhóm các quy định về tiêu chuẩn và điều kiện lao động;

+ Nhóm các quy định về quan hệ lao động.

Những quy định về quan hệ lao động có thể khó áp dụng cho những người không có quan hệ lao động, nhưng những quy định về tiêu chuẩn và điều kiện lao động cần được áp dụng cho càng nhiều càng tốt những người lao động không có quan hệ lao động. Người không có quan hệ lao động có thể áp dụng những quy định này trong thực tiễn làm việc của mình.

Chẳng hạn, người lao động nhận khoán một công việc cần thực hiện, ví dụ trong 42 giờ. Họ có thể áp dụng mức tiền lương tối thiểu theo giờ như là mức khởi điểm để đàm phán tiền công trả cho mình. Nếu người thuê yêu cầu phải hoàn thành trong 4 ngày, họ có thể áp dụng quy định về ngày làm việc không quá 8 giờ để đàm phán về tiền làm thêm giờ, trong trường hợp này là 12 giờ, cần được nhận mức tiền công cao hơn. Nếu công việc đòi hỏi phải có trang thiết bị bảo hộ lao động, thì họ có quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp.

Vậy nên, với việc mở rộng đối tượng áp dụng, Bộ luật Lao động 2019 đã tạo điều kiện để người không có quan hệ lao động được áp dụng các quy định phù hợp của Bộ luật Lao động.

Tuy nhiên, việc quy định về nhóm đối tượng này ở một góc độ nhất định thì vẫn còn mang tính “hình thức”. Cụ thể, ngoài việc được liệt kê là một trong số những đối tượng được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động năm 2019, được định nghĩa thế nào là người làm việc không có quan hệ lao động, đối với chính sách của Nhà nước về lao động cũng ghi nhận việc bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng, tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm; xây dựng cơ chế, thiết chế; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 đối với người làm việc không có quan hệ lao động. Nhưng chốt lại tại quy định khoản 3 Điều 220 Bộ luật Lao động 2019 *“Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân, tổ chức xã hội, xã viên hợp tác xã,* ***người làm việc không có quan hệ lao động*** *do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này”* và các *“văn bản pháp luật khác”* quy định cho người làm việc không có quan hệ lao động vẫn còn là một câu hỏi “khi nào?”. Đây là vấn đề lớn và có sự tác động rộng rãi nên không thể quy định chung chung mà cần có chương riêng quy định cụ thể các đối tượng chịu sự điều chỉnh trong quan hệ lao động này.

**2. Những quy định trong hợp đồng lao động giữa các bên**

Quan điểm, mục tiêu chính của Bộ luật Lao động là hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế; bảo vệ và hài hòa lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, vì lợi ích chung của đất nước. Trong số 17 chương của Bộ luật Lao động 2019 thì chương Hợp đồng lao động (với dung lượng gồm 46 điều chiếm gần 1/5 tổng số điều của cả Bộ luật, được chia thành 05 mục) là một trong những chương quan trọng bậc nhất, là cơ sở pháp lý ghi nhận sự thỏa thuận thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động của hai bên người lao động và người sử dụng lao động.

Chương hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2019 được sửa đổi, bổ sung theo hướng đảm bảo hơn sự tự do giao kết hợp đồng lao động; tôn trọng các nguyên tắc của hợp đồng trong kinh tế thị trường; phòng tránh lao động cưỡng bức và tạo hành lang thuận lợi hơn trong thực hiện hợp đồng. Bộ luật mới đã sửa đổi, bổ sung rất nhiều nội dung liên quan đến hợp đồng lao động, nổi bật ở những vấn đề sau đây:

***2.1. Trong việc nhận diện hợp đồng lao động***

Về mặt khái niệm, Bộ luật Lao động 2019 đã định nghĩa hợp đồng lao động như sau: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”* (khoản 1 Điều 13). Đồng thời, để tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế, đảm bảo tính bao quát của luật, đoạn 2 khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định: *“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”.*

Đây là một bước tiến lớn của Bộ luật Lao động 2019 khi đã thể hiện rất rõ quan điểm về bản chất của hợp đồng lao động – vốn là một vấn đề trước đây chủ yếu được đề cập trong khoa học pháp lý. Theo đó, mọi thỏa thuận bất kể tên gọi là gì, đều được coi là hợp đồng lao động nếu có đủ 3 dấu hiệu:

(1) Có nội dung về làm việc;

(2) Có thỏa thuận trả công, tiền lương;

(3) Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

Quy định này là cần thiết để giải quyết tình trạng lách các quy định của Luật, dùng tên gọi khác (như văn bản thỏa thuận, bản cam kết, thỏa thuận hợp tác …) để né tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ của người sử dụng lao động về tiền lương, trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho người lao động.

Ngoài ra, khi đề cập đến khái niệm hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động 2019 cần lưu ý: Bộ luật đã thay cụm từ “trả lương” bằng cụm từ “trả công, tiền lương” để thể hiện sát bản chất việc thuê mướn lao động. Điều này thể hiện sự nhất quán trong việc mở rộng phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Bộ luật, nhận diện quan hệ lao động, hợp đồng lao động đều phải theo bản chất chứ không dựa vào hình thức.

***2.2. Hình thức hợp đồng lao động***

Hình thức hợp đồng lao động là cách thức, phương tiện biểu hiện ra bên ngoài ý chí của các bên trong thỏa thuận hợp đồng lao động. Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 quy định về hình thức hợp đồng lao động như sau:

*“Điều 14. 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.*

*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”.*

Có thể thấy, Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận hai loại hình thức của hợp đồng lao động là bằng văn bản và bằng lời nói. Trong đó, để đảm bảo tính cập nhật, phù hợp với thực tiễn, Bộ luật đã bổ sung thêm một dạng tồn tại của hình thức văn bản là hợp đồng được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu. Loại hình này thực chất đã được quy định tại Bộ luật Dân sự 2005, nhưng Bộ luật Lao động 2012 lại chưa thể chế hóa. Trong bối cảnh hiện nay khoa học công nghệ ngày càng phát triển, việc ứng dụng công nghệ thông tin đã trở nên phổ biến nhờ tính tiện dụng và hiệu quả, việc Bộ luật Lao động mới đã thừa nhận giá trị pháp lý của cách thức giao kết hợp đồng qua phương tiện điện tử là hoàn toàn phù hợp.

Bên cạnh đó, đạo luật tiếp tục ghi nhận hình thức “bằng lời nói” của hợp đồng lao động. Tuy nhiên, nếu như Bộ luật Lao động 2012 cho phép các bên được xác lập hợp đồng lao động dưới hình thức “lời nói” đối với những công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng. Thì Bộ luật mới đã thu hẹp các trường hợp được sử dụng hình thức “lời nói”, theo đó, hình thức này chỉ áp dụng đối với những hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng (trừ các trường hợp: một người đại diện cho một nhóm người giao kết hợp đồng đối với công việc theo mùa vụ hoặc có thời hạn dưới 12 tháng; giao kết hợp đồng lao đồng với người chưa đủ 15 tuổi; giao kết hợp đồng với lao động là người giúp việc gia đình – trong những trường hợp này, hợp đồng lao động bắt buộc phải giao kết bằng văn bản, không phân biệt thời hạn). Nguyên nhân của thay đổi này, ngoài việc để tạo được sự thống nhất với những thay đổi trong loại hợp đồng lao động; còn để đảm bảo tính thống nhất với pháp luật về bảo hiểm xã hội và nhằm mục đích cuối cùng là để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Trường hợp người sử dụng lao động cố tình không giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản theo quy định thì sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính. Song hiện nay, Nghị định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động (Nghị định số 28/2020/NĐ-CP) vẫn đang quy định việc xử phạt đối với hành vi “không giao kết hợp đồng bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên”, nên sau này sẽ cần sửa đổi Nghị định để đảm bảo tính thống nhất, tăng cường hiệu lực của Bộ luật Lao động). Bên cạnh đó, ngay từ bây giờ, các cơ quan chức năng cần đẩy mạnh tuyên truyền cho người lao động cũng như xã hội về sự thay đổi này để đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Bởi tập quán và tư tưởng của người Việt Nam vẫn thường coi nhẹ việc giao kết hợp đồng bằng văn bản, quan niệm hợp đồng có thời hạn từ 03 tháng trở xuống đã ăn sâu vào nếp nghĩ của đại bộ phận người lao động.

***2.3. Quy định về giao kết hợp đồng lao động***

Giao kết hợp đồng là bước đầu tiên để xác lập hợp đồng, làm phát sinh quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Bộ luật Lao động 2019 tiếp tục kế thừa các quy định về nguyên tắc giao kết, nghĩa vụ cung cấp thông tin, những hành vi không được làm khi giao kết của Bộ luật Lao động 2012. Đồng thời, đã bỏ quy định về nghĩa vụ giao kết hợp đồng, thay vào đó, một số nội dung thuộc điều khoản về nghĩa vụ giao kết hợp đồng đã được sửa đổi lại để xây dựng điều khoản mới về thẩm quyền giao kết.

Bộ luật Lao động 2019 tiếp tục giữ nguyên quy định người sử dụng lao động không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động; không được yêu cầu người lao động thực hiện biện pháp bảo đảm cho việc thực hiện hợp đồng lao động bằng tiền hoặc tài sản khác. Ngoài ra, Bộ luật đã bổ sung thêm một hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là “buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động”.

Về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động: Trong mọi giao dịch dân sự đều phải xác định thẩm quyền của chủ thể giao kết, có như vậy mới đảm bảo cho việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên. Bộ luật Lao động 2019 đã sắp xếp, sửa đổi, tổng hợp lại các quy định về những người được tham gia giao kết hợp đồng lao động vốn nằm rải rác trong các quy định khác nhau của Bộ luật Lao động 2012 và bổ sung thêm một số chủ thể mới. Từ đó xây dựng nên một quy định riêng về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động. Về phía người lao động, bộ luật quy định họ phải trực tiếp giao kết hợp đồng (trừ trường hợp làm công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, thì nhóm người từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người đại diện giao kết hợp đồng lao động). Người lao động có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau:

1. Nếu từ đủ 18 tuổi trở lên: Người giao kết là người lao động trực tiếp.
2. Nếu từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi: Người giao kết là người lao động, nhưng phải có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật.
3. Nếu chưa đủ 15 tuổi: Người giao kết gồm người lao động và người đại diện theo pháp luật. Đây là trường hợp mà Bộ luật đã bổ sung so với các quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động 2012.

Tuy nhiên, với quy định như trên Bộ luật đã để lại khoảng trống trong việc xác định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động trong một số trường hợp đặc biệt, chẳng hạn: trường hợp người lao động chưa đủ 18 tuổi, nhưng cha, mẹ là người đại diện theo pháp luật đã chết hoặc không xác định được cha mẹ hoặc cha và mẹ đều mất năng lực hành vi dân sự … Lúc này, việc giao kết hợp đồng lao động sẽ được thực hiện như thế nào? Ai là người có quyền làm văn bản đồng ý hoặc trực tiếp cùng giao kết với người lao động?

Thực tế, theo quy định của Bộ luật Dân sự 2015, trong những trường hợp này việc thực hiện các giao dịch sẽ thực hiện thông qua người giám hộ. Tuy nhiên, hai khái niệm “người đại diện theo pháp luật” và “người giám hộ” là hoàn toàn khác nhau và Bộ luật Lao động 2019 quy định đích danh người đại diện theo pháp luật nên sẽ tạo vướng mắc trong việc áp dụng quy định của pháp luật.

***2.4. Loại hợp đồng lao động***

So với Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã có thay đổi trong việc phân loại Hợp đồng lao động. Nếu như trước đây, Hợp đồng lao động gồm 03 loại, thì nay, Bộ luật mới quy định chỉ có 02 loại Hợp đồng, gồm hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn.

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là loại hợp đồng mà trong đó cả hai bên ký kết không xác định thời hạn cũng như thời điểm chấm dứt của hợp đồng.

Điều này có nghĩa là hợp đồng này sẽ không đương nhiên chấm dứt vì hết hạn hợp đồng, mà sẽ được thực hiện cho đến khi hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng hoặc hợp đồng bị chấm dứt theo một trong các trường hợp được quy định từ khoản 4 đến khoản 12 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Ưu điểm của loại hình hợp đồng này là có thể tạo ra một môi trường tự do, thoải mái, mang tính ổn định lâu dài. Đối với loại hợp đồng này thì hình thức của hợp đồng phải lập thành văn bản.

Ví dụ: Công ty A ký kết hợp đồng lao động với người lao động B vào ngày 21/12/2019, trong hợp đồng này chỉ ghi rõ thỏa thuận thời gian giao kết hợp đồng chứ không có thỏa thuận về thời gian kết thúc hợp đồng. Cho nên nếu xảy ra tranh chấp và hai bên không muốn tiếp tục hợp đồng thì không thể chấm dứt hợp đồng với lý do “hết thời hạn hợp đồng”. Thay vào đó, hai bên có thể thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động hoặc B sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với công ty A nhưng phải đảm bảo báo trước ít nhất 45 ngày.

- 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. Tức thời hạn tối đa các bên được thỏa thuận trong hợp đồng là 36 tháng. Nếu các bên dự định khoảng thời gian làm việc là hơn 36 tháng, các bên phải ký kết hợp đồng không xác định thời hạn.

Trường hợp hết hạn hợp đồng mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới và người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết đương nhiên trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Trừ các trường hợp:

+ Hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước;

+ Sử dụng lao động là người cao tuổi;

+ Sử dụng lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì người sử dụng lao động được giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn;

+ Đối với trường hợp người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng thì người sử dụng lao động phải gia hạn hợp đồng lao động đến hết nhiệm kỳ.

Ví dụ: Nếu ngày 01/02/2022, người lao động A ký kết hợp đồng lao động với công ty B là 12 tháng thì sau 12 tháng, đến hết ngày 01/02/2023 sẽ là hết hạn hợp đồng, nếu A không muốn tiếp tục làm cho công ty B nữa thì các bên sẽ kết thúc hợp đồng theo đúng kỳ hạn đã cam kết – tức A làm việc hết ngày 01/02/2023. Nhưng nếu A tiếp tục làm việc, trong thời hạn 30 ngày (tức đến ngày hết ngày 03/03/2023) các bên phải ký hợp đồng lao động mới; sau ngày 03/03/2023 các bên không ký hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao đồng của A sẽ là hợp đồng không xác định thời hạn.

*(Lưu ý về cách tính thời hạn: ngày hết hạn hợp đồng của A là ngày 01/02/2023, việc tính thời hạn 30 ngày phải bắt đầu tính từ ngày 02/02/2023. Vì khoản 2 Điều 147 Bộ luật Dân sự 2015 quy định “Khi thời hạn được xác định bằng ngày,tuần, tháng, năm thì ngày đầu tiên của thời hạn không được tính mà tính từ ngày tiếp theo liền kề ngày được xác định).*

Như vậy có thể thấy Bộ luật Lao động 2019 đã không còn phân loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Theo đó, tất cả những hợp đồng loại này đều được xếp vào loại hợp đồng xác định thời hạn bởi về bản chất những hợp đồng này đều xác định được thời hạn làm việc và đều dưới 36 tháng. Ngoài ra, trong một số quy định của Bộ luật vẫn có tách riêng quy định dành cho hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng như điểm c khoản 1 Điều 35, điểm b khoản 1, điểm c khoản 2 Điều 36. Điều này không có ý nghĩa để phân loại hợp đồng mà nhằm hướng dẫn cụ thể quyền lợi, nghĩa vụ của các bên trong những trường hợp cụ thể.

***2.5. Chấm dứt hợp đồng lao động***

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý chấm dứt quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sự kiện pháp lý chấm dứt hợp đồng lao động có thể do hành vi pháp lý của các chủ thể liên quan hoặc do sự biến pháp lý không phụ thuộc vào ý chí của con người.

Những hành vi pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm những hành vi pháp lý của hai bên chủ thể hợp đồng lao động và hành vi của chủ thể khác. Người lao động và người sử dụng lao động là chủ thể của hợp đồng lao động, họ là những người có thẩm quyền xác lập, thực hiện nên cũng là những người có quyền định đoạt đối với hợp đồng lao động. Có những trường hợp chấm dứt do ý chí chung của hai bên (như đã hoàn thành công việc trong hợp đồng lao động; hết thời hạn hợp đồng; hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng), bên cạnh đó còn có những trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt do ý chí đơn phương của một bên (người lao động đơn phương chấm dứt hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt). Không chỉ chấm dứt hợp đồng theo ý chí của hai bên chủ thể nói trên, trong một số trường hợp hợp đồng lao động sẽ bị chấm dứt do ý chí của chủ thể khác (do phải thực hiện quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền), như:

+ Người lao động 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 Tòa án;

+ Người lao động bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết;

+ Người sử dụng lao động là cá nhân bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự; mất tích hoặc là đã chết;

+ Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.

Về những sự biến pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động: Sự biến pháp lý thực chất là những sự kiện pháp lý xảy ra nằm ngoài ý chí chủ quan của con người. Trên thực tế có nhiều sự biến pháp lý xảy ra làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động của người sử dụng lao động và người lao động, như: thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, địch họa, người lao động chết, người sử dụng lao động là cá nhân chết... Tuy nhiên, có trường hợp Nhà nước yêu cầu người sử dụng lao động phải tìm mọi biện pháp khắc phục để tiếp tục duy trì quan hệ lao động để bảo vệ việc làm, thu nhập và đời sống cho bản thân, gia đình người lao động (thiên tai, hỏa hoạn...), chỉ trong trường hợp người sử dụng lao động không còn khả năng tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động thì mới được chấm dứt. Còn những sự biến pháp lý xảy ra làm cho quan hệ lao động không thể tiếp tục duy trì thì chúng trở thành sự kiện pháp lý đương nhiên làm chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2019 quy định về hai sự biến pháp lý làm chấm dứt hợp đồng lao động (quan hệ lao động) là người lao động chết và người sử dụng lao động là cá nhân chết. Người lao động và người sử dụng lao động là hai bên chủ thể trong quan hệ hợp đồng lao động, khi chủ thể của hợp đồng không còn tồn tại thì đương nhiên hợp đồng lao động sẽ chấm dứt.

Bộ luật Lao động 2019 đã quy định 13 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Trong đó đã thực hiện nhiều sửa đổi, bổ sung nhiều trường hợp, thậm chí thay đổi tư duy trong quy định về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. *(Nội dung cụ thể được trình bày ở mục khác).*

***2.6. Hợp đồng lao động vô hiệu***

Hợp đồng lao động vô hiệu là hợp đồng không có hiệu lực từ thời điểm giao kết. Mặc dù những lý do cụ thể khiến hợp đồng bị vô hiệu rất đa dạng, nhưng tựu chung lại đó đều là những trường hợp có sự vi phạm quy định của pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể. Tùy trường hợp, tùy mức độ vi phạm, mức độ ảnh hưởng mà hợp đồng lao động có thể bị vô hiệu toàn bộ hoặc vô hiệu một phần.

❖ Khoản 1 Điều 49 Bộ luật Lao động 2019 quy định các trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ như sau:

*“Điều 49. Hợp đồng lao động vô hiệu*

*1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:*

*a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;*

*b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;*

*c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm”.*

Như vậy có thể thấy, Bộ luật Lao động xác định có 03 trường hợp hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu toàn bộ.

- Thứ nhất, toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật: Theo quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động 2019, một hợp đồng lao động cần có những nội dung cơ bản gồm:

+ Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

+ Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

+ Công việc và địa điểm làm việc;

+ Thời hạn của hợp đồng lao động;

+ Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

+ Chế độ nâng bậc, nâng lương;

+ Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

+ Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

+ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

+ Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Nếu tất cả những nội dung này đều vi phạm pháp luật, hợp đồng lao động đó sẽ không thể thực hiện được, do đó, trong trường hợp này hợp đồng lao động sẽ vô hiệu toàn bộ.

- Thứ hai, việc giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết: Một trong những điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự nói chung là chủ thể có năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự phù hợp với giao dịch dân sự được xác lập – tức phải có thẩm quyền xác lập giao dịch. Nếu chủ thể xác lập giao dịch không có thẩm quyền thì giao dịch là vô hiệu. Hợp đồng lao động về bản chất cũng là một giao dịch dân sự nên cũng phải tuân thủ yêu cầu về thẩm quyền giao kết. Tại Điều 18 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định tương đối cụ thể các chủ thể có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động. Trường hợp chủ thể giao kết không đúng thẩm quyền, hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu và không có hiệu lực từ thời điểm giao kết bởi những chủ thể giao kết không có thẩm quyền nên họ không thể đảm bảo cho việc thực thi hiệu lực, không đảm bảo cho việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động nếu vi phạm nguyên tắc giao kết cũng sẽ bị vô hiệu toàn bộ. Bởi những nguyên tắc giao kết là nền tảng để các bên giao kết, thực hiện hợp đồng, nếu những nguyên tắc này bị vi phạm, hiệu lực thi hành của hợp đồng sẽ không được đảm bảo.

Ví dụ: Công ty Cổ phần X có ba cổ đông A, B, C. Theo Điều lệ của công ty đã đăng ký với cơ quan có thẩm quyền, A là Giám đốc và là người đại diện theo pháp luật của công ty, A là người có quyền thay mặt công ty giao kết hợp đồng lao động với người lao động. Từ ngày 01/01/2022 đến ngày 10/01/2022, A đi công tác nước ngoài và ủy quyền cho B thay mình thực hiện một số quyền hạn, trong đó có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động. Ngày 05/01/2022, N giao kết hợp đồng lao động với công ty với thời hạn 24 tháng, người ký đại diện công ty X giao kết hợp đồng lao động với N là C. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động của N với công ty X sẽ vô hiệu toàn bộ, vì C không có thẩm quyền thay mặt công ty X giao kết hợp đồng lao động.

- Thứ ba, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Như vậy, việc làm chính là nội dung chính, là căn nguyên làm phát sinh hợp đồng lao động. Nếu công việc mà các bên thỏa thuận làm là công việc bị cấm thì rõ ràng hợp đồng đó không những vi phạm điều cấm của pháp luật mà còn không thể thực hiện được. Vì vậy, trong trường hợp này, hợp đồng lao động bị vô hiệu toàn bộ.

Ví dụ: Theo quy định của Luật Phòng, chống tác hại của rượu, bia đã cấm hành vi “Sử dụng lao động là người chưa đủ 18 tuổi trực tiếp tham gia vào việc sản xuất, mua bán rượu, bia”. Nếu đại lý bán rượu, bia ký hợp đồng với người lao động chưa đủ 18 tuổi với nội dung làm việc là đi tiếp thị, bán rượu, bia cho các cửa hàng thì hợp đồng này vô hiệu toàn bộ.

❖ Khoản 2 Điều 49 Bộ luật Lao động quy định “Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng”. Trong hợp đồng lao động có thể sẽ có một số điều khoản vi phạm quy định của pháp luật, nhưng những vi phạm đó không ảnh hưởng đến giá trị thi hành của những nội dung khác. Nếu xác định hợp đồng vô hiệu toàn bộ sẽ là không hợp lý, vì vậy, những trường hợp này hợp đồng lao động sẽ vô hiệu từng phần, riêng phần vi phạm không có hiệu lực thi hành, những nội dung khác không bị ảnh hưởng sẽ tiếp tục được thực hiện.

Ví dụ: Công ty A giao kết hợp đồng lao động với C, trong đó có điều khoản “Thời giờ làm việc là 08 tiếng/01 ngày. Trong trường hợp đột xuất, công ty có thể huy động làm thêm giờ. Số giờ làm thêm tối đa là 05 tiếng/ngày”. Thỏa thuận này là trái với quy định về số giờ làm thêm tối đa trong một ngày tại điểm b khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động, nhưng nội dung này không ảnh hưởng đến các nội dung khác của hợp đồng, nên chỉ có thỏa thuận về số giờ làm thêm trong hợp đồng lao động giữa Công ty A và C bị vô hiệu.

Xuất phát từ lý do này nên tại các quy định về hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ, Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ trường hợp “Nội dung của hợp đồng hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động”. Bởi vi phạm này thực chất không ảnh hưởng đến toàn bộ khả năng thực hiện hợp đồng lao động nên không thể quy định đây là trường hợp làm vô hiệu toàn bộ. Nhưng những nội dung mang tính hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động vẫn là hành vi vi phạm pháp luật, do đó trường hợp này hợp đồng lao động sẽ bị vô hiệu từng phần. Người sử dụng lao động cũng bị xử phạt vi phạm hành chính trong trường hợp này.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 không còn quy định về nội dung “Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu” như khoản 3 Điều 50 Bộ luật Lao động 2012 đã quy định. Bởi một phần quy định này bị trùng lặp với các khoản trên (trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động), một phần đã không còn phù hợp. Bộ luật Lao động 2019 đã nhìn nhận trường hợp hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong nội quy, thỏa ước lao động tập thể là sự xung đột giữa các bên trong việc nâng cao quyền lợi cho người lao động so với luật định, đây là tranh chấp lao động tập thể về quyền, không phải trường hợp làm hợp đồng vô hiệu.

Khi cho rằng hợp đồng lao động vô hiệu, một trong các bên đều có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng vô hiệu. Nếu như trước đây, thẩm quyền này được quy định cho Tòa án nhân dân và Thanh tra lao động, đến nay, để đảm bảo tính tập trung, chuyên môn, phù hợp với pháp luật tố tụng và chức năng của từng cơ quan, Bộ luật Lao động 2019 quy định Tòa án nhân dân là cơ quan duy nhất có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

Về hướng xử lý khi hợp đồng lao động vô hiệu, Bộ luật Lao động vẫn kế thừa cách quy định tại Bộ luật Lao động 2012 và giao Chính phủ quy định chi tiết. Theo đó: Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì:

1. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng; trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật;
2. Hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thỏa ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động. Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại.

***2.7. Một số quy định khác***

*a) Thỏa thuận thử việc*

Thử việc là làm thử công việc dự định giao kết trong hợp đồng lao động. Hoạt động này sẽ giúp người lao động tìm hiểu sơ bộ về công việc, xem xét có phù hợp với mình hay không, còn người sử dụng lao động sẽ có điều kiện đánh giá chính xác năng lực của người lao động có đáp ứng được yêu cầu công việc hay không. Từ đó giúp các bên sẽ có cơ sở thực tiễn để quyết định có hay không việc giao kết hợp đồng lao động.

Tôn trọng bản chất đó, Bộ luật Lao động 2019 đã có một số sửa đổi theo hướng quy định rõ ràng hơn, giúp các bên có thể lựa chọn linh hoạt về thử việc. Theo đó, Bộ luật mới quy định rõ thỏa thuận về thử việc có thể nằm trong hợp đồng lao động hoặc ký hợp đồng thử việc riêng. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường (không còn đặt ra điều kiện “nếu việc làm thử không đạt yêu cầu”).

Bộ luật cũng bổ sung quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý và sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp. Theo đó, Luật Doanh nghiệp 2014 quy định người quản lý doanh nghiệp là người quản lý công ty và người quản lý doanh nghiệp tư nhân, bao gồm:

+ Chủ doanh nghiệp tư nhân;

+ Thành viên hợp danh;

+ Chủ tịch Hội đồng thành viên;

+ Thành viên Hội đồng thành viên;

+ Chủ tịch công ty;

+ Chủ tịch Hội đồng quản trị;

+ Thành viên Hội đồng quản trị;

+ Giám đốc hoặc Tổng giám đốc;

+ Cá nhân giữ chức danh quản lý khác có thẩm quyền nhân danh công ty ký kết giao dịch của công ty theo quy định tại Điều lệ công ty.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động 2019 cũng đã có những sửa đổi quy định về đối tượng không phải thử việc từ “người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ” thành “người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng”.

*b) Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động*

Bên cạnh 5 trường hợp tiếp tục kế thừa từ Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, gồm:

+ Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ (để đảm bảo phù hợp với Luật Dân quân tự vệ);

+ 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;

+ 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.

Ngoài ra, để đảm bảo hài hòa quyền lợi cho người sử dụng lao động, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm một số nội dung khi tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Theo đó, trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Bộ luật cũng quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác (không bắt buộc phải nhận lại trong mọi trường hợp như trước đây).

**3. Một số trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt**

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý đặc biệt, làm chấm dứt quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Sự kiện này sẽ ảnh hưởng rất lớn đến quyền lợi, nghĩa vụ của hai bên và cũng là một trong những nguyên nhân dễ dẫn đến phát sinh tranh chấp lao động. Do đó, Bộ luật Lao động 2019 đã thực hiện sửa đổi, bổ sung và dành 14 điều trên tổng số 46 điều về Hợp đồng lao động để quy định về chấm dứt hợp đồng lao động, xoay quanh các vấn đề như: các trường hợp chấm dứt; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động; một số thủ tục khi chấm dứt hợp đồng lao động; trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động….

***3.1. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động***

Điều 34 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định 13 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Trong đó, có 09 trường hợp đã kế thừa từ Bộ luật Lao động 2012 là:

(i) Hết hạn hợp đồng lao động (trừ trường hợp phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động - quy định tại Khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động 2019);

(ii) Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

(iii) Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động;

(iv) Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ Luật Tố tụng Hình sự (thời hạn phạt tù bằng hoặc ngắn hơn thời gian bị cáo đã bị tạm giam), tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

Trong đó, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi nội dung “người lao động bị kết án tù giam” của Bộ luật Lao động 2012, thay vào đó bằng quy định “Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ Luật Tố tụng Hình sự”. Như vậy, nếu người lao động bị kết án tù nhưng cho hưởng án treo sẽ không bị chấm dứt hợp đồng lao động.

(v) Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vị dân sự, mất tích hoặc đã chết;

(vi) 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.

Riêng đối với quy định này, Bộ luật Lao động đã bổ sung thêm phần nội dung người sử dụng lao động 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.

(vii) Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải;

(viii) Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ Luật Lao động 2019;

(ix) Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

Cùng với 09 trường hợp kế thừa từ Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung mới 04 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động là:

(i) 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.

(ii) 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.

Hai quy định nêu trên là những quy định liên quan đến hợp đồng lao động với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Đây là lực lượng lao động ngoại nhập, trong trường hợp họ bị trục xuất hoặc giấy phép lao động hết hiệu lực, họ đều không được tiếp tục ở Việt Nam. Vì một bên chủ thể không có mặt nên hợp đồng lao động không thể thực hiện được, do đó quan hệ lao động sẽ bị chấm dứt.

(iii) Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

Điều 42 Bộ luật Lao động là quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Điều 43 là quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã. Mặc dù được xác định là một trong những trường hợp làm phát sinh việc chấm dứt hợp đồng lao động, tuy nhiên, người sử dụng lao động không thể đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động. Khi xảy ra các tình huống trên, trước tiên, người sử dụng lao động phải cố gắng giải quyết việc làm cho nhiều người lao động nhất có thể. Trường hợp ảnh hưởng lớn đến việc làm của người lao động, khiến họ có nguy cơ mất việc làm thì người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định. Nếu không thể giải quyết được việc làm, phải cho người lao động thôi việc thì người sử dụng lao động phải trợ cấp mất việc làm. Riêng đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng theo Điều 42, người sử dụng lao động chỉ được cho thôi việc sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên) và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.

Việc xác định các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ và vì lý do kinh tế vẫn được giữ nguyên như quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP nhưng nay đã được quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 42 Bộ luật Lao động.

(iv) 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. Đây là sự ghi nhận trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 27 Bộ luật Lao động 2019 để đảm bảo tính đồng bộ của pháp luật.

***3.2. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động***

Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là một trường hợp làm chấm dứt hợp đồng lao động. Nhưng vì bao hàm nội dung rộng, dễ bị vi phạm nên trường hợp này đã được tách ra hướng dẫn riêng. Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như một quyền của người lao động, đồng thời đã có những thay đổi căn bản trong quan điểm của pháp luật về nội dung này.

Hiện nay, tại Bộ luật Lao động 2012 ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo hướng phân biệt giữa các loại hợp đồng lao động, hạn chế hơn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng (chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp theo quy định của pháp luật).

Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) đã đưa ra 02 phương án sau đây:

**Phương án 1**: Sửa đổi (người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không vì lý do gì mà chỉ cần thời hạn báo trước).

Cụ thể, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước:

- Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

- Ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 01 tháng trở lên;

- Ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 01 tháng.

Đặc biệt, người lao động **không**cần báo trước theo quy định nêu trên trong những trường hợp sau:

- Người lao động không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận;

- Người lao động không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn như đã thống nhất giữa các bên;

- Người lao động bị ngược đãi, quấy rối tình dục hoặc cưỡng bức lao động.

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền.

Bên cạnh đó, người lao động phải báo trước dài hơn thời hạn quy định đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù theo quy định của Chính phủ.

**Phương án 2**: Giữ như hiện hành (có lý do + thời hạn báo trước).

Đến Bộ luật Lao động 2019, người lao động không phân biệt làm việc theo loại hợp đồng lao động nào, đều có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phụ thuộc vào lý do, chỉ cần đảm bảo về thời hạn báo trước: ít nhất là 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất là 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất là 03 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng; một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước do Chính phủ quy định. Đặc biệt, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung một quy định mới cho phép người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước trong 07 trường hợp, gồm:

- 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.

Có thể thấy, với những quy định được đổi mới như trên, Bộ luật Lao động 2019 đã mở rộng đến mức tối đa quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho người lao động, tạo điều kiện đảm bảo quyền được lựa chọn việc làm tốt hơn và phòng chống cưỡng bức lao động cho người lao động.

***3.3. Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động***

Bộ luật Lao động 2019 không chỉ được xây dựng để bảo vệ cho người lao động, mà còn hướng đến sự hài hòa, cân đối quan hệ lao động, bảo vệ quyền lợi chính đáng cho người sử dụng lao động. Vì vậy, không chỉ ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động, Bộ luật Lao động 2019 cũng ghi nhận quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, thực hiện sửa đổi, bổ sung một số quy định nhằm tạo thuận lợi hơn cho việc quản lý của người sử dụng lao động.

❖ Về các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Bộ luật mới đã kế thừa và tiếp tục ghi nhận các trường hợp người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ Bộ luật Lao động 2012, gồm:

- Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc.

- Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Đồng thời, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm ba trường hợp cho phép người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là:

- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

- 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 không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Ngoài ra, nhằm giúp các bên có định hướng để đánh giá tính chất “thường xuyên không hoàn thành công việc” làm căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động, điểm a khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 đã diễn giải trực tiếp việc xác định người lao động không thường xuyên hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo “tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”.

❖ Về thời hạn báo trước: Để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về cơ bản người sử dụng lao động phải đảm bảo báo trước cho người lao động ít nhất là 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất là 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất là 03 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng; một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước do Chính phủ quy định. Tuy nhiên, theo quy định mới, người sử dụng lao động đã được mở rộng hai trường hợp cho phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước là:

1. Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau khi hết 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động;
2. Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

***3.4. Một số nội dung khác***

Ngoài những vấn đề trên, Bộ luật Lao động 2019 còn một số nội dung mới cần lưu ý liên quan đến trách nhiệm, nghĩa vụ của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ nhất, trong trường hợp người lao động được nhận lại làm việc vì người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, người lao động phải hoàn trả lại những khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của người sử dụng lao động.

Thứ hai, thời hạn để hai bên thực hiện trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi mỗi bên được tăng từ 07 ngày lên 14 ngày, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2019 cũng đã luật hóa trong bộ luật ba trường hợp đặc biệt được kéo dài thời hạn thực hiện thanh toán được quy định tại khoản 5 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP (hiện được quy định tại khoản 1 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019), đồng thời bổ sung thêm 01 trường hợp là “Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã”.

Thứ ba, về trách nhiệm thông báo chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2012 có quy định “ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động”. Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo bằng văn bản về việc chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng không áp dụng riêng đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn mà đã mở rộng phạm vi áp dụng cho cả hai loại hợp đồng xác định thời hạn và không xác định thời hạn. Ngoài ra, luật đã đưa ra trường hợp loại trừ là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7, 8 Điều 34 Bộ luật Lao động 2019. Tuy nhiên, Bộ luật mới lại không có hướng dẫn về thời điểm thực hiện thông báo, điều này sẽ khiến người sử dụng lao động gặp khó khăn, lúng túng và tiềm ẩn rủi ro gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

**4. Một số quyền lợi và nghĩa vụ của người lao động trong Bộ luật Lao động 2019**

Quyền lợi và nghĩa vụ luôn là vấn đề chính yếu được các bên quan tâm trong mọi quan hệ pháp lý, bao gồm cả quan hệ lao động. Những quy định về quyền, nghĩa vụ của người lao động cũng như người sử dụng lao động là sợi dây xuyên suốt Bộ luật Lao động. Tại Điều 5 Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra 07 quyền/nhóm quyền và 03 nghĩa vụ/nhóm nghĩa vụ của người lao động. Đây là những quy định chung, khái quát và những sửa đổi, bổ sung tại điều khoản này là nền tảng để cụ thể hóa và thực hiện những thay đổi trong nội dung chi tiết về quyền, nghĩa vụ của người lao động tại các chương sau của bộ luật.

***4.1. Quyền của người lao động***

Người lao động là một bên tham gia chủ yếu trong quan hệ lao động và được xác định là bên yếu thế hơn, nên pháp luật lao động đã xây dựng nhiều quy định bảo vệ quyền lợi cho chủ thể này. Trong đó có một số quyền phổ biến được Bộ luật Lao động 2019 sửa đổi, bổ sung như những quyền được làm việc, quyền được nghỉ ngơi, các quyền liên quan đến tiền lương và thu nhập hay các quyền về bình đẳng giới, an toàn trong lao động...

❖ Thứ nhất, liên quan đến thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi: Lao động là hình thức hoạt động xã hội cao nhất của con người, vì vậy, tại các bộ luật lao động trước và Bộ luật Lao động 2019 đều ghi nhận quyền làm việc của người lao động. Tuy nhiên, trong bối cảnh xã hội phát triển, đồng thời để hài hòa quyền lợi của hai bên trong quan hệ lao động, việc cân bằng thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi là không dễ dàng. Về phía người sử dụng lao động mong muốn được nới lỏng giới hạn giờ làm thêm trong khi đại diện một bộ phận người lao động lại e ngại như vậy sẽ ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, người lao động dễ bị ép buộc làm thêm quá nhiều, tương tự vấn đề tăng tuổi nghỉ hưu cũng có nhiều luồng ý kiến trái chiều.... Do đó, Bộ luật Lao động 2019 đã thực hiện sửa đổi, bổ sung một số nội dung mà không làm thay đổi cục diện hoặc thực hiện sửa đổi theo lộ trình để tránh những tác động lớn đối với các bên, cụ thể:

- Tăng số giờ làm thêm trong 01 tháng: Trong việc quy định giờ làm thêm, Bộ luật mới vẫn giữ nguyên khung tối đa về số giờ làm thêm trong một ngày (không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày) và một năm (không quá 200 giờ trong 01 năm, trường hợp đặc biệt thì không quá 300 giờ trong một năm). Song, để tạo tính cơ động và phần nào đáp ứng nhu cầu từ thực tiễn, giới hạn số giờ làm thêm trong một tháng đã được nâng từ “không quá 30 giờ trong 01 tháng” lên “không quá 40 giờ trong 01 tháng”. Đồng thời, các nhà làm nâng từ nghị định lên luật, thực hiện bổ sung, quy định chi tiết các trường hợp được làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm, gồm:

(i) 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;

(ii) 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;

(iii) 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 hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước, do hậu quả thời tiết, thiên tai, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

(iv) Trường hợp khác do Chính phủ quy định. Mặc dù việc tăng biên độ thỏa thuận giờ làm thêm của Bộ luật Lao động 2019 không hoàn toàn thỏa mãn nhu cầu của một bộ phận người sử dụng lao động, nhưng nếu nhìn nhận một cách khách quan, quy định này sẽ tạo động lực để các bên (đặc biệt là người sử dụng lao động) tìm ra các giải pháp ứng dụng kỹ thuật, công nghệ nhằm nâng cao năng suất lao động để đáp ứng yêu cầu công việc. Bởi tăng giờ làm không phải là tăng năng suất lao động, và xu thế hướng đến của xã hội là giảm giờ làm, giảm cường độ lao động cho người lao động.

So với các lần dự thảo trước, các tranh luận cuối cùng trước khi thông qua Bộ luật đã có nhiều số liệu nghiên cứu cụ thể hơn, thực tế hơn và các trao đổi cũng logic hơn đối với người theo dõi.

Tuy nhiên khả năng sự cảm tính xã hội vẫn thắng thế vì các điểm mấu chốt của vấn đề làm thêm để khiến hai bên lại gần nhau nhất vẫn chưa được làm rõ đến tận cùng. Cụ thể, chưa xem xét thấu đáo về hiệu quả thực thi chính sách giờ làm thêm. Số liệu của năm 2018 cho thấy trong số hơn 700,000 doanh nghiệp trên cả nước, chỉ có hơn 6000 cuộc thanh tra được thực hiện, trong đó tổng số vi phạm tăng 335% (so với năm 2017), với hơn 187,086 tỷ đồng là số tiền thanh tra kiến nghị phạt vi phạm. Tuy nhiên chỉ có 32,234 tỷ là số tiền phạt vi phạm thực tế. Tức là chỉ có chưa đến 20% vi phạm bị xử phạt theo pháp luật lao động.

Vậy giả sử 700.000 doanh nghiệp đều bị thanh tra thì sẽ có bao nhiêu vi phạm về thời giờ làm thêm? Bao nhiêu người lao động làm thêm giờ mà không được trả lương làm thêm, hoặc trả chậm, trả thiếu?

Nếu có thể ước tính những con số này, phía bảo vệ người lao động sẽ thuyết phục được số đông hơn cả nước mắt, và phía doanh nghiệp sẽ phải xem lại các con số về vi phạm lao động, đặc biệt phải cùng nhìn lại với Nhà nước về các cam kết đối với tiêu chuẩn lao động, tiêu chuẩn về thương mại và phát triển bền vững trong các Hiệp định thương mại tự do với nhiều quốc gia mà Việt Nam đang đàm phán tham gia hiện nay.

Chính những con số thuyết phục sẽ giúp hai bên sẽ nhìn nhận hiện trạng lao động một cách toàn diện hơn, hoặc cùng trả lời một câu hỏi theo hướng đi gần về phía nhau hơn.

Xuất phát từ thực tế nhiều năm trước chúng ta có thể đặt ra một câu hỏi kép: “Tại sao trước đây có những cuộc đình công đòi tăng giờ làm thêm – nhưng đồng thời cũng có những cuộc đình công đòi giảm giờ làm thêm?” Câu trả lời thực tế nhất với số đông người lao động thời điểm đó là

1. Họ đòi tăng giờ làm thêm khi lương cơ bản không tăng nhưng doanh nghiệp trả đủ lương làm thêm và các phụ cấp liên quan;
2. Họ đòi giảm giờ làm thêm vì doanh nghiệp không trả đủ lương làm thêm và/hoặc bắt buộc họ làm thêm giờ để đạt chỉ tiêu sản xuất.

Điều này cho thấy yêu sách hoặc nguyện vọng của người lao động là không bất biến và phụ thuộc rất nhiều vào mối quan hệ với chính người sử dụng lao động của họ. Tuy nhiên trong tranh luận về giờ làm thêm, dường như chỉ có hai lựa chọn “có” hoặc “không” để dẫn tới hai khả năng là “tăng” hoặc “giảm”. Thiết nghĩ đó là các góc nhìn chưa toàn diện và cũng chưa phản ánh thực tế, một khi đưa ra các con số cứng trong luật thì việc áp dụng sẽ còn khó khăn hơn.

Vừa qua, phía doanh nghiệp đưa ra con số 99% doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận đồng ý tăng giờ làm thêm (theo nghiên cứu của ILO). Nhưng phía bảo vệ người lao động lại rất phản đối, cho rằng con số này không phản ánh thực tế, rằng rất “lạ và bất ngờ” nếu đa số người lao động đều muốn làm thêm. Ở đây những tranh luận “đi đến cùng” sẽ được thể hiện dựa trên chất lượng của nghiên cứu mà các bên dựa vào làm căn cứ và cũng như cách họ cùng nhau trả lời câu hỏi được đặt ra, cụ thể như với câu hỏi về đình công nêu trên.

- Bộ luật mới đã tăng tuổi nghỉ hưu đối với cả nam và nữ, bên cạnh việc thực hiện bình đẳng giới, giảm tác động của dân số già, còn là để duy trì lực lượng làm việc ổn định. Bộ luật Lao động 2019 cũng mở rộng, cho phép được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi.

Bên cạnh làm việc, nghỉ ngơi cũng là nhu cầu thiết yếu của người lao động để tái tạo sức lao động hoặc giải quyết vấn đề cá nhân. Vì vậy việc cân đối thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi trong bộ luật lao động rất cần thiết. Bên cạnh việc kế thừa các quy định về thời giờ nghỉ ngơi của Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 có một số sửa đổi sau:

- Một là tăng thời gian nghỉ lễ, tết thêm 01 ngày. Đạo luật hiện hành quy định ngày Quốc khánh được nghỉ 01 ngày, tại Bộ luật Lao động 2019, dịp Quốc khánh, người lao động sẽ được nghỉ 02 ngày.

- Hai là bổ sung một số lĩnh vực công việc có tính chất đặc biệt cần được quy định riêng về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Điều 117 Bộ luật Lao động 2012 xác định 10 loại công việc gồm:

+ Vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không;

+ Thăm dò, khai thác dầu khí trên biển;

+ Làm việc trên biển;

+ Trong lĩnh vực nghệ thuật;

+ Sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân;

+ Ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần;

+ Công việc của thợ lặn;

+ Công việc trong hầm lò;

+ Công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công theo đơn đặt hàng;

+ Công việc phải thường trực 24/24 giờ.

Đến Bộ luật Lao động 2019, tại Điều 116 đã bổ sung 04 loại công việc là:

+ Tin học, công nghệ tin học;

+ Nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến;

+ Thiết kế công nghiệp;

+ Công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định.

Đây đều là những công việc có tính chất đặc biệt, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi không cố định, không theo quy luật hay kỳ, ca làm việc thông thường, một số còn có môi trường làm việc rất khác biệt. Vì vậy, để đảm bảo hiệu quả công việc và sức khỏe của người lao động, Bộ luật đã quy định “các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội”.

- Ba là thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương: Theo Bộ luật Lao động 2019, người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với người sử dụng lao động trong những trường hợp sau đây:

+ Kết hôn: nghỉ 3 ngày;

+ Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 1 ngày;

+ Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 3 ngày.

Như vậy, có thể thấy Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp người lao động được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương khi có những sự kiện pháp lý liên quan đến cha, mẹ nuôi, con nuôi, cụ thể là trường hợp cha nuôi chết, mẹ nuôi chết, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết, con nuôi kết hôn, con nuôi chết. Bởi hiện nay, theo quy định của pháp luật dân sự, quan hệ nhận nuôi hợp pháp cũng có ý nghĩa pháp lý như quan hệ huyết thống. Do đó, Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm các trường hợp được nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương khi phát sinh các sự kiện pháp lý đặc biệt với các chủ thể là cha nuôi, mẹ nuôi và con nuôi là hoàn toàn phù hợp.

- Bốn là thay đổi trong quy định về tạm ứng tiền lương khi nghỉ hàng năm: Khoản 1 Điều 113 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “Khi nghỉ hàng năm, người lao động được tạm ứng trước một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ”. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, ngay liền trước ngày nghỉ, người lao động đã được thanh toán tiền lương, nay lại tiếp tục đề nghị tạm ứng sẽ gây áp lực cho người sử dụng lao động. Vì vậy, để cân đối quyền lợi giữa hai bên, đồng thời giúp các quy định được ngắn gọn, xúc tích và thống nhất, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi vấn đề này tại khoản 5 Điều 113 như sau: “Khi nghỉ hàng năm mà chưa đến kỳ trả lương, người lao động được tạm ứng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 101 của Bộ luật này”. Như vậy, Bộ luật đã đặt ra điều kiện để được tạm ứng lương khi nghỉ hàng năm là “chưa đến kỳ trả lương”, còn mức tiền tạm ứng được giữ nguyên như cũ là “một khoản tiền ít nhất bằng tiền lương của những ngày nghỉ”. Trường hợp đã được trả lương mà người lao động vẫn muốn được tạm ứng thì thực hiện theo khoản 1 Điều 101 Bộ luật Lao động 2019 (việc tạm ứng, mức tạm ứng phải trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động).

Ngoài ra, cũng để đảm bảo cân đối quyền lợi với người sử dụng lao động, hạn chế sự chồng chéo, Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ quy định người sử dụng lao động phải thanh toán tiền tàu xe và tiền lương những ngày đi đường tại khoản 2 Điều 113. Thay vào đó, tại khoản 6 Điều 113 Bộ luật Lao động 2019 chỉ quy định thống nhất: “Khi nghỉ hằng năm, nếu người lao động đi bằng các phương tiện đường bộ, đường sắt, đường thủy mà số ngày đi đường cả đi và về trên 02 ngày thì từ ngày thứ 03 trở đi được tính thêm thời gian đi đường ngoài ngày nghỉ hằng năm và chỉ được tính cho 01 lần nghỉ trong năm”.

❖ Thứ hai, Bộ luật Lao động 2019 có sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến vấn đề tiền lương. Tiền lương theo Bộ luật Lao động định nghĩa là “số tiền mà người sử dụng lao đông trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc” và về bản chất là một đại lượng giá trị vật chất mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để đền bù lại sức lao động đã bỏ ra. Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Trong quan hệ lao động, bắt buộc phải có việc trả lương. Điểm b khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động quy định quyền “hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động” là quyền cơ bản của người lao động. Tại Chương VI Bộ luật lao động 2019 đã quy định hàng loạt các vấn đề liên quan đến tiền lương như lương tối thiểu, nguyên tắc, hình thức, kỳ hạn trả lương, tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, lương ngừng việc, tạm ứng tiền lương, khấu trừ tiền lương .... Trong đó, Bộ luật đã có một số sửa đổi, bổ sung đáng chú ý, tăng quyền tự chủ cho doanh nghiệp trong xây dựng thang bảng lương và tạo thuận lợi cho người lao động

- Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp. Theo quy định tại khoản khoản 1 Điều 93, người sử dụng lao động sẽ chủ động và có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trên cơ sở thỏa thuận với người lao động (cụ thể là có sự tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động). Bộ luật không yêu cầu người sử dụng lao động phải căn cứ vào nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định như trước đây.

- Về mức lương tối thiểu: Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm yêu cầu về mức lương tối thiểu không chỉ nhằm đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ, mà còn phải “phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội”. Bộ luật cũng làm rõ các căn cứ để điều chỉnh mức lương tối thiểu. Bên cạnh các yếu tố “mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ”, “tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường” được kế thừa từ các quy định cũ, Bộ luật Lao động 2019 đã cụ thể hóa yếu tố “kinh tế - xã hội” trước đây thành các nội dung “chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế, quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp”. Việc xác lập mức lương tối thiểu cũng được thay đổi từ “xác định theo tháng, ngày, giờ và xác lập theo vùng, ngành” hiện nay là “được xác lập theo vùng, ấn định theo tháng, giờ”. Ngoài ra, theo quy định mới, không còn xuất hiện phạm trù “mức lương tối thiểu ngành”. Tuy nhiên, điều này không có nghĩa Bộ luật Lao động 2019 loại bỏ quyền thương lượng tập thể ngành về vấn đề lương. Bởi tại Điều 67 đã xác định một trong những nội dung các bên có quyền thương lượng tập thể ngành là về “tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác”.

- Bộ luật Lao động 2019 còn có nhiều sửa đổi, bổ sung liên quan đến vấn đề trả lương.

(i) Về nguyên tắc trả lương, bên cạnh việc tiếp tục thực hiện nguyên tắc “trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn”, luật đã cho phép trả lương qua người được người lao động ủy quyền hợp pháp. Khoản 1 Điều 94 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”. Đây là một quy định hợp lý, linh hoạt, góp phần đảm bảo cho người lao động được nhận lương đầy đủ, đúng hạn, nhất là trong trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn không thể trực tiếp nhận lương. Đồng thời, để hạn chế việc lạm dụng quyền lực của người sử dụng lao động, tôn trọng quyền tự do của người lao động, khoản 2 điều này đã quy định rõ: “người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền 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”.

(ii) Về hình thức trả lương: Bộ luật Lao động 2019 tiếp tục ghi nhận các hình thức trả lương bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Tuy nhiên, 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 2019 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.

(iii) Về phương thức trả lương: Để đảm bảo tính công khai, minh bạch, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định, yêu cầu 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). Song, đối với những doanh nghiệp lớn, sử dụng hàng ngàn lao động, việc thực hiện quy định này sẽ tạo thêm áp lực cho bộ phận tài chính và có thể làm tăng chi phí quản lý. Do đó, định hướng khi áp dụng các doanh nghiệp cần tăng cường áp dụng công nghệ thông tin trong việc thông báo.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động đã luật hóa quy định về kỳ hạn trả lương của Nghị định để đưa vào luật. Theo đó đã luật hóa nội dung “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.” (khoản 4 Điều 97).

Ví dụ: Công ty X ký hợp đồng với lao động A, thỏa thuận tiền lương là 5 triệu đồng/01 tháng, kỳ hạn trả lương là 01 tháng một lần, được trả vào ngày mùng 2 của tháng tiếp theo. Việc trả lương được thực hiện qua tài khoản của Ngân hàng Vietinbank. Vào tháng 09/2021, do nguyên nhân khách quan (dịch bệnh), từ ngày 01/09/2021 đến ngày 22/09/2021, công ty phải tạm ngừng hoạt động (trước đó từ 01/08/2021, các hoạt động của công ty đã giảm sút và bị hạn chế nghiêm trọng do đại dịch) nên ngày 02/09/2021, công ty không thể trả lương tháng 8/2021 cho A đúng như kỳ hạn đã thỏa thuận. Đến ngày 25/09/2021, công ty mới thực hiện trả lương tháng 08/2021 cho A (giả sử lãi suất ngân hàng viettinbank đối với kỳ hạn 01 tháng là 04%. Theo quy định về trả lương trong trường hợp chậm trả như trên, số tiền lương công ty X phải trả cho A gồm:

+ Lương theo thỏa thuận = 5 triệu đồng.

+ Số ngày chậm trả so với thỏa thuận là 23 ngày, vượt so với giới hạn 15 ngày là: 23-15 = 08 ngày.

+ Số tiền phải đền bù do trả chậm là: 5 triệu x 4% = 160.000 đồng.

+ Tổng số tiền phải trả cho A là: 5 triệu + 160.000 = 5.160.000 đồng.

❖ Thứ ba, Bộ luật Lao động 2019 có sự sửa đổi bổ sung một số nội dung liên quan đến vấn đề an toàn trong lao động và bình đẳng giới.

Để tránh sự chồng chéo với Luật An toàn, vệ sinh lao động, Bộ luật Lao động 2019 thu gọn các nội dung liên quan đến vấn đề này. Nếu như Bộ luật Lao động 2012 dành 01 chương gồm 20 điều, chia thành 03 mục để quy định về an toàn, vệ sinh lao động thì Bộ luật Lao động 2019 chỉ khái quát lại trong 03 điều mang tính nguyên tắc chung, các nội dung về tai nạn lao động và bệnh nghề nghiệp không còn được quy định trong đạo luật này. Tuy nhiên, để đảm bảo môi trường làm việc an toàn và bình đẳng cho người lao động, đáp ứng với tình hình thực tiễn cũng như các cam kết quốc tế, Bộ luật Lao động 2019 đã lồng ghép các vấn đề về chống cưỡng bức lao động, phân biệt đối xử, quấy rối tình dục trong quan hệ lao động. Theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019, người lao động có quyền “không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc”. Các hành vi “phân biệt đối xử trong lao động”, “ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động”, “quấy rối tình dục tại nơi làm việc” là những hành vi bị nghiêm cấm.

+ Phân biệt đối xử được hiểu 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” (khoản 8 Điều 3).

+ Cưỡng bức lao động là “việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ” (khoản 7 Điều 3).

+ 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 (khoản 9 Điều 3).

Về vấn đề bình đẳng giới, Bộ luật Lao động vẫn thể hiện sự nhất quán: tôn trọng quyền bình đẳng trong làm việc, lựa chọn việc làm giữa lao động nam và lao động nữ. Tuy nhiên, xuất phát từ những đặc thù về sinh học và xã hội của lao động nữ nên Bộ luật Lao động 2019 đã có những quy định riêng để bảo vệ lao động nữ. Bên cạnh các quy định bảo vệ sức khỏe, bảo vệ thai sản, chức năng sinh sản, nuôi con và chăm sóc gia đình cho lao động nữ như trước đây, Bộ luật mới đã bổ sung nội dung ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới với lao động nữ nếu hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi (khoản 3 Điều 137). Những quy định này không hề tạo nên sự bất bình đẳng, mà ngược lại đã tạo ra thế cân bằng. Bình đẳng, quyền bình đẳng giới không thể tuyệt đối hóa hay cào bằng mà cần xem xét một cách toàn diện, hài hòa giữa các yếu tố kinh tế - văn hóa - xã hội.

* Thứ tư, từ 2021 người lao động vẫn được hưởng lương nếu không chịu làm việc khác với hợp đồng lao động một cách đúng luật.

Theo đó, khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản.

Đồng thời, khi tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định nêu trên, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động.

Người lao động chuyển sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động được trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương của công việc cũ thì được giữ nguyên tiền lương của công việc cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% tiền lương của công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.

Đồng thời, Bộ luật lao động 2019 bổ sung quy định mới, người lao động không đồng ý tạm thời làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm mà phải ngừng việc thì người sử dụng lao động phải trả lương ngừng việc theo quy định nêu sau:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu.

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu.

***4.2. Nghĩa vụ của người lao động***

Quyền và nghĩa vụ luôn là hai yếu tố song hành với nhau, vì vậy trong khi khoản 1 Điều 5 quy định về các nhóm quyền cơ bản, tại khoản 2 Điều 5 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định về những nhóm nghĩa vụ cơ bản của người lao động, gồm:

(i) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác.

Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, do đó, nghĩa vụ đầu tiên của người lao động là phải thực hiện các thỏa thuận này. Những thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động được thể hiện chủ yếu dưới dạng hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể.

Trong quan hệ lao động, thông thường người sử dụng lao động sẽ đưa ra các vấn đề cơ bản về nghĩa vụ như một khung áp dụng chung cho các loại hợp đồng lao động. Nhưng đối với mỗi hợp đồng cụ thể sẽ ghi nhận những nội dung, quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm cụ thể, tuỳ thuộc vào vấn đề hai bên quan tâm, phù họp với đặc điểm, tính chất nguyện vọng mang tính cá nhân.

Ví dụ: đối với hợp đồng giữa A ký với công ty B có thoả thuận A sẽ làm việc cho công ty B trong thời hạn không dưới 10 năm tính từ ngày ký hợp đồng, trong trường hợp B làm việc từ đủ 15 năm trở lên sẽ được công ty hỗ trợ mua nhà trả góp ở mức 30%….

Đối với hợp đồng giữa công ty B với chị H lại có thoả thuận chị H cam kết chỉ làm việc cho công ty nhiều nhất là 15 năm. Có thể thấy, mặc dù hai hợp đồng lao động đều đề cập đến thời hạn làm việc của người lao động, song không giống nhau ở nghĩa vụ cụ thể. Điều đó cho thấy tính phong phú và phức tạp trong hệ thống quyền và nghĩa vụ của họp đồng lao động giữa các bên, vì thế nó được đưa lên loại nghĩa vụ đầu tiên của người lao động.

Đối với thoả ước, đây là những nội dung đã được thống nhất của tập thể, là kết quả của thương lượng tập thể nên nghĩa vụ của thoả ước lao động tập thể vừa ràng buộc cá nhân, lại vừa ràng buộc tập thể và người lao động nằm trong tập thể đó có trách nhiệm phải thực hiện các nội dung của thỏa ước.

Việc thực hiện nghiêm chỉnh những quy định trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể là điều kiện quan trọng nhất bảo đảm hệ thống quản lý lao động và hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp.

Ngoài ra, giữa các bên có thể thiết lập những thỏa thuận khác nằm ngoài hợp đồng lao động, có thể dưới hình thức lời nói hoặc văn bản.

(ii) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Đề cập đến việc tuân thủ sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động một mặt yêu cầu người lao động, và người sử dụng lao động thực hiện các cam kết, mặc khác do đặc điểm và yêu cầu của sản xuất, kinh doanh với những mục tiêu “năng suất – chất lượng – hiệu quả”, vì sự ổn định và trật tự doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, vì sự an toàn của sản nghiệp, tài sản đầu tư nên pháp luật quy định người sử dụng lao động được quyền quản lý người lao động.

Sự quản lý này đề cao quyền năng chỉ huy, điều hành, giám sát, xử lý, thăng thưởng người lao động và buộc người lao động phải tuân thủ những hành động quản lý đó. Tuy nhiên cũng cần phải lưu ý rằng, vì có quyền quản lý nên người sử dụng lao động phải bảo đảm các điều kiện lao động và chịu trách nhiệm trước những hậu quả do quản lý gây ra đối với người lao động.

(iii) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

Đây là trách nhiệm của cả người lao động và người sử dụng lao động. Bộ luật Lao động 2012 chỉ quy định người lao động có nghĩa vụ “thực hiện các quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế”. Nhưng để đảm bảo tính bao quát, đầy đủ, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm các vấn đề yêu cầu người lao động phải thực hiện nghiêm chỉnh là pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động. Việc tuân thủ các quy định trên có ý nghĩa đối với cả ba bên người lao động, người sử dụng lao động và Nhà nước, giúp duy trì quan hệ lao động an toàn, trật tự, đảm bảo ổn định xã hội, đảm bảo quyền lợi cho người sử dụng lao động và người lao động.

**5. Một số quy định đối với người sử dụng lao động**

Định hướng xây dựng Bộ luật Lao động 2019 là xây dựng một đạo luật đảm bảo tính công bằng, bảo vệ quyền lợi của các bên, góp phần phát triển quan hệ lao động, thúc đẩy nền kinh tế. Vì vậy, đi đôi với các quy định về quyền và nghĩa vụ của người lao động, Bộ luật Lao động đã xây dựng các quy định về quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Như đã đề cập ở phần trên, thực chất, toàn bộ các quy định của bộ luật là sự cụ thể hóa các quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động, đòi hỏi cả hai bên người sử dụng lao động và người lao động đều phải tuân thủ. Do đó, Điều 6 Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra 05 nhóm quyền và 05 nhóm nghĩa vụ - là những quy định mang tính khái quát để tạo cơ sở cho việc cụ thể hóa cũng như thực hiện những thay đổi trong nội dung chi tiết về các quyền, nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

***5.1. Quyền của người sử dụng lao động***

Theo quy định tại khoản 1 Điều 6, người sử dụng lao động có những quyền cơ bản, mang tính nguyên tắc như sau:

1. Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;
2. Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;
3. Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;
4. Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;
5. Các quyền khác theo quy định của pháp luật. Trên cơ sở này, Bộ luật Lao động 2019 đã triển khai các quyền của người sử dụng lao động thành các quy định chi tiết và có một số sửa đổi, bổ sung đáng chú ý:

❖ Thứ nhất, nhóm quyền về tổ chức, quản lý, điều hành hoạt động lao động. Người sử dụng lao động là những người tạo ra việc làm, họ thuê mướn người lao động làm việc cho mình và thực hiện trả lương, trả công cho họ. Vì vậy, Bộ luật lao động 2019 cũng như các đạo luật trước đây đều ghi nhận nhóm quyền đầu tiên của người sử dụng lao động là tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động.

- Liên quan đến quyền tuyển dụng lao động, tại khoản 1 Điều 11 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định: “Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động”. Như vậy, tương tư Bộ luật Lao động 2012, theo bộ luật mới người sử dụng lao động cũng có ba cách thức để tuyển dụng lao động: trực tiếp, gián tiếp qua tổ chức dịch vụ việc làm hoặc thuê lại lao động từ doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Nhưng bộ luật mới đã nâng từ Nghị định và quy định rõ trong luật những trường hợp được phép và không được phép sử dụng lao động thuê lại. Trong đó, việc thuê lại lao động chỉ được thực hiện trong ba trường hợp: Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định; Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân; Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Đồng thời, có ba trường hợp người sử dụng lao động không được sử dụng lao động thuê lại, gồm:

+ Để thay thế người lao động đang trong thời gian thực hiện quyền đình công, giải quyết tranh chấp lao động;

+ Không có thỏa thuận cụ thể về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của người lao động thuê lại với doanh nghiệp cho thuê lại lao động;

+ Thay thế người lao động bị cho thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ, vì lý do kinh tế hoặc chia, tách, hợp nhất, sáp nhập.

- Do là người thuê mướn người lao động để họ làm các công việc cho mình nên người sử dụng lao động có quyền quản lý, điều hành, giám sát người lao động. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 nhìn nhận đây vừa là quyền, vừa là trách nhiệm của người sử dụng lao động nên khi thực hiện việc quản lý người lao động, vì vậy, **người sử dụng lao động cần** **lưu ý**:

+ Phải lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu;

+ Phải khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Nếu không thực hiện đúng yêu cầu này, người sử dụng lao động có thể bị xử phạt vi phạm hành chính.

- Vì có quyền quản lý, giám sát nên pháp luật trao cho người sử dụng lao động quyền khen thưởng cũng như xử lý kỷ luật người lao động, đồng thời quy định về trách nhiệm vật chất đối với người lao động. Hiện nay, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định liên quan đến vấn đề này. Công cụ quản lý đầu tiên của người sử dụng lao động là thông qua nội quy lao động. Đây là cơ sở để người sử dụng lao động quản lý, đánh giá và xử lý kỷ luật người lao động. Theo quy định mới, mọi người sử dụng lao động đều phải ban hành nội quy lao động, trong đó nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì bắt buộc phải ban hành nội quy bằng văn bản và phải đăng ký tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi người sử dụng lao động đăng ký kinh doanh (tức Sở Lao động – Thương binh - Xã hội); nội dung của nội quy bên cạnh các nội dung cơ bản vẫn được giữ như quy định cũ, phải có nội dung về 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. Thủ tục đăng ký nội quy cơ bản không có sự thay đổi, song để tăng tính linh hoạt, thuận lợi hơn cho việc thực hiện trách nhiệm của người sử dụng lao động, Bộ luật Lao động 2019 cho phép cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động tùy theo điều kiện cụ thể (hiện nay Bộ luật Lao động không có hướng dẫn và cũng không quy định Chính phủ hướng dẫn về các điều kiện cụ thể, do đó, các cơ quan chuyên môn cần căn cứ tình hình thực tiễn để thực hiện nhằm đảm bảo và tạo thuận lợi cho người sử dụng lao động, chẳng hạn có thể ủy quyền trong trường hợp người sử dụng lao động có quy mô nhỏ, sử dụng ít lao động đồng thời trụ sở ở xa cơ quan chuyên môn cấp tỉnh, điều kiện đi lại khó khăn…). Đối với những người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn cấp tỉnh khác nhau cần lưu ý phải gửi nội quy lao động đã được đăng ký đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh.

Xử lý kỷ luật là hình thái cao nhất trong việc thực hiện quyền quản lý, giám sát. Vì vậy, mặc dù là quyền của người sử dụng lao động, nhưng để tránh việc lạm quyền, gây ra những hệ quả đáng tiếc đối với các bên, người sử dụng lao động cần cẩn trọng và tuân thủ đúng quy định của pháp luật khi xử lý kỷ luật. Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số nội dung quan trọng trong xử lý kỷ luật. Theo đó, đã giảm độ tuổi người lao động làm căn cứ xác định các trường hợp xử lý kỷ luật phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật (Bộ luật Lao động 2012 quy định việc xử lý kỷ luật người lao động dưới 18 tuổi phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật; Bộ luật Lao động 2019 đã giảm độ tuổi xuống còn “chưa đủ 15 tuổi”).

Nếu xử lý kỷ luật là hình thái cao nhất của việc quản lý người lao động, thì sa thải chính là biện pháp xử lý kỷ luật nặng nhất. Do vậy, người sử dụng lao động chỉ được xử lý kỷ luật sa thải trong những trường hợp luật định. Bộ luật mới đã bổ sung 02 trường hợp bị xử lý kỷ luật sa thải là: người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc (với điều kiện hành vi này phải được quy định trong nội quy lao động) và người lao động bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Ngoài ra, người lao động có thể bị sa thải trong các trường hợp sau:

+ Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc;

+ Người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động được quy định trong nội quy lao động;

+ Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật.

+ Người lao động tự ý bỏ việc 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.

❖ Thứ hai, về quyền Hiệp hội.

Điểm b khoản 1 Điều 6 Bộ luật Lao động 2019 quy định người sử dụng lao động có quyền “Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật”. So với các quy định trước đây, bộ luật mới đã quy định bổ sung thêm đối tượng là “tổ chức đại diện người sử dụng lao động” trong số các tổ chức mà người sử dụng lao động được thành lập, gia nhập và hoạt động. Thực tế, tổ chức đại diện người sử dụng lao động đã xuất hiện trong các bộ luật lao động trước, họ là tiếng nói đại diện cho những người sử dụng lao động (chủ yếu là doanh nghiệp) trong mối quan hệ ba bên. Nhưng thời kỳ trước, họ xuất hiện rải rác trong một số quy định về thương lượng tập thể như một thực thể có sẵn trong khi chưa có quy định rõ ràng ghi nhận địa vị pháp lý trong Bộ luật Lao động. Khắc phục điều đó, Bộ luật Lao động 2019 đã thể chế hóa quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động là một quyền cơ bản của người sử dụng lao động, công nhận vị thế của tổ chức này. Trên cơ sở đó, khoản 2 Điều 7 đã quy định vai trò của tổ chức đại diện người sử dụng lao động là cùng với người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Đồng thời, đây cũng là lần đầu tiên luật hóa vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp và tham gia xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định của 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. Đây là cơ sở pháp lý để tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia vào đại diện, bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng lao động, không chỉ trong thương lượng tập thể, mà còn trong quá trình xây dựng chính sách hay giải quyết tranh chấp lao động.

❖ Thứ ba, quyền về đối thoại, thương lượng và giải quyết tranh chấp

Tương tự như Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 tiếp tục ghi nhận người sử dụng lao động có quyền “Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động”. Về mặt hình thức, quy định này vẫn được giữ nguyên như trước, song tại các quy định cụ thể của Bộ luật, nội dung của quyền đã được chi tiết hơn.

Để thúc đẩy quan hệ lao động phát triển, đảm bảo hơn nữa quyền lợi của các bên một cách bình đẳng, thân thiện, hợp tác, pháp luật đã xây dựng cơ chế đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể và trao cho các bên quyền chủ động trong thực hiện cơ chế này. Đối thoại tại nơi làm việc là chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc. Người sử dụng lao động cũng như người lao động đều có quyền yêu cầu tiến hành đối thoại, đề xuất, thỏa thuận lựa chọn nội dung đối thoại.

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định. Theo đó, người sử dụng lao động có quyền bình đẳng với người lao động trong việc yêu cầu thương lượng, thỏa thuận nội dung thương lượng cũng như mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng. Đáng chú ý, Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung cho người sử dụng lao động một cơ chế thương lượng là qua Hội đồng thương lượng tập thể khi việc thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia.

Theo đó, trong trường hợp này, các bên có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn (nếu các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương) thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể. Hội đồng thương lượng tập thể có thành phần gồm:

+ Chủ tịch Hội đồng (do các bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên);

+ Đại diện các bên thương lượng tập thể (do mỗi bên cử, số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận);

+ Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sự bổ sung này của Bộ luật đã giúp tăng thêm tính linh hoạt, tạo thêm cơ chế để việc thương lượng được hiệu quả, đảm bảo tốt hơn và thiết thực hơn nữa quyền lợi của người sử dụng lao động.

***5.2. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động***

Khoản 2 Điều 6 đã đưa ra 05 nhóm nghĩa vụ cơ bản của người sử dụng lao động, gồm:

1. Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động.
2. Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.
3. Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động.
4. Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
5. Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

Trên cơ sở đó, xuyên suốt Bộ luật lao động, các nhà làm luật đã triển khai và sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến nghĩa vụ, trách nhiệm của người sử dụng lao động bám sát những điều khoản cơ bản này.

❖ Thứ nhất, về nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Như đã đề cập trong các phần trước, hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể đều là những thỏa thuận được xác lập trên cơ sở thống nhất ý chí của các bên. Do đó, nghĩa vụ đầu tiên của người sử dụng lao động cũng như người lao động là phải tôn trọng và thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác. Đây là yêu cầu tiên quyết để xây dựng, duy trì và phát triển quan hệ lao động.

Liên quan đến nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi, bổ sung rất nhiều nội dung từ giao kết hợp đồng, các loại hợp đồng, cho đến việc chấm dứt hợp đồng (nội dung cụ thể được trình bày riêng). Đây là hạt nhân của việc thực hiện các quyền, nghĩa vụ giữa các bên.

Nhưng quan hệ lao động không chỉ được thực hiện dựa trên hợp đồng lao động mà còn dựa trên thỏa ước lao động tập thể. Nếu hợp đồng lao động là những thỏa thuận mang tính cá nhân riêng lẻ, thì thỏa ước chính là những thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên mang tính tập thể, được áp dụng đồng bộ trên một phạm vi rộng tùy loại thỏa ước. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, có ba loại thỏa ước lao động tập thể cơ bản là thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và thỏa ước lao động tập thể ngành (ngoài ra còn có những thỏa ước lao động tập thể khác).

Các thỏa ước sẽ có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm (thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận) và mỗi loại có phạm vi hiệu lực khác nhau, nhưng nguyên tắc chung là sau khi thỏa ước có hiệu lực, các bên tham gia thỏa ước phải tôn trọng thực hiện, người sử dụng lao động và người lao động (gồm cả người lao động vào làm việc sau này thỏa ước có hiệu lực) có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực. Trường hợp một bên thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể thì bên còn lại có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

Yêu cầu tôn trọng thực hiện thỏa ước còn được thể hiện ở một số điểm người sử dụng lao động cần **lưu ý** như:

- Nếu quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể.

- Nếu quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể. (Bộ luật Lao động 2019 không giữ mức giới hạn thời gian người sử dụng lao động phải sửa đổi là 15 ngày như Bộ luật Lao động 2012).

- Bộ luật mới đã sửa đổi quyền sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể theo hướng vừa đảm bảo giá trị hiệu lực của thỏa ước đang áp dụng nhưng vẫn tôn trọng ý chí của các bên. Trước đây, luật quy định các bên được yêu cầu sửa đổi, bổ sung thỏa ước sau khi thỏa ước lao động tập thể đã được thực hiện trong một thời gian nhất định (03 tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm và 06 tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm). Nhưng theo quy định mới, việc sửa đổi này không bị phụ thuộc vào thời gian đã thực hiện của thỏa ước, thay vào đó, các bên chỉ được sửa đổi, bổ sung thỏa ước theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp, Bộ luật Lao động 2019 vẫn yêu cầu các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước cho phù hợp với quy định của pháp luật nhưng để tránh gây khó khăn, áp lực cho các bên bộ luật đã bỏ giới hạn thời hạn phải sửa đổi trong 15 ngày kể từ ngày quy định của pháp luật có hiệu lực.

- Luật cũng kéo dài hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể hết hạn khi các bên tiếp tục thương lượng. Điều 81 Bộ luật Lao động 2012 quy định “Khi thoả ước lao động tập thể hết hạn mà hai bên vẫn tiếp tục thương lượng, thì thoả ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời gian không quá 60 ngày”. Tại Điều 83 Bộ luật Lao động 2019, thời gian kéo dài hiệu lực đã được nâng lên là “không quá 90 ngày”.

- Đạo luật mới còn bổ sung hai quy định cho phép được mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể; gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể (các trường hợp này chỉ được áp dụng đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp).

Điều 84 Bộ luật Lao động 2019 quy định việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp như sau:

*“Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao”.*

Như vậy, việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể chỉ được thực hiện tại khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất hoặc khu công nghệ cao.

Điều 85 quy định việc gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp như sau:

*“1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.*

*2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh”.*

Quy định này đã thể hiện tính linh hoạt, tôn trọng ý chí của các bên trong thương lượng tập thể.

❖ Thứ hai, về nghĩa vụ thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với người lao động. Như đã đề cập ở trên, đối thoại tại nơi làm việc là hoạt động nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi, thúc đẩy quan hệ lao động phát triển. Pháp luật lao động xác định các bên có quyền đối thoại, nhưng đồng thời, người sử dụng lao động có nghĩa việt thiết lập cơ chế đối thoại với người lao động. Trước đây luật yêu cầu người sử dụng lao động tiến hành đối thoại định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của các bên. Tuy nhiên thực tiễn thi hành, các doanh nghiệp đã phản ánh việc tiến hành đối thoại định kỳ 03 tháng một lần là quá ngắn, lãng phí thời gian, nhiều nơi chỉ thực hiện một cách đối phó, hình thức và không hiệu quả.

Vì vậy, theo quy định mới, đối thoại được tiến hành định kỳ ít nhất 01 năm một lần hoặc khi có yêu cầu của một hoặc các bên. Bên cạnh đó, luật mới tập trung các quy định và yêu cầu người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại trong các trường hợp:

+ Ban hành quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc;

+ Xây dựng phương án sử dụng lao động và cho thôi việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

+ Xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động;

+ Quyết định quy chế thưởng;

+ Trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động;

+ Khi tạm đình chỉ công việc của người lao động để xác minh vụ việc vi phạm kỷ luật lao động.

❖ Thứ ba, nghĩa vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động. Các đạo luật lao động trước đây cũng có quy định về hoạt động đào tạo nghề cho người lao động của người sử dụng lao động, nhưng tại Bộ luật Lao động 2019, hoạt động này đã được quy định thành một nghĩa vụ cơ bản mà người sử dụng lao động không thể bỏ qua. Để đem đến cách hiểu thống nhất và phân biệt các hoạt động đào tạo, Bộ luật đã đưa ra khái niệm “học nghề” và “tập nghề” với mục đích làm việc cho người sử dụng lao động. 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. 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. Luật mới quy định rõ, trường hợp người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp, không được thu học phí và phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

❖ Thứ tư, nghĩa vụ thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, người sử dụng lao động có một số nội dung cần chú ý về trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp như sau:

- Trường hợp người lao động giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế. Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm chi trả cùng lúc với kỳ trả lương của người lao động khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm y tế thuộc trách nhiệm của người sử dụng lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế.

- Khi hợp đồng lao động mà người lao động và người sử dụng lao động đang tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc chấm dứt hoặc thay đổi mà người lao động và người sử dụng lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc thì người lao động và người sử dụng lao động thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm y tế bắt buộc của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất trong số các hợp đồng lao động còn lại có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật.

- Người lao động giao kết nhiều hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì người sử dụng lao động phải đóng bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo từng hợp đồng lao động đã giao kết nếu người lao động thuộc đối tượng phải tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp thì người lao động được giải quyết chế độ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo nguyên tắc đóng, hưởng theo quy định của pháp luật.

- Người sử dụng lao động của các hợp đồng lao động không được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp trong thời gian điều trị, trừ trường hợp tại Điểm b khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động hoặc sửa đổi bổ sung nội dung hợp đồng lao động hoặc chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết theo quy định pháp luật.

Ngoài ra, Bộ luật Lao động còn bổ sung quy định yêu cầu người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Nội dung này cũng bắt buộc phải đưa vào nội quy lao động.

- Những lưu ý đối với doanh nghiệp về báo tăng/giảm lao động.

Căn cứ quy định tại Khoản 1 Điều 98 [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-xa-hoi-2014-259700.aspx?anchor=dieu_98) thì doanh nghiệp phải thông báo bằng văn bản với cơ quan bảo hiểm xã hội khi có thay đổi thông tin tham gia bảo hiểm xã hội. Tăng/giảm lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là một trong những trường hợp mà doanh nghiệp phải thực hiện thủ tục thông báo với cơ quan bảo hiểm xã hội. Cụ thể:

|  |  |
| --- | --- |
| **Tăng lao động** | **Giảm lao động** |
| Tăng lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là tăng số lượng người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Ví dụ:  - Doanh nghiệp giao kết hợp đồng lao động với người lao động;  - Người lao động đi làm sau khi nghỉ thai sản, nghỉ ốm đi làm lại;  - Người lao động hết thời hạn được tạm ngừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất;  - Người lao động xin nghỉ không lương từ 14 ngày trở ldên đi làm trở lại;  - Người lao động hết thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng đi làm trở lại, .v.v.. | Giảm lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp được hiểu là giảm số lượng người lao động tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Ví dụ:  - Doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động;  - Người lao động nghỉ ốm đau, thai sản trên 14 ngày;  - Doanh nghiệp được tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí, tử tuất;  - Người lao động xin nghỉ không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng;  - Tạm hoãn thực hiện hợp đồng.v.v.. |

Doanh nghiệp có thể lập hồ sơ phát sinh tăng, giảm, điều chỉnh lao động, tiền lương của tháng vào tất cả các ngày trong tháng qua hệ thống giao dịch điện tử.

|  |  |
| --- | --- |
| **Tăng lao động** | **Giảm lao động** |
| Trong thời hạn **30 ngày** kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc hoặc tuyển dụng, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản và tiến hành đăng ký điều chỉnh với cơ quan bảo hiểm xã hội. | Để thuận lợi cho công tác theo dõi quản lý hồ sơ trường hợp giảm hoặc điều chỉnh doanh nghiệp có thể thực hiện mỗi tháng một lần.  Ví dụ: Hồ sơ tháng 06/2020 thì lập hồ sơ phát sinh từ ngày 01/06 đến ngày 30/06/2020. |

**Hậu quả pháp lý khi chậm báo tăng/giảm lao động**

***Chậm báo tăng lao động:*** Hàng tháng, doanh nghiệp sẽ trích tiền đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trên quỹ tiền lương tháng của những người lao động tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; đồng thời, trích từ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của từng người lao động theo mức quy định để nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội. Thời hạn đóng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp chậm nhất là đến ngày cuối cùng của phương thức đóng (theo tháng, theo quý, 06 tháng một lần).

Do đó, trường hợp doanh nghiệp chậm báo tăng lao động dẫn đến việc chậm đóng, đóng thiếu bảo hiểm cho người lao động là vi phạm quy định về đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp.

Căn cứ quy định tại Khoản 4 Điều 38 Nghị định 28/2020/NĐ-CP thì người sử dụng lao động sẽ bị phạt tiền từ 12% đến 15% tổng số tiền phải đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp tại thời điểm lập biên bản vi phạm hành chính nhưng tối đa không quá **75.000.000 đồng** khi có hành vi sau:

- Chậm đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp;

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp không đủ số người thuộc diện tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp mà không phải là trốn đóng.

Đây là mức phạt tiền được áp dụng đối với người sử dụng lao động là cá nhân, đối với doanh nghiệp vi phạm sẽ bị áp dụng mức phạt gấp đôi mức phạt nêu trên (tối đa không quá **150.000.000 đồng**), theo quy định tại Khoản 1 Điều 5 Nghị định 28/2020/NĐ-CP.

Ngoài ra, doanh nghiệp còn bị áp dụng biện pháp khắc phục hậu quả buộc nộp số tiền lãi bằng 02 lần mức lãi suất đầu tư quỹ bảo hiểm xã hội bình quân của năm trước liền kề tính trên số tiền, thời gian chậm đóng, không đóng, trốn đóng.

**Chậm báo giảm lao động:** Căn cứ Điểm 2.1 Khoản 2 Điều 50 [Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-595-QD-BHXH-Quy-trinh-thu-bao-hiem-cap-so-bao-hiem-the-bao-hiem-2017-348047.aspx?anchor=dieu_50) và tham khảo Điểm 9.6 Mục 9, Điểm 10 Mục 10.3 [Công văn 1734/BHXH-QLT](https://thuvienphapluat.vn/cong-van/Bao-hiem/Cong-van-1734-BHXH-QLT-2017-huong-dan-thu-bao-hiem-xa-hoi-y-te-that-nghiep-tai-nan-lao-dong-359359.aspx) năm 2017 thì:

Trường hợp doanh nghiệp báo giảm sau ngày cuối cùng của tháng giảm thì được xem là báo giảm lao động chậm. Doanh nghiệp phải đóng hết giá trị thẻ bảo hiểm y tế của tháng kế tiếp và thẻ có giá trị sử dụng hết tháng đó. Cơ quan bảo hiểm xã hội không thu hồi thẻ các trường hợp báo giảm.

Trường hợp để **KHÔNG** đóng bổ sung giá trị thẻ tháng sau thì doanh nghiệp có thể lập hồ sơ báo giảm tháng sau bắt đầu từ ngày 28 tháng trước, nhưng sau khi báo giảm thì không được báo phát sinh tháng trước.

Ví dụ: Người lao động thôi việc ngày 31/05/2020.

- Nếu doanh nghiệp lập hồ sơ tháng 06/2020, doanh nghiệp báo giảm người lao động từ tháng 06/2020 vào ngày 01/06/2020 thì phải đóng bổ sung giá trị thẻ bảo hiểm y tế tháng 05/2020 và thẻ được sử dụng đến hết 30/06/2020.

- Nếu doanh nghiệp lập hồ sơ tháng 06/2020, doanh nghiệp báo giảm người lao động từ tháng 06/2020 vào ngày 28/05/2020 thì chỉ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp đến tháng 05/2020 và được sử dụng thẻ bảo hiểm y tế đến hết 31/05/2020.

**Lưu ý:** Sau khi lập hồ sơ tháng 06/2020 thì không được lập hồ sơ tháng 05/2020 trong các ngày còn lại của tháng 05/2020.

**Trình tự, thủ tục thực hiện thông báo tăng/giảm lao động:** Khi có sự thay đổi thông tin đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì doanh nghiệp phải thông báo bằng văn bản và tiến hành đăng ký điều chỉnh với cơ quan bảo hiểm xã hội. Cụ thể đối với các trường hợp:

**Trường hợp tăng, giảm lao động đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp:**

- Tăng lao động đóng **bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp** trong trường hợp này được hiểu là tăng số lượng người lao động tham gia đóng **bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp** (ví dụ: doanh nghiệp ký kết thêm hợp đồng lao động với người lao động, người lao động đi làm sau khi nghỉ thai sản ...).

- Giảm lao động đóng **bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp** được hiểu là giảm số lượng người lao động tham gia đóng **bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp** (ví dụ: doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động, người lao động nghỉ thai sản ...).

Đối với trường hợp người lao động không làm việc và không hưởng lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng, bao gồm cả trường hợp nghỉ việc hưởng chế độ thai sản thì doanh nghiệp cũng phải làm thủ tục báo giảm lao động. Cụ thể:

+ Đối với trường hợp người lao động không làm việc và không hưởng tiền lương từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì không đóng **bảo hiểm xã hội** tháng đó. Thời gian này không được tính để hưởng **bảo hiểm xã hội**.

+ Đối với trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng theo quy định của pháp luật về **bảo hiểm xã hội** thì không phải đóng **bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp**, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp nhưng vẫn được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế.

+ Đối với trường hợp người lao động nghỉ việc hưởng chế độ thai sản từ 14 ngày làm việc trở lên trong tháng thì đơn vị và người lao động không phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, thời gian này được tính là thời gian đóng bảo hiểm xã hội, không được tính là thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp và được cơ quan bảo hiểm xã hội đóng bảo hiểm y tế cho người lao động.

**Trường hợp thay đổi thông tin đơn vị sử dụng lao động:** như tên doanh nghiệp, địa điểm đăng ký kinh doanh, mã số doanh nghiệp...

**Trường hợp thay đổi mức lương của người lao động thuộc đối tượng đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc:** người lao động có quyết định hoặc hợp đồng làm (tăng/ giảm) mức lương đóng bảo hiểm xã hội.

**Gia hạn thẻ bảo hiểm y tế hết hạn sử dụng cho người lao động.**

Doanh nghiệp có trách nhiệm tổng hợp đầy đủ hồ sơ theo quy định để tiến hành đăng ký điều chỉnh đóng các loại bảo hiểm với cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi doanh nghiệp đặt trụ sở hoặc cơ quan bảo hiểm xã hội nơi đăng ký chi nhánh đối với chi nhánh.

**Lưu ý:**

- Đối với trường hợp doanh nghiệp ký kết thêm hợp đồng lao động, nếu người lao động chưa đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì trong vòng 30 ngày kể từ ngày giao kết hợp đồng lao động, doanh nghiệp sẽ phải làm thủ tục đăng ký tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp lần đầu cho người lao động và đăng ký điều chỉnh đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp theo hồ sơ dưới đây nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội.

- Doanh nghiệp phải gia hạn thẻ bảo hiểm y tế hết hạn (theo thời hạn ghi trên thẻ) cho người lao động vào tháng cuối cùng trước khi thẻ bảo hiểm y tế hết hạn.

**Hồ sơ phải nộp để điều chỉnh đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp gồm:**

- [Tờ khai điều chỉnh thông tin bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế](https://khoinghiep.thuvienphapluat.vn/bieu-mau/to-khai-dieu-chinh-thong-tin-bhxh-bhyt/816.html) (Mẫu TK1-TS ban hành kèm theo [Quyết định 888/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-888-QD-BHXH-2018-sua-doi-quy-trinh-thu-bao-hiem-theo-Quyet-dinh-595-QD-BHXH-388683.aspx));

- [Tờ khai đơn vị điều chỉnh thông tin bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế](https://khoinghiep.thuvienphapluat.vn/bieu-mau/to-khai-dieu-chinh-thong-tin-don-vi-tham-gia-bhxh-bhyt/819.html) (Mẫu TK3-TS ban hành kèm theo [Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-595-QD-BHXH-Quy-trinh-thu-bao-hiem-cap-so-bao-hiem-the-bao-hiem-2017-348047.aspx));

- [Danh sách lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm tai nạn, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp](https://khoinghiep.thuvienphapluat.vn/bieu-mau/danh-sach-lao-dong/817.html) (Mẫu D02-TS ban hành kèm theo [Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-595-QD-BHXH-Quy-trinh-thu-bao-hiem-cap-so-bao-hiem-the-bao-hiem-2017-348047.aspx));

- [Bảng kê thông tin](https://khoinghiep.thuvienphapluat.vn/bieu-mau/bang-ke-thong-tin/18860.html) (Mẫu D01-TS ban hành kèm theo [Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-595-QD-BHXH-Quy-trinh-thu-bao-hiem-cap-so-bao-hiem-the-bao-hiem-2017-348047.aspx));

- Trường hợp người lao động được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế cao hơn: bổ sung [giấy tờ chứng minh được hưởng quyền lợi bảo hiểm y tế cao hơn](https://khoinghiep.thuvienphapluat.vn/bieu-mau/cac-loai-giay-to-lam-can-cu-de-cap-lai-ghi-dieu-chinh-the-bhyt/820.html) (nếu có) (theo Phụ lục 03 ban hành kèm theo [Quyết định 595/QĐ-BHXH](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Quyet-dinh-595-QD-BHXH-Quy-trinh-thu-bao-hiem-cap-so-bao-hiem-the-bao-hiem-2017-348047.aspx)).

Trong vòng 10 ngày, cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ giải quyết truy thu đối với các trường hợp vi phạm quy định của pháp luật về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trường hợp điều chỉnh tăng tiền lương đã đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì thời gian giải quyết không quá 03 ngày kể từ ngày nhận đủ hồ sơ theo quy định.

***5.3. Những hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động***

Bộ luật Lao động 2019 quy định 07 loại hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động về cơ bản vẫn kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động 2012. Luật mới thực hiện bổ sung một hành vi bị nghiêm cấm là “tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động”. Ngoài ra, còn có các quy định cụ thể người sử dụng lao động không được làm được nêu rải rác tại các quy định khác của bộ luật như giao kết hợp đồng, trả lương, xử lý kỷ luật, sử dụng người lao động chưa đủ 18 tuổi …

Nhìn chung, tuy không thể hoàn toàn nới lỏng các quy định như kỳ vọng của bộ phận người sử dụng lao động, nhưng Bộ luật Lao động 2019 có cố gắng sửa đổi, bổ sung các quy định cụ thể để đảm bảo hơn nữa quyền lợi cho người sử dụng lao động, xây dựng quan hệ lao động bình đẳng. Nhưng, một cách thẳng thắn, Bộ luật Lao động vẫn còn một số vấn đề chưa thật sự rõ ràng, chưa thông thoáng cho người sử dụng lao động. Chẳng hạn trong vấn đề mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, hiện vẫn còn chung chung, chưa có thủ tục rõ ràng; hay quy định mọi trường hợp người sử dụng lao động chậm trả lương cho người lao động từ 15 ngày trở lên đều phải trả tiền lãi là không hợp lý. Bởi ngay từ thực tiễn đại dịch vừa qua, việc phải ngừng sản xuất, chậm trả lương cho người lao động hoàn toàn nằm ngoài ý muốn chủ quan của người sử dụng lao động, hơn nữa, người sử dụng lao động trong trường hợp này cũng gặp vô vàn khó khăn, thậm chí còn khó khăn hơn người lao động, nếu yêu cầu họ phải trả thêm một khoản tiền đền bù vì chậm trả lương lúc này sẽ tạo thêm gánh nặng quá lớn cho người sử dụng lao động, không bảo vệ được cho họ và gián tiếp không bảo đảm được nguồn việc làm cho người lao động.

**6. Tăng tuổi nghỉ hưu 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ**

Quá trình xây dựng Bộ luật Lao động 2019, trong số các quy định liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, có hai vấn đề nhận được sự quan tâm lớn, được bàn luận rất nhiều không chỉ trong giới nghiên cứu, chuyên gia mà còn trong xã hội. Đó là vấn đề điều chỉnh nâng tuổi nghỉ hưu và đa dạng hóa tổ chức đại diện người lao động. Thực chất, chuyện nâng tuổi nghỉ hưu là chuyện của tất cả các nước để thích ứng với quá trình già hóa dân số và nguy cơ thiếu hụt lao động trong tương lai. Ban soạn thảo Dự án Bộ luật Lao động sửa đổi đã nghiên cứu kỹ lưỡng và thấy có nhiều lý do cần điều chỉnh tăng dần tuổi nghỉ hưu.

***Đầu tiên***, cần phải thấy rằng nâng tuổi nghỉ hưu là cần thiết, là vì lợi ích quốc gia chứ không phải vì lý do lo ngại vỡ Quỹ bảo hiểm xã hội. Các lý do có thể kể ra là Việt Nam đã bước vào giai đoạn già hóa dân số và tốc độ già hóa dân số được dự báo diễn ra rất nhanh.

***Hai là***, Việt Nam sẽ phải đối mặt với vấn đề thiếu hụt lao động nếu không mở rộng độ tuổi lao động thông qua việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu;

***Ba là***, mặc dù quy định tuổi nghỉ hưu là 60 với nam, 55 với nữ nhưng sau độ tuổi này, có tới  70-72% nam giới tuổi 60-65 và nữ giới tuổi 55-60 vẫn còn tiếp tục tham gia lực lượng lao động, và điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là một trong những biện pháp thừa nhận và đảm bảo quyền được làm việc của người dân;

***Bốn là***, thu hẹp khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ là biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới trên thị trường lao động, đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử theo Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ tất cả các hình thức phân biệt đối xử chống lại phụ nữ (CEDAW) mà Việt Nam đã cam kết từ năm 1982;

***Năm là***, sau tuổi 55 của nữ và 60 tuổi của nam, người lao động vẫn có thể làm việc khi số năm khỏe mạnh sau tuổi 60 của Việt Nam ở mức rất khá theo công bố của Tổ chức Y tế thế giới;

***Sáu là***, mở rộng độ tuổi lao động, tăng tuổi nghỉ hưu là một trong những biện pháp quan trọng góp phần đảm bảo cân đối tài chính quỹ hưu trí và tử tuất trong dài hạn.

Xuất phát từ những lý do đó, sau nhiều lần dự thảo lấy ý kiến, đến khi được thông qua, khoản 2 Điều 169 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định: “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”. Như vậy, Bộ luật Lao động mới đã quyết định nâng tuổi nghỉ hưu đối với lao động nam từ 60 tuổi lên 62 tuổi, đối với lao động nữ từ 55 tuổi lên 60 tuổi. Đồng thời, quy định mới đã thu hẹp khoảng cách tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ (trước đây là 05 tuổi, hiện nay đã thu hẹp lại còn 02 tuổi), tạo điều kiện để phụ nữ có thời gian phát triển sự nghiệp tương đương nam giới, thể hiện rõ nét nỗ lực của Việt Nam trong việc thúc đẩy bình đẳng giới thực hiện Công ước CEDAW.

Cũng trong quy định tại khoản 2 Điều 169 đã cho thấy, trong phương án đề nghị nâng tuổi nghỉ hưu, Bộ luật Lao động 2019 chủ trương tăng tuổi nghỉ hưu nhưng không thực hiện một cách vội vàng, ồ ạt, mà thực hiện theo lộ trình. Trước đây khi dự thảo, ban soạn thảo đã đưa ra hai phương án:

1. Phương án 1: Kể từ ngày 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với nữ, sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.
2. Phương án 2: Kể từ ngày 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 04 tháng đối với nam và đủ 55 tuổi 06 tháng đối với nữ, sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với nam và 06 tháng đối với nữ cho đến khi nam đủ 62 tuổi, nữ đủ 60 tuổi.

Như vậy, cả 02 phương án đều đề xuất tuổi nghỉ hưu đối với nữ đều là đủ 60 tuổi, nam là đủ 62 tuổi.

Việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu của nam lên 62, nữ lên 60 với các lý do sau:

- Thứ nhất, bảo đảm sự phù hợp với quy mô, cơ cấu, chất lượng, thể trạng sức khỏe và tuổi thọ của người lao động Việt Nam;

- Thứ hai, tham khảo kinh nghiệm, thông lệ của các quốc gia trên thế giới quy định về xác định tuổi nghỉ hưu;

- Thứ ba, việc nâng tuổi nghỉ hưu lên nam 62 tuổi, nữ 60 tuổi là cần thiết, tránh việc phải điều chỉnh đột ngột lên mức quá cao trong tương lai và  hầu hết các quốc gia khi điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu đều có một lộ trình để thu hẹp dần khoảng cách về tuổi nghỉ hưu giữa nam và nữ.

Ngoài ra, Dự thảo cũng quy định về trường hợp người lao động được quyền nghỉ hưu sớm hơn thời gian quy định, cụ thể:

- Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; và một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt có quyền nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 5 tuổi so với quy định trên tại thời điểm nghỉ hưu.

- Người lao động có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt có quyền nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định trên tại thời điểm nghỉ hưu.

Cuối cùng, chúng ta đã lựa chọn xây dựng một lộ trình chậm theo phương án 1 (09 năm đối với lao động nam, 14 năm đối với lao động nữ). Từ đó giúp giảm áp lực lên hệ thống bảo hiểm xã hội, tạo thời gian thích ứng cho các bên. Lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu của người lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | **NGƯỜI LAO ĐỘNG NAM** | **NGƯỜI LAO ĐỘNG NỮ** |
| **Năm 2021** | 60 tuổi 03 tháng | 55 tuổi 04 tháng |
| **Năm 2022** | 60 tuổi 06 tháng | 55 tuổi 08 tháng |
| **Năm 2023** | 60 tuổi 09 tháng | 56 tuổi |
| **Năm 2024** | 61 tuổi | 56 tuổi 04 tháng |
| **Năm 2025** | 61 tuổi 03 tháng | 56 tuổi 08 tháng |
| **Năm 2026** | 61 tuổi 06 tháng | 57 tuổi |
| **Năm 2027** | 61 tuổi 09 tháng | 57 tuổi 04 tháng |
| **Năm 2028** | 62 tuổi | 57 tuổi 08 tháng |
| **Năm 2029** |  | 58 tuổi |
| **Năm 2030** |  | 58 tuổi 04 tháng |
| **Năm 2031** |  | 58 tuổi 08 tháng |
| **Năm 2032** |  | 59 tuổi |
| **Năm 2033** |  | 59 tuổi 04 tháng |
| **Năm 2034** |  | 59 tuổi 08 tháng |
| **Năm 2035** |  | 60 tuổi |

Thêm vào đó, để tăng tính linh hoạt trong hoạt động lao động sao cho phù hợp với thực tế cũng như nhu cầu của hai bên, Bộ luật Lao động 2019 xác định tuổi nghỉ hưu 62 với nam và 60 với nữ là trong điều kiện làm việc bình thường, trong một số trường hợp đặc biệt, người lao động có thể nghỉ sớm hơn hoặc nghỉ muộn hơn. Cụ thể:

+ Người lao động bị suy giảm khả năng lao động;

+ Làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

+ Làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;

+ Làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn;

+ Trường hợp người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.

Họ có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn (Tất nhiên nghỉ hưu muộn hơn chỉ khi người lao động có đủ sức khỏe, có nguyện vọng và người sử dụng lao động có nhu cầu sử dụng lao động đó). Tuy nhiên, để đảm bảo các vấn đề an sinh – xã hội, thay vì quy định tại các văn bản hướng dẫn, Bộ luật Lao động đã quy định trực tiếp nội dung khống chế người lao động được nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn hoặc cao hơn nhưng tối đa không quá 05 tuổi so với mức tuổi được quy định theo lộ trình trên tại thời điểm nghỉ hưu.

**7. Mở rộng quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động**

Như đã đề cập ở phần trên, bên cạnh vấn đề nâng tuổi nghỉ hưu, việc mở cơ chế “đa công đoàn”, cho phép có nhiều tổ chức đại diện người lao động bên cạnh công đoàn cũng là một vấn đề rất được quan tâm, tập trung bàn luận trong giới nghiên cứu cũng như công luận. Thời gian đầu, khi chúng ta bắt đầu đàm phán tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, cũng như xem xét phê chuẩn và hội nhập sâu hơn các văn kiện của ILO, các yêu cầu về mở cửa chính sách, thực hiện tự do hiệp hội – tức thừa nhận sự tồn tại của nhiều tổ chức đại diện người lao động trở thành vấn đề tương đối nhạy cảm. Khi đó những bàn luận trong nước tập trung vào việc nên hay không nên chấp nhận “đa công đoàn” bởi còn rất nhiều lo ngại về những tác động tiêu cực của cơ chế này, đặc biệt là những tác động về chính trị - xã hội. Thế nhưng để thực hiện mục tiêu phát triển đất nước, việc hội nhập là nhu cầu và xu thế tất yếu, nên sau đó sự quan tâm đã chuyển trọng tâm sang vấn đề làm sao để thiết lập được cơ chế hoạt động cho các tổ chức đại diện người lao động đảm bảo hài hòa, bình đẳng, đảm bảo sự quản lý của nhà nước và ổn định, trật tự xã hội. Sau rất nhiều lần dự thảo lấy ý kiến, cuối cùng, khi Bộ luật Lao động 2019 được thông qua, chúng ta đã chính thức thừa nhận và cho phép có nhiều tổ chức đại diện người lao động bên cạnh công đoàn, phá vỡ thế độc tôn của công đoàn. Đây là một nội dung được đổi mới mạnh mẽ từ trong tư tưởng, quan điểm làm luật, do đó, những quy định của Bộ luật Lao động 2019 về các tổ chức đại diện người lao động đều rất mới mẻ, cần được lưu tâm. Bộ luật dành 01 chương (Chương XIII) với 9 điều khoản quy định về vấn đề này như sau:

a) Ghi nhận quyền tự do hiệp hội, quyền bình đẳng giữa các tổ chức đại diện người lao động.

Điều đầu tiên của Chương XIII ghi nhận người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, đó có thể là công đoàn hoặc là tổ chức khác của người lao động tại doanh nghiệp. Các tổ chức này đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Nhưng, ngoài Công đoàn đã có hệ thống tổ chức riêng theo Luật Công đoàn và được phân chia thành từng cấp, đối với các tổ chức đại diện người lao động khác, tinh thần của Bộ luật Lao động 2019 hiện nay chỉ cho phép thành lập, hoạt động trong quy mô một cơ sở, một doanh nghiệp. Điều đó có nghĩa, tổ chức đại diện người lao động được thành lập ở doanh nghiệp nào thì chỉ được đại diện cho thành viên là người lao động ở doanh nghiệp đó, không được đại diện cho người lao động của doanh nghiệp khác (khoản 2 Điều 170 quy định “**Người lao động trong doanh nghiệp** có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức của người lao động **tại doanh nghiệp** ...”; khoản 1 Điều 13 quy định “Tại thời điểm đăng ký, **tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp** phải có số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc **tại doanh nghiệp** theo quy định của Chính phủ”).

Tuy nhiên, việc quy định “tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” vẫn để lại nhiều băn khoăn, bởi: thực tế, doanh nghiệp được tổ chức dưới nhiều cách thức, trong đó có những cách thức tổ chức phức tạp, gồm nhiều tầng nấc như tổng công ty, tập đoàn, doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, cơ sở …, trong những trường hợp này, tính “doanh nghiệp” được hiểu như thế nào? “một doanh nghiệp” có bao gồm cả công ty gốc và chi nhánh không?...; hay đối với trường hợp những tổ chức không phải doanh nghiệp nhưng vẫn có quan hệ lao động, người lao động là giúp việc gia đình, những cơ sở có số lao động ít… – liệu người lao động trong những tổ chức, đơn vị này có thể thành lập tổ chức đại diện cho mình được hay không? Vì vậy, thời gian tới các nhà làm luật cần làm rõ cách hiểu về phạm vi “doanh nghiệp” theo quy định của luật để xác định tính “cơ sở” cho tổ chức đại diện người lao động.

Ngoài ra cần lưu ý, công đoàn là tổ chức chính trị - xã hội, vừa mang tính chính trị, vừa mang tính xã hội, nhưng pháp luật chỉ thừa nhận sự bình đẳng giữa các tổ chức đại diện người lao động trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động, do đó, tính “chính trị” là đặc điểm riêng của công đoàn, các tổ chức khác không được thực hiện chức năng “chính trị” như tham gia xây dựng chính sách, pháp luật về lao động…

b) Về việc thành lập: Loại trừ công đoàn đã có đạo luật điều chỉnh riêng, Bộ luật quy định các tổ chức đại diện người lao động khi thành lập đều phải thực hiện thủ tục đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, giấy đăng ký do cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp là căn cứ xác định sự thành lập và hoạt động là hợp pháp. Đồng thời, khi đăng ký thành lập, các tổ chức này phải đảm bảo có đủ số lượng tối thiểu thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp (số lượng cụ thể do Chính phủ quy định, nhưng như đã nói ở trên cần tính đến những trường hợp là những lao động nhỏ lẻ như người giúp việc gia đình hay các cơ sở sử dụng ít lao động để tạo cơ chế đảm bảo quyền tự do hiệp hội cho họ). Nếu có sự vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức hoặc tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản thì tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở sẽ bị thu hồi đăng ký.

Về vấn đề tổ chức nhân sự: Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp có các thành viên là người lao động làm việc tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, để hoạt động một cách quy củ, có tổ chức cần có một bộ phận đứng ra quản lý, lãnh đạo, do đó Bộ luật Lao động 2019 đã xây dựng một số quy định về Ban lãnh đạo. Theo quy định tại khoản 2 Điều 173, Ban Lãnh đạo được thành lập trên cơ sở bầu chọn của các thành viên của tổ chức. Cũng theo điều khoản này, thành viên ban lãnh đạo phải đảm bảo các điều kiện cơ bản gồm:

1. Là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp;
2. Không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Bên cạnh đó, để tạo điều kiện cho thành viên ban lãnh đạo thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình, trên cơ sở học hỏi, kế thừa các quy định về quyền của cán bộ công đoàn cơ sở trong quan hệ lao động trước đây, Điều 176 Bộ luật Lao động 2019 đã quy định các quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, gồm các quyền sau:

- Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động.

Ví dụ, khi tổ chức người lao động tổ chức tuyên truyền chính sách, pháp luật hay tổ chức sinh hoạt tập thể cho người lao động, trừ khi có kế hoạch và được sự đồng ý của người sử dụng lao động, nếu không tổ chức đại diện người lao động không thể yêu cầu người lao động dừng làm việc để tham gia mà phải thực hiện trong giờ nghỉ hoặc ngoài giờ làm việc….

- Tiếp cận người sử dụng lao động để thực hiện các nhiệm vụ đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (ví dụ việc lấy ý kiến khảo sát về nội dung thương lượng; lấy ý kiến về tổ chức đình công …)

- Được sử dụng thời gian làm việc theo quy định của pháp luật và thỏa thuận với người sử dụng lao động để thực hiện công việc của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà vẫn được người sử dụng lao động trả lương. Theo đó, người sử dụng lao động có trách nhiệm dành một khoảng thời gian (ít nhất phải bằng mức tối thiểu do Chính phủ quy định) cho toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thực hiện nhiệm vụ của tổ chức đại diện trên cơ sở số lượng thành viên của tổ chức. Ngoài ra người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có thể thỏa thuận tăng thêm mức thời gian làm việc để thực hiện công việc của tổ chức đại diện, cũng như cách thức thức sử dụng thời gian làm việc của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở phù hợp với điều kiện thực tế.

- Được hưởng các bảo đảm khác trong quan hệ lao động và trong việc thực hiện chức năng đại diện theo quy định của pháp luật (như hưởng phụ cấp, được gia hạn hợp đồng lao động cho đến hết nhiệm kỳ …).

c) Về tổ chức, hoạt động: Bộ luật yêu cầu các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đều phải có điều lệ để làm căn cứ cho hoạt động của tổ chức. Mặc dù các tổ chức có quyền tự quyết đối với nội dung điều lệ của mình, nhưng để đảm bảo các nội dung của điều lệ được chặt chẽ, Bộ luật đã đưa ra những nội dung chủ yếu phải có trong điều lệ, gồm:

- Tên, địa chỉ tổ chức; biểu tượng (nếu có);

- Tôn chỉ, mục đích và phạm vi hoạt động là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của thành viên tổ chức mình trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp; cùng với người sử dụng lao động giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định;

- Điều kiện, thủ tục gia nhập và ra khỏi tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

- Cơ cấu tổ chức, nhiệm kỳ, người đại diện của tổ chức;

- Nguyên tắc tổ chức, hoạt động;

- Thể thức thông qua quyết định của tổ chức.

- Phí thành viên, nguồn tài sản, tài chính và việc quản lý, sử dụng tài sản, tài chính của tổ chức.

- Kiến nghị và giải quyết kiến nghị của thành viên trong nội bộ tổ chức.

Ngoài ra, để hạn chế tình trạng lợi dụng hoạt động các tổ chức xâm phạm đến quyền lợi của người lao động, đảm bảo sự bình đẳng, công bằng, hướng đến bảo vệ tốt nhất cho quyền lợi của người lao động, Bộ luật Lao động 2019 đưa ra một số yêu cầu bắt buộc phải tuân thủ khi xây dựng điều lệ như sau:

- Trong một tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không đồng thời có thành viên là người lao động thông thường và thành viên là người lao động trực tiếp tham gia vào quá trình ra quyết định liên quan đến điều kiện lao động, tuyển dụng lao động, kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động hoặc chuyển người lao động làm công việc khác;

- Những nội dung sau đây phải do thành viên quyết định theo đa số: thông qua, sửa đổi, bổ sung điều lệ của tổ chức; bầu cử, miễn nhiệm người đứng đầu và thành viên ban lãnh đạo của tổ chức; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, đổi tên, giải thể, liên kết tổ chức; gia nhập Công đoàn Việt Nam;

- Việc thu, chi tài chính của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp phải được theo dõi, lưu trữ và định kỳ hằng năm công khai cho thành viên của tổ chức;

d) Nghĩa vụ của người sử dụng lao động: Để đảm bảo tốt nhất quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở cho người lao động, Bộ luật Lao động 2019 đã quy định rõ những nghĩa vụ và những hành vi nghiêm cấm của người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Điều 177 quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động như sau:

- Không được cản trở, gây khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp.

- Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

- Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động.

- Các nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Đặc biệt, Bộ luật đã nhấn mạnh những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động theo hai nhóm hành vi:

- Nhóm thứ nhất là những hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện người lao động, bao gồm:

+ Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động;

+ Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn hợp đồng lao động, chuyển người lao động làm công việc khác;

+ Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;

+ Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

- Nhóm thứ hai là những hành vi can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

Trên cơ sở các quy định về công đoàn trước đây, Bộ luật Lao động 2019 đã kế thừa, sửa đổi, bổ sung, từ đó đưa ra những quy định khái quát nhất, tạo lập nền móng cho việc thành lập, tổ chức, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động cũng như vị trí, mối quan hệ giữa tổ chức đại diện người lao động truyền thống là công đoàn với những tổ chức đại diện người lao động khác. Đây là điểm mới nổi bật của Bộ luật Lao động 2019, là sự cụ thể hóa của Việt Nam theo quy định của các công ước quốc tế và hiệp định thương mại thế hệ mới.

**8. Quy định đơn giản, rõ ràng về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động**

Khi bắt đầu xây dựng mối quan hệ lao động, các bên đều mong muốn xây dựng một quan hệ lâu dài, ổn định, thống nhất và hòa hợp. Tuy nhiên, qua quá trình lao động, không tránh khỏi việc xuất hiện những bất đồng, mâu thuẫn, đối kháng nhau về quyền lợi, dẫn đến phát sinh tranh chấp. Do vậy, trong mọi đạo luật về lao động, nhà làm luật đều phải có quy định về giải quyết tranh chấp để tạo cơ sở cho các bên giải quyết tranh chấp, điều chỉnh quan hệ lao động. Tuy nhiên, một số quy định giải quyết tranh chấp tại Bộ luật Lao động 2012 còn rườm rà hoặc không thuận lợi cho các bên, vì vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã có nhiều sửa đổi về nội dung này.

***8.1. Mở rộng các trường hợp tranh chấp lao động***

Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm một số biểu hiện của tranh chấp lao động. Bộ luật Lao động 2012 xác định những tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động là tranh chấp lao động (bao gồm những tranh chấp phát sinh giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động và giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động). Tuy nhiên, do nội dung quy định là “trong quan hệ lao động” và phạm vi quan hệ lao động tại đạo luật còn hẹp nên đã vô tình bỏ sót nhiều trường hợp có tính chất tranh chấp lao động. Do đó, để giúp luật bao quát một cách rộng nhất có thể các trường hợp trong thực tế, Bộ luật Lao động 2019 đã định nghĩa lại khái niệm “tranh chấp lao động” như sau: Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động (khoản 1 Điều 179). Đồng thời phân loại tranh chấp lao động thành hai loại:

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.
2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.

Có thể thấy, thay vì nêu chung chung là những tranh chấp phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động, Bộ luật Lao động 2019 quy định rõ ràng và mở rộng hơn khái niệm “tranh chấp lao động”: diễn giải rõ đó là những tranh chấp phát sinh trong quá trình xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ lao động; ngoài ra còn có những tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau, tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Về cơ bản, Bộ luật mới cũng phân loại tranh chấp lao động thành 02 loại là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể (tranh chấp lao động tập thể gồm có tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích) nhưng có hướng dẫn đầy đủ hơn.

Tuy vậy, Bộ luật Lao động 2019 đã để lại một hạn chế đáng tiếc bởi chính việc phân loại đã vô tình thu hẹp khái niệm tranh chấp lao động đã nêu trước đó. Khi thực hiện định nghĩa, Bộ luật xác định tranh chấp lao động có một dạng thức là “tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau”, nhưng khi phân loại lại bỏ quên loại hình tranh chấp này. Việc phân loại tranh chấp lao động có ý nghĩa lớn trong việc xác định trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp. Nay, tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau mặc dù được xác định là tranh chấp lao động, nhưng lại không nằm trong tranh chấp lao động cá nhân cũng như tranh chấp lao động tập thể, nên nếu xảy ra tranh chấp sẽ không giải quyết được vì không thể xác định cách thức giải quyết tranh chấp.

Liên quan đến việc nhận diện tranh chấp lao động, Bộ luật Lao động 2019 còn có thay đổi trong tư duy về phân định tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của Bộ luật Lao động 2019 không chỉ là những tranh chấp phát sinh khi có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện các quy định của pháp luật về lao động, các quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận khác, mà còn trong trường hợp “Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí”. Cách nhận diện tranh chấp lao động tập thể về lợi ích cũng rõ ràng, dễ tiếp cận hơn. Trước đây, Bộ luật Lao động 2012 chỉ nêu ngắn gọn “là tranh chấp lao động phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới”, đến nay đã được sửa đổi và bao gồm hai trường hợp:

1. Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;
2. Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

***8.2. Thay đổi, thu gọn và tập trung các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động***

Để đảm bảo sự thống nhất trong quy định của pháp luật, sự phù hợp với vị trí, chức năng, nhiệm vụ của các chủ thể, đồng thời hạn chế sự can thiệp của Nhà nước vào quan hệ lao động, tôn trọng thỏa thuận của các bên, tôn trọng quy luật của nền kinh tế thị trường, giúp rút ngắn thời gian cũng như thủ tục, tạo thuận lợi cho các bên trong giải quyết tranh chấp, Bộ luật Lao động 2019 đã quyết định thay đổi các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động.

Trước hết, Bộ luật đã loại bỏ thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện. Theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, có 04 chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện và Tòa án nhân dân, trong đó, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền. Tuy nhiên, đối với một nền kinh tế thị trường đang hội nhập quốc tế sâu rộng, tham gia hàng loạt các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, việc quy định thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện là không còn phù hợp vì như vậy sẽ dễ dẫn đến nguy cơ nhà nước can thiệp quá sâu vào quan hệ lao động, không tạo điều kiện cho các bên thỏa thuận. Do đó, Bộ luật Lao động 2019 không còn quy định thẩm quyền cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, chỉ quy định 03 chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân.

Một số quy định về mặt tổ chức của các chủ thể trên cũng có sự thay đổi. Bộ luật đã luật hóa, đưa quy định về thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động tại Nghị định vào quy định trực tiếp tại luật. Theo đó, Hòa giải viên lao động phải do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm. Đồng thời thực hiện sửa đổi, bổ sung một số quy định về Hội đồng trọng tài lao động. Bộ luật đã hướng dẫn rõ thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động và quy định rõ chế độ hoạt động của hội đồng là theo nhiệm kỳ 05 năm. Do có sự thay đổi về cơ cấu các chủ thể của quan hệ lao động (tổ chức đại diện người lao động không chỉ có Công đoàn mà còn có những tổ chức đại diện người lao động khác), nên số lượng thành viên của Hội đồng được nâng lên từ “không quá 07 người” thành “ít nhất 15 người” và mở rộng cơ cấu thành viên.

Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, thành viên của Hội đồng trọng tài lao động sẽ bao gồm đại diện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện công đoàn cấp tỉnh, đại diện tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Đến quy định của Bộ luật Lao động 2019, thành viên của Hội đồng vẫn bao gồm đại diện ba bên, nhưng không cứng nhắc phải là người thuộc cùng hệ thống cơ quan, tổ chức với người đề cử. Điểm b khoản 3 Điều 185 đã quy định: “Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều này, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định”. Điều này đã tạo cơ hội cho đại diện của các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động khác và thậm chí cả những chuyên gia độc lập được tham gia vào Hội đồng trọng tài lao động. Vì số lượng thành viên được mở rộng, không thể mỗi lần giải quyết toàn bộ Hội đồng trọng tài đều tham gia, hơn nữa để nâng cao hiệu quả hoạt động, Bộ luật Lao động 2019 cũng thay đổi cơ chế giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài lao động.

Theo quy định cũ, mỗi khi phát sinh tranh chấp thuộc thẩm quyền, tất cả thành viên hội đồng trọng tài lao động đều tham gia, hội đồng ra quyết định theo đã số, bằng hình thức bỏ phiếu kín. Theo bộ luật mới, khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền, Hội đồng trọng tài lao động sẽ thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết. Ban trọng tài lao động bao gồm trọng tài viên do các bên tranh chấp chọn (mỗi bên chọn 01 trọng tài viên) và 01 trọng tài viên do các trọng tài viên nói trên lựa chọn đồng thời là Trưởng Ban.

***8.3. Quy định rõ ràng, dể hiểu trình tự giải quyết tranh chấp lao động***

Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019 đều xác định tranh chấp lao động tập thể có thể tồn tại dưới ba dạng tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Nhưng mỗi loại lại có đặc điểm riêng về chủ thể, nội dung tranh chấp nên đối với mỗi loại tranh chấp lao động, pháp luật lao động lại quy định khác nhau về trình tự giải quyết. Tuy nhiên, do cách quy định của Bộ luật cũ chưa được rõ ràng nên Bộ luật Lao động 2019 đã thực hiện sửa đổi, bổ sung về bố cục quy định, về trình tự và thủ tục cụ thể khi giải quyết từng loại tranh chấp.

(i) Tranh chấp lao động cá nhân

Trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của hai Bộ luật được thể hiện qua sơ đồ sau:

|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012**  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG  TÒA ÁN NHÂN DÂN | **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG  TÒA ÁN NHÂN DÂN  HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI  LAO ĐỘNG |

Nhìn từ sơ đồ có thể thấy, Bộ luật Lao động 2019 đã tăng thêm quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cho các bên, bởi sau khi bước hòa giải không đạt kết quả, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết, chứ không phải chỉ có duy nhất một lựa chọn yêu cầu Tòa án giải quyết như trước đây.

Trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, việc tiến hành hòa giải của hòa giải viên lao động vẫn là thủ tục đầu tiên và bắt buộc. Nhưng để đảm bảo quyền lợi cho người lao động, Bộ luật đã quy định một số trường hợp tranh chấp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

+ Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

+ Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

+ Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

+ Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

+ Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

Về thủ tục tiến hành hòa giải của hòa giải viên lao động về cơ bản vẫn được giữ nguyên như quy định của Bộ luật Lao động 2012. Tuy nhiên, như đã nói trên, trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành thì các bên tranh chấp không phải chỉ có một lựa chọn duy nhất là Tòa án mà đã có quyền lựa chọn một trong hai phương thức qua Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân để giải quyết tranh chấp.

Bởi luật bổ sung một phương thức giải quyết tranh chấp, do đó, đã có thêm quy định tại Điều 189 hướng dẫn về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động, cơ bản như sau:

1. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp;
2. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp;
3. Trường hợp hết thời hạn 07 ngày *(kể từ ngày nhận được yêu cầu)* mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn 30 ngày *(kể từ ngày ban trọng tài được thành lập)* mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

(ii) Tranh chấp lao động tập thể về quyền

Trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền được khái quát qua sơ đồ dưới đây:

|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012**  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG  TÒA ÁN NHÂN DÂN  CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP HUYỆN | **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**  TÒA ÁN NHÂN DÂN  HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG |

Qua sơ đồ có thể thấy điểm khác biệt đầu tiên trong trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Bộ luật Lao động 2019 là việc bỏ thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, thay vào đó luật đã cho phép Hội đồng trọng tài lao động được tham gia vào giải quyết tranh chấp. Bộ luật mới cũng quy định linh hoạt trình tự giải quyết, mở rộng quyền lựa chọn cho các bên. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2012, tiến trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải đi theo thứ tự cố định, bước đầu là tiến hành hòa giải, nếu không đạt kết quả các bên chỉ có thể yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết tiếp và nếu không thành, đến lúc này mới được quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Nhận thấy sự bất cập của quy trình này (kéo dài thời gian giải quyết, có sự tham gia quá nhiều của những thiết chế mang tính quyền lực nhà nước, không tạo ra nhiều cơ hội cho các bên thương lượng, hòa giải…), Bộ luật Lao động 2019 đã thay đổi trình tự giải quyết theo hướng linh hoạt hơn. Bộ luật nêu rõ thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động là bắt buộc và phải thực hiện đầu tiên đối với mọi tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trường hợp việc hòa giải không thành hoặc hết thời hạn mà hòa giải viên không tiến hành hòa giải, các bên có quyền lựa chọn giải quyết theo một trong hai phương thức qua Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân để giải quyết tranh chấp, không bị bó hẹp chỉ có một lựa chọn duy nhất như trước đây.

Việc lựa chọn phương thức nào là theo quan điểm chủ quan của các bên nhưng có thể cân nhắc dựa trên các yếu tố như mức độ, tính chất tranh chấp, mục đích và tiềm lực. Thông thường, nếu các bên tranh chấp gay gắt, khó tìm được tiếng nói chung, mong muốn có sự can thiệp của một cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước để giải quyết dứt điểm vụ việc, các bên có thể lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án, nhưng thời gian giải quyết sẽ phải kéo dài ít nhất khoảng 02 - 04 tháng, những trường hợp phức tạp có thể kéo dài một năm hoặc hơn và quá trình giải quyết các bên phải tuân theo nhiều thủ tục tố tụng chặt chẽ. Trong khi đó, nếu các bên muốn việc giải quyết được nhanh chóng, riêng tư, giảm thiểu thủ tục, đồng thời có sự tham gia của những thành phần am hiểu sâu về thực tiễn quan hệ lao động, trực tiếp tham gia vào quan hệ lao động, các bên có thể lựa chọn phương thức giải quyết bởi Hội đồng trọng tài lao động; trường hợp không đồng ý với kết quả giải quyết của Hội đồng trọng tài, các bên vẫn có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động, thủ tục giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động cơ bản vẫn tương tự như khi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Nhưng riêng đối với hai trường hợp tranh chấp do có sự khác nhau trong cách hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động và khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí, nếu trong quá trình giải quyết, xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì hòa giải viên lao động hoặc Ban trọng tài lao động phải chuyển hồ sơ đến cơ quan có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

Bộ luật Lao động 2019 còn thay đổi quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động về quyền. Trước đây, Bộ luật Lao động 2012 quy định thời hiệu này là “01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm”. Hiện nay, luật mới đã tách riêng quy định thời hiệu cho từng thủ tục:

+ Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm;

+ Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm;

+ Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

Do đó, trong quá trình giải quyết, các bên cần phải lưu ý cân nhắc, tính toán thời gian để đảm bảo còn thời hiệu.

(iii) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Trình tự giải quyết tranh chấp tập thể về lợi ích được khái quát qua sơ đồ sau:

|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012**  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG  ĐÌNH CÔNG  HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG | **BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019**  ĐÌNH CÔNG  HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG  HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG |

Về cơ bản, phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Bộ luật Lao động 2019 được duy trì như Bộ luật Lao động 2012 (gồm ba phương thức: hòa giải của hòa giải viên lao động, giải quyết của Hội đồng trọng tài lao động và đình công). Trong đó: thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động là bắt buộc và phải được thực hiện trước tiên. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hòa giải viên không tổ chức hòa giải theo luật định, các bên mới được thực hiện thủ tục tiếp theo là yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành đình công (Đây tiếp tục là một sự đổi mới mang hướng tích cực, tiến gần hơn đến thông lệ quốc tế, giúp tăng cường sự lựa chọn cho các bên, bởi trước đó, Bộ luật Lao động 2012 chỉ cho phép các bên tiến hành giải quyết theo phương thức qua Hội đồng trọng tài lao động nếu việc hòa giải không đạt kết quả, không được phép lựa chọn đình công ở giai đoạn này). Trường hợp lựa chọn giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động, các bên phải tôn trọng và thực thi phán quyết trọng tài. Chỉ khi Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc không ra quyết định trong thời hạn luật định, các bên mới được tiến hành đình công.

Bên cạnh đó, để tạo thuận lợi cho các bên trong việc thực hiện, Bộ luật đã quy định thủ tục hòa giải và giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thống nhất với khi giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Nhìn chung, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động của Bộ luật Lao động 2019 đã được quy định tương đối mạch lạc, rõ ràng. Về mặt hình thức, các quy định được sắp xếp theo từng loại tranh chấp; về mặt nội dung, những trình tự, thủ tục khi giải quyết các loại tranh chấp đều tương tự nhau. Do đó, việc hiểu và áp dụng pháp luật sẽ dễ dàng, thuận tiện hơn, ngay cả đổi với người lao động.

***8.4. Mở rộng quyền đình công cho người lao động***

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. Pháp luật Việt Nam chỉ thừa nhận đình công là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, được tiến hành khi việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua các thiết chế luật định không thành công. Nhưng không phải ai cũng có quyền tiến hành đình công, chỉ có những tổ chức đại diện người lao động là một bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích mới được tổ chức, lãnh đạo đình công.

Thay đổi lớn nhất của Bộ luật Lao động 2019 liên quan đến đình công là đã sửa đổi và mở rộng quyền đình công cho người lao động, bổ sung thêm một trường hợp được tiến hành đình công. Trước đây, việc đình công chỉ được thực hiện khi việc giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động không thành hoặc khi một trong các bên không thực hiện thỏa thuận hòa giải đã được hội đồng trọng tài lao động ghi nhận. Hiện nay, việc đình công được tiến hành khi xảy ra một trong hai trường hợp:

1. Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định 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.

Bộ luật cũng quy định lại về những trường hợp đình công bất hợp pháp, gồm 06 trường hợp:

- Không thuộc trường hợp được đình công;

- Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công;

- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật Lao động 2019;

- 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;

- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công;

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền.

Bên cạnh đó, bộ luật đã đơn giản hóa thủ tục thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc của người sử dụng lao động. Thay vì phải thông báo cho 05 thành phần như trước đây, theo quy định mới, người sử dụng lao động chỉ phải thông báo cho 03 cơ quan, tổ chức, gồm:

+ Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;

+ Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa;

+ Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa.

**9. Thẩm quyền của cơ quan nhà nước về người lao động**

Nhà nước trong lao động có vị trí rất đặc biệt, đây là chủ thể thực hiện việc quản lý nhà nước về lao động, là một bên trong quan hệ ba bên về lao động và trong một số trường hợp còn là người sử dụng lao động. Trong đó, chức năng quản lý nhà nước là chức năng đặc thù, riêng có của Nhà nước. Vì vậy, tại các bộ luật lao động đều phải có những quy định riêng vấn đề quản lý nhà nước về lao động.

Theo quy định tại Điều 236 Bộ luật Lao động 2012 thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động được xác định như sau:

*“1. Chính phủ thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước.*

*2. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội chịu trách nhiệm trước Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động.*

*Bộ, cơ quan ngang bộ trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm thực hiện và phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.*

*3. Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình”.*

Như vậy, Bộ luật Lao động 2012 quy định thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động sẽ được phân cấp từ trung ương đến địa phương theo các đơn vị quản lý hành chính nhà nước. Theo đó, Nhà nước đã thiết lập hệ thống cơ quan quản lý nhà nước về lao động phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của từng cơ quan trong hệ thống tổ chức bộ máy nhà nước. Với chức năng được Hiến pháp và pháp luật quy định, Chính phủ là cơ quan thống nhất quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi cả nước. Ở trung ương, giúp Chính phủ thực hiện quản lý nhà nước về lao động là các bộ, cơ quan ngang bộ, trong đó Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giữ vai trò chủ trì, là cơ quan trực tiếp và chịu trách nhiệm trước Chính phủ trong việc thực hiện quản lý nhà nước về lao động; các bộ, cơ quan ngang bộ khác giữ vai trò phối hợp. Quy định này phù hợp với chức năng của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội được quy định tại Điều 1 Nghị định số 106/2012/NĐ-CP ngày 20/12/2012 (quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội), “là cơ quan của Chính phủ, thực hiện chức năng quản lý nhà nước về các lĩnh vực: Việc làm, dạy nghề, lao động, tiền lương, tiền công, bảo hiểm xã…”. Các bộ, cơ quan ngang bộ khác trong phạm vi chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm phối hợp với Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trong quản lý nhà nước về lao động.

Trong phạm vi địa phương, việc thực hiện quản lý nhà nước về lao động do Ủy ban nhân dân các cấp thực hiện. Giúp việc ủy ban nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương là cơ quan hoặc bộ phận chuyên môn về lĩnh vực lao động.

Ví dụ: Ở cấp tỉnh, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là cơ quan quản lý nhà nước về lao động trên phạm vi toàn tỉnh, giúp việc cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh là Sở Lao động - Thương binh và Xã hội; Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn huyện, cơ quan giúp việc Ủy ban nhân dân cấp huyện là Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội; ở cấp xã sẽ có công chức phụ trách lao động – thương binh và xã hội giúp Ủy ban nhân dân cấp xã quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn. Mặc dù về phương diện tổ chức bộ máy, các cơ quan Lao động – Thương binh và Xã hội không được tổ chức theo ngành dọc nhưng về phương diện quản lý chuyên môn, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội vẫn có quyền hướng dẫn và chỉ đạo chuyên môn đối với các cơ quan, đơn vị chuyên môn cấp dưới trong phạm vi cả nước, mà trực tiếp là Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, tương tự như vậy giữa Sở Lao động – Thương binh và Xã hội đối với các Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội trên địa bàn tỉnh…

Đến Bộ luật Lao động năm 2019, quy định về thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động về cơ bản không có sự thay đổi so với quy định của pháp luật hiện hành. Tuy nhiên, về nội dung quản lý nhà nước về lao động được quy định tại Điều 235 Bộ luật Lao động năm 2012 đã có sự sửa đổi, bổ sung, cụ thể tại Điều 212 Bộ luật Lao động 2019 quy định quản lý nhà nước về lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

+ Ban hành và tổ chức thực hiện văn bản quy phạm pháp luật về lao động.

+ Theo dõi, thống kê, cung cấp thông tin về cung cầu và biến động cung, cầu lao động; quyết định chính sách tiền lương đối với người lao động; quyết định chính sách, quy hoạch, kế hoạch về nguồn nhân lực, phân bố và sử dụng lao động toàn xã hội, giáo dục nghề nghiệp, phát triển kỹ năng nghề; xây dựng khung trình độ kỹ năng nghề quốc gia, khung trình độ quốc gia Việt Nam đối với các trình độ thuộc giáo dục nghề nghiệp. Quy định danh mục nghề chỉ được sử dụng lao động đã qua đào tạo giáo dục nghề nghiệp hoặc có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.

+ Tổ chức và tiến hành nghiên cứu khoa học về lao động; thống kê, thông tin về lao động và thị trường lao động, về mức sống, tiền lương và thu nhập của người lao động; quản lý lao động về số lượng, chất lượng và biến động lao động.

+ Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

+ Kiểm tra, thanh tra, xử lý vi phạm pháp luật và giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động; giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

+ Hợp tác quốc tế về lao động.

Trong số các nội dung quản lý nhà nước về lao động, hoạt động thanh tra có vị trí tương đối đặc thù vì là cơ chế kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động cũng như quản lý nhà nước về lao động, phát hiện và xử lý hành vi vi phạm. Vì vậy, Bộ luật Lao động 2019 tiếp tục kế thừa Bộ luật Lao động 2012 có những quy định riêng về hoạt động thanh tra lao động. Theo quy định tại Điều 214 Bộ luật Lao động 2019, hoạt động thanh tra lao động có 05 nội dung cơ bản được giữ nguyên như trước đây, gồm:

1. Thanh tra việc chấp hành quy định của pháp luật về lao động;
2. Điều tra tai nạn lao động và vi phạm an toàn, vệ sinh lao động;
3. Tham gia hướng dẫn áp dụng hệ thống tiêu chuẩn, quy chuẩn kỹ thuật về điều kiện lao động, an toàn, vệ sinh lao động;
4. Giải quyết khiếu nại, tố cáo về lao động theo quy định của pháp luật;
5. Xử lý theo thẩm quyền và kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm pháp luật về lao động.

Quản lý nhà nước về lao động không chỉ là việc theo dõi, giám sát, đảm bảo các bên thi hành đúng pháp luật lao động mà hoạt động quản lý nhà nước còn phải thúc đẩy, hỗ trợ quan hệ lao động phát triển. Vì vậy, một trong những nội dung quản lý nhà nước về lao động phải có nội dung “Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định”. Đồng thời, ngay tại Điều 4 của Bộ luật đã quy định về “chính sách của Nhà nước về lao động” để cụ thể hóa nội dung này. Trong đó, đáng chú ý là việc mở rộng đối tượng tác động của chính sách không chỉ có người lao động, mà có cả những người làm việc không có quan hệ lao động, đảm bảo phù hợp với phạm vi, đối tượng điều chỉnh của Bộ luật.

Có thể thấy, với những sửa đổi, bổ sung của Bộ luật Lao động 2019, Việt Nam đã nỗ lực để phát triển quan hệ lao động tiệm cận với những tiêu chuẩn tiên tiến của cộng đồng quốc tế. Đây là một bước tiến đáng ghi nhận của Việt Nam, như ông Chang-Hee Lee (Giám đốc ILO Việt Nam) đã phát biểu “Đây là một tiến bộ quan trọng do những sửa đổi trong Bộ Luật Lao động sẽ cải thiện đáng kể vấn đề việc làm và quan hệ lao động của Việt Nam, tạo nền tảng vững chắc cho hội nhập quốc tế và thương mại công bằng”. Trong tương lai, để Bộ luật được triển khai sâu rộng và đi vào thực tế, điều quan trọng trước mắt là cần có những hướng dẫn chi tiết, kịp thời, đảm bảo đúng tinh thần của pháp luật. Từ đó giúp đem lại hiệu qảu thiết thực đối với người lao động, người sử dụng lao động và thúc đẩy nền kinh tế.

**10. Hệ thống các điểm mới quan trọng của Bộ luật Lao động 2019 người lao động cần quan tâm**

- *Chỉ được giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng*

[Bộ Luật lao động 2012](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx): Giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói áp dụng đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng.

Bộ Luật lao động 2019: Áp dụng đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ 1 số trường hợp bắt buộc ký hợp đồng bằng văn bản tại Khoản 2 Điều 18, Điểm a Khoản 1 Điều 145, Khoản 1 Điều 162 Bộ Luật lao động 2019.

* *Thêm hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động*

Bổ sung thêm hành vi: Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

*- Loại hợp đồng lao động:*Luật mới đã bỏ loại hợp đồng theo mùa vụ.

*- Chấp nhận hợp đồng lao động được thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu*

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.

* *Không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động dưới 01 tháng*

Theo quy định hiện hành thì chỉ có đối tượng ký hợp đồng lao động mùa vụ là đương nhiên không phải thử việc.

* *Về thời gian thử việc*

Bổ sung quy định: Thời gian 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.

* *Bổ sung thêm trường hợp tạm hoãn hợp đồng lao động*

Thêm 04 trường hợp người lao động được tạm hoãn hợp đồng lao động sao đây:

+ 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 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.

* *Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do*

Bộ Luật lao động 2012: Người lao động có hợp đồng lao động xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bắt buộc phải có 01 trong những lý do được nêu tại Khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động 2012, đồng thời đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước.

Bộ Luật lao động 2019: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần lý do chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước tại Khoản 1 Điều 35 (trừ 01 số trường hợp không cần báo trước).

*-Bổ sung quy định về những trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước*

Bộ luật Lao động 2019 quy định các trường hợp đặc biệt người lao động không cần báo trước sau đây:

+ 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.

* *Hai trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần báo trước*

Người sử dụng lao động cũng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước với 02 trường hợp sau:

+ Người lao động không có mặt tại nơi làm việc trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

+ Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

* *Chính thức tăng tuổi nghỉ hưu từ năm 2021*

Hiện hành, tuổi nghỉ hưu của lao động nam là đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi; tuy nhiên theo quy định mới thì 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.

* *Dịp Quốc khánh được nghỉ 02 ngày*

Theo quy định tại Bộ Luật lao động 2012 thì ngày Quốc khách, người lao động chỉ được nghỉ 01 ngày, tuy nhiên kể từ năm 2021 thì người lao động sẽ được nghỉ 02 ngày.

* *Thêm trường hợp người lao động nghỉ việc riêng vẫn hưởng nguyên lương*

Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và *phải thông báo với người sử dụng lao động* trong những trường hợp sau đây:

+ Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

+ Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

+ Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Như vậy, so với quy định hiện hành, Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm trường hợp cha nuôi, mẹ nuôi; cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết thì người lao động được nghỉ 03 ngày.

Đồng thời, quy định rõ hơn trường hợp "con đẻ", "con nuôi" kết hôn thì được nghỉ 01 ngày (hiện hành, quy định "con" kết hôn thì nghỉ 01 ngày); "con đẻ", "con nuôi" chết thì được nghỉ 03 ngày (hiện hành quy định "con" chết thì nghỉ 03 ngày).

Ngoài quy định trên, người lao động có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.

* *Tăng thời gian làm thêm đối đa theo tháng lên 40 giờ/tháng*

Tuy tổng thời gian làm thêm tối đa vẫn giữ mức không quá 200 giờ/năm nhưng đã có điều chỉnh về số giờ làm thêm theo tháng từ “không quá 30 giờ/tháng” lên “không quá 40 giờ/tháng”.

* *Bổ sung quy định người lao động được ủy quyền cho người khác nhận lương*

Người lao động được ủy quyền cho người khác nhận lương trong trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp.

Tuy nhiên, người được ủy quyền có nhận được tiền lương của người lao động hay không sẽ phụ thuộc vào 02 yếu tố:

+ Việc ủy quyền phải hợp pháp;

+ Người sử dụng lao động đồng ý, bởi Luật quy định người sử dụng lao động “có thể” trả cho người được ủy quyền chứ không bắt buộc.

* *Đối thoại tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 lần/năm*

Bộ luật Lao động 2012: Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.

Bộ luật Lao động 2019: Đối thoại tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 lần/năm, 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.

* *Người lao động không phải trả phí mở tài khoản để nhận lương tại ngân hàng*

Bộ luật Lao động 2012: Nếu trả lương qua tài khoản, Luật cho phép doanh nghiệp thỏa thuận với người lao động về việc ai là người sẽ chi trả chi phí về việc mở, duy trì tài khoản ngân hàng.

Bộ luật Lao động 2019: Luật bắt buộc doanh nghiệp phải chi trả cho những khoản phí này.

*Hoạt động được thực hiện với sự hỗ trợ kinh phí của Chương trình hỗ trợ pháp lý liên ngành dành cho doanh nghiệp giai đoạn 2015 – 2020, Bộ Tư pháp./.*