

## NHỮNG NỘI DUNG MỚI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Ngày 20/11/2019, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8, đã thông qua Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14. Bộ luật Lao động năm 2019 gồm 17 Chương, 220 Điều, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và thay thế Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

Để phục vụ công tác cập nhật pháp luật nhằm áp dụng các quy định của Bộ luật Lao động 2019 trong hoạt động của doanh nghiệp, Luật My Way gửi đến Quý Công ty tài liệu: **“Những nội dung mới trong Bộ luật Lao động năm 2019”** được phân tích chi tiết và trích dẫn cơ sở pháp lý tại các phần dưới đây:

### I. CÁC QUY ĐỊNH CHUNG

#### 1. Mở rộng phạm vi và đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm đối tượng “Người làm việc không có mối quan hệ lao động” thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật, như vậy Bộ luật Lao động đã mở rộng phạm vi áp dụng, không còn chỉ điều chỉnh các mối quan hệ lao động (hình thành trên cơ sở hợp đồng lao động). Trong đó "Người làm việc không có quan hệ lao động" là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động, Sự bổ sung này nhằm thể hiện chính sách bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của nhà nước đối với nhóm đối tượng này.

Tuy nhiên, các quy định pháp lý cụ thể không được thể hiện trong Bộ luật mà chỉ có các quy định mang tính định hướng như: sẽ áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động; sẽ xây dựng 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.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<b>Điều 2. Đối tượng áp dụng</b> 1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và <b>người làm việc không có quan hệ lao động</b> .	<b>Điều 2. Đối tượng áp dụng</b> 1. Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này.

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.</p>	<p>2. Người sử dụng lao động.</p> <p>3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.</p> <p>4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.</p>
<p><b>Điều 3. Giải thích từ ngữ</b></p> <p>6. <i>Người làm việc không có quan hệ lao động</i> là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.</p>	
<p><b>Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động</b></p> <p>1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, <b>người làm việc không có quan hệ lao động</b>; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.</p> <p>...</p> <p>3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; <b>áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.</b></p> <p>...</p>	
<p><b>Điều 212. Nội dung quản lý nhà nước về lao động</b></p> <p>...</p>	

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
 Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
 Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>4. Xây dựng các cơ chế, thiết chế hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định; <b>thúc đẩy việc áp dụng quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động</b>; thực hiện việc đăng ký và quản lý hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. Hợp tác quốc tế về lao động.</p>	
<p><b>Điều 220. Hiệu lực thi hành</b></p> <p>...</p> <p>3. 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, <b>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.</b></p>	

## 2. Đưa ra định nghĩa chính thức về hành vi phân biệt đối xử trong lao động

Hiện nay, theo Bộ luật Lao động 2012 thì hành vi "phân biệt đối xử trong lao động" chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm (Khoản 1 Điều 8 Bộ luật Lao động 2012 quy định về hành vi bị nghiêm cấm: "*Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.*") mà chưa có một định nghĩa cụ thể.

---

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

Khoản 8 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra định nghĩa về hành vi này như sau:

*"Phân biệt đối xử trong lao động là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.*

*Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử."*

Theo đó, các quy định cụ thể liên quan đến hành vi này như: hành vi "phân biệt đối xử trong lao động" là một hành vi bị nghiêm cấm, người sử dụng không được thực hiện các hành vi phân biệt đối xử người lao động liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, vấn đề tham gia thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động...

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 3. Giải thích từ ngữ</b></p> <p>8. <i>Phân biệt đối xử trong lao động</i> 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.</p> <p>Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất</p>	

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là <b>phân biệt đối xử</b>.</p>	
<p><b>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; <b>không bị phân biệt đối xử</b>, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</p>	<p><b>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và <b>không bị phân biệt đối xử</b>;</p>
<p><b>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động</b></p> <p>1. <b>Phân biệt đối xử trong lao động.</b></p>	<p><b>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm</b></p> <p>1. <b>Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</b></p>
<p><b>Điều 32. Làm việc không trọn thời gian</b></p> <p>1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần hoặc theo tháng được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.</p> <p>2. Người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>3. <b>Người lao động làm việc không trọn thời</b></p>	<p><b>Điều 34. Người lao động làm việc không trọn thời gian</b></p> <p>1. Người lao động làm việc không trọn thời gian là người lao động có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của người sử dụng lao động.</p> <p>2. Người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động làm việc không</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

 Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

 Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>gian được hưởng lương; bình đẳng trong thực hiện quyền và nghĩa vụ với người lao động làm việc trọn thời gian; bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động.</p>	<p>trọn thời gian khi giao kết hợp đồng lao động.</p> <p>3. Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động.</p>
<p><b>Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động</b></p> <p>1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.</p> <p>2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.</p> <p>...</p>	<p><b>Điều 57. Quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động</b></p> <p>1. Thông báo, hướng dẫn cho người lao động thuê lại biết nội quy lao động và các quy chế khác của mình.</p> <p>2. Không được phân biệt đối xử về điều kiện lao động đối với người lao động thuê lại so với người lao động của mình.</p> <p>...</p>
<p><b>Điều 90. Tiền lương</b></p> <p>1. Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.</p> <p>2. Mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.</p> <p>3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá</p>	<p><b>Điều 90. Tiền lương</b></p> <p>1. Tiền lương là khoản tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động để thực hiện công việc theo thỏa thuận.</p> <p>Tiền lương bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác.</p> <p>Mức lương của người lao động không được thấp hơn mức lương tối thiểu do Chính phủ quy định.</p> <p>2. Tiền lương trả cho người lao động căn</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

 Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>trị như nhau.</p>	<p>cứ vào năng suất lao động và chất lượng công việc.</p> <p>3. Người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.</p>
<p><b>Điều 175. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với 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</b></p> <p>1. 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:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;</p> <p>d) 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.</p> <p>2. Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ</p>	<p><b>Điều 190. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn</b></p> <p>1. Cản trở, gây khó khăn cho việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.</p> <p>2. Ép buộc người lao động thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</p> <p>3. Yêu cầu người lao động không tham gia hoặc rời khỏi tổ chức công đoàn.</p> <p>4. Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc và các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động nhằm cản trở việc thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.</p> <p>...</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888



<p>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 <b>hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.</b></p> <p>...</p>	
<p><b>Điều 179. Tranh chấp lao động</b></p> <p>...</p> <p>2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp 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 phát sinh trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;</p> <p>b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;</p> <p>c) <b>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.</b></p>	

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)



<p>3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:</p> <p>a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;</p> <p>b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật</p>	
---	--

### 3. Đưa ra định nghĩa chính thức về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Cụ thể, Bộ luật Lao động 2019 đưa ra định nghĩa như sau tại Khoản 9 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.*"

Bộ luật Lao động 2012 có các quy định rải rác về hành vi này tại một số điều khoản, tuy nhiên không đầy đủ và không có khái niệm chính thức để xác định hành vi này.

Theo đó, các quy định trong Bộ luật Lao động 2019 liên quan đến vấn đề này như sau:

- Hành vi "quấy rối tình dục nơi làm việc" là một hành vi bị nghiêm cấm trong lao động;
- Người sử dụng lao động có nghĩa vụ xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được bổ sung thêm vào nội dung của thương lượng tập thể, và phải được thể hiện trong nội quy lao động.;
- Hành vi "quấy rối tình dục tại nơi làm việc" được quy định trong nội quy lao động là một trong những cơ sở để sa thải người lao động;
- Nếu người lao động bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng.

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 3. Giải thích từ ngữ</b></p> <p>...</p> <p>9. <i>Quấy rối tình dục tại nơi làm việc</i> là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.</p>	
<p><b>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, <i>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</i>;</p> <p>...</p>	<p><b>Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động có các quyền sau đây:</p> <p>a) Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử;</p> <p>...</p>
<p><b>Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động</b></p> <p>...</p> <p>2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) 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</p>	<p><b>Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động</b></p> <p>...</p> <p>2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận khác với người lao động, tôn trọng danh dự, nhân</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

 Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>người lao động;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) 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; <b>xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</b></p> <p>đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.</p>	<p>phẩm của người lao động;</p> <p>b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại với tập thể lao động tại doanh nghiệp và thực hiện nghiêm chỉnh quy chế dân chủ ở cơ sở;</p> <p>c) Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu;</p> <p>d) Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày bắt đầu hoạt động và định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động ở địa phương;</p> <p>đ) Thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về bảo hiểm xã hội và pháp luật về bảo hiểm y tế.</p>
<p><b>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động</b></p> <p>1. Phân biệt đối xử trong lao động.</p> <p>2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.</p> <p>3. <b>Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.</b></p> <p>...</p>	<p><b>Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm</b></p> <p>1. Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn.</p> <p>2. Ngược đãi người lao động, <b>quấy rối tình dục tại nơi làm việc.</b></p> <p>...</p>
<p><b>Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b></p>	<p><b>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động làm việc theo hợp đồng</p>

<p>...</p> <p>2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) <b>Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</b></p> <p>đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;</p> <p>e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;</p> <p>g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.</p>	<p>lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;</p> <p>b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;</p> <p>c) Bị ngược đãi, <b>quấy rối tình dục</b>, cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;</p> <p>đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;</p> <p>e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;</p> <p>g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng</p>
--	---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

	lao động chưa được hồi phục. ...
<p><b>Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <p>Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;</li> <li>2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;</li> <li>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;</li> <li>4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;</li> <li>5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;</li> <li>6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;</li> <li>7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và <b>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</b>;</li> <li>8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.</li> </ol>	<p><b>Điều 70. Nội dung thương lượng tập thể</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.</li> <li>2. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca.</li> <li>3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động.</li> <li>4. Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.</li> <li>5. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</li> </ol>
<p><b>Điều 118. Nội quy lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải</li> </ol>	<p><b>Điều 119. Nội quy lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.</li> </ol>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
 Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
 Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn, vệ sinh lao động;</p> <p>d) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</p> <p>đ) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>e) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;</p> <p>g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;</p> <p>h) Trách nhiệm vật chất;</p> <p>i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>...</p>	<p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p>
<p><b>Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</b></p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:</p>	<p><b>Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</b></p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)



<p>1. 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;</p> <p>2. <b>Người lao động có hành vi</b> 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 hoặc <b>quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động</b>;</p> <p>3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;</p> <p>...</p>	<p>1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, 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;</p> <p>2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.</p> <p>Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;</p> <p>...</p>
<p><b>Điều 165. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động</b></p> <p>1. Ngược đãi, <b>quấy rối tình dục</b>, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.</p> <p>2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.</p>	<p><b>Điều 183. Những hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động</b></p> <p>1. Ngược đãi, <b>quấy rối tình dục</b>, cưỡng bức lao động, dùng vũ lực đối với lao động là người giúp việc gia đình.</p> <p>2. Giao việc cho người giúp việc gia đình không theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Giữ giấy tờ tùy thân của người lao động.</p>

## II. VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)



Các quy định liên quan đến hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2019 được sửa đổi, bổ sung theo hướng ghi nhận việc áp dụng pháp luật lao động trong thực tiễn, phát hiện các lỗ hổng pháp lý và bổ sung các quy định chặt chẽ hơn nhằm xóa bỏ các hạn chế của Bộ luật Lao động 2012, điều này đồng nghĩa với việc yêu cầu doanh nghiệp phải thực thi pháp luật lao động một cách nghiêm túc hơn.

## 1. Về việc xác định "hợp đồng lao động"

Theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động 2012: "*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.*"

Bộ luật Lao động 2019 cơ bản giữ nguyên quy định này, tuy nhiên có bổ sung thêm: "*Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.*"

Như vậy, quy định này xóa bỏ việc các bên trong quan hệ lao động ký kết hợp đồng có bản chất là hợp đồng lao động nhưng với tên gọi khác nhằm tránh sự điều chỉnh chặt chẽ của Bộ luật Lao động đối với việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định trên, việc xác định một hợp đồng có phải là hợp đồng lao động hay không dựa vào việc nội dung hợp đồng có thể hiện "*việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên*" hay không. Nếu đáp ứng yêu cầu này thì phải tuân thủ các quy định liên quan đến hợp đồng lao động được quy định tại Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành được ban hành sau này.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 13. Hợp đồng lao động</b></p> <p>1. 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.</p> <p><b>Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi</b></p>	<p><b>Điều 15. Hợp đồng lao động</b></p> <p>Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.</p>

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>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.</p> <p>2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động <b>phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.</b></p>	
---	--

## 2. Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm quy định về 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*”. Hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc người lao động làm việc trả tiền đang vay hay để bù nợ cho người sử dụng lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 17. Hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.</p> <p>2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.</p> <p>3. <b>Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.</b></p>	<p><b>Điều 20. Những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.</p> <p>2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.</p>

## 3. Các loại hợp đồng lao động

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

Theo quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động 2019, chỉ còn 02 loại hợp đồng là:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn (không quá 36 tháng);

So với Bộ luật Lao động 2012 thì:

- Thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn trong Bộ luật Lao động 2019 là không quá 36 tháng (chứ không còn quy định là từ đủ 12 tháng đến 36 tháng);
- Bỏ loại hợp đồng lao động theo mùa vụ;

Như vậy, từ ngày 01/01/2021 khi ký kết hợp đồng lao động với người lao động, doanh nghiệp phải ký kết một trong 02 loại hợp đồng nêu trên mà không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 20. Loại hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, <b>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.</b></p> <p>2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:</p> <p>a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp</p>	<p><b>Điều 22. Loại hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, <b>thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.</b></p> <p><b>c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc</b></p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>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;</p> <p>b) 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 thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.</p>	<p>theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</p> <p>2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn 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; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.</p> <p>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.</p> <p>3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.</p>
--	---

#### 4. Về phạm vi điều chỉnh của Phụ lục hợp đồng lao động

##### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

Phụ lục hợp đồng lao động được dùng như một phương thức quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động; thông thường được đính kèm và là một bộ phận không thể tách rời của hợp đồng, có hiệu lực như hợp đồng lao động.

Tuy nhiên, Điều 22 Bộ luật Lao động 2019 quy định phụ lục hợp đồng lao động "*không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động*".

Như vậy, quy định này sẽ ảnh hưởng đến việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động xác định thời hạn (không quá 36 tháng), cụ thể khi hết hạn hợp đồng, nếu người lao động tiếp tục làm việc thì:

- (i) ký tiếp hợp đồng mới (hợp đồng xác định thời hạn) trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng hết thời hạn, quy định này có nghĩa:
  - Thứ nhất, không được ký kết phụ lục gia hạn hợp đồng mà phải ký kết hợp đồng mới;
  - Thứ hai, chỉ được ký thêm 01 lần hợp đồng lao động xác định thời hạn, không được ký thêm các phụ lục đính kèm để gia hạn hợp đồng;
  - Sau khi ký kết và thực hiện hợp đồng mới, khi hợp đồng mới hết hiệu lực nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- (ii) hoặc chuyển thành hợp đồng không xác định thời hạn nếu quá thời hạn 30 ngày mà không ký kết hợp đồng mới.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.</p> <p>2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động <b>nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.</b></p> <p>Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy</p>	<p><b>Điều 24. Phụ lục hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Phụ lục hợp đồng lao động là một bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.</p> <p>2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.</p> <p>Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của</p>

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.</p> <p>Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.</p>	<p>hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.</p> <p>Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.</p>
<p><b>Điều 20. Loại hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, <b>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.</b></p> <p>2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết</p>	<p><b>Điều 22. Loại hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:</p> <p>a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng.</p> <p>b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, <b>thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng.</b></p> <p><b>c) Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</b></p> <p>2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



<p>hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động 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 hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.</p>	<p>ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng.</p> <p>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.</p> <p>3. Không được giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác.</p>
---	--

**5. Được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam**

Đây là các ngoại lệ của quy định chỉ được ký kết tối đa 02 lần hợp đồng lao động xác định có thời hạn (Điều 20 Bộ luật Lao động 2019).

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)



Điều 149 Bộ luật Lao động 2019 cho phép người sử dụng lao động "thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với người cao tuổi". Việc xác định "người lao động cao tuổi" thực hiện theo quy định tại Điều 148, Điều 169 Bộ luật Lao động 2019.

Điều 151 Bộ luật Lao động 2019 cho phép người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài tại Việt Nam "có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn".

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 149. Sử dụng người lao động cao tuổi</b></p> <p>1. Khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận <b>giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn</b>.</p> <p>2. Khi người lao động cao tuổi đang hưởng lương hưu theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội mà làm việc theo hợp đồng lao động mới thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi được hưởng tiền lương và các <b>quyền lợi khác theo quy định của pháp luật</b>, hợp đồng lao động.</p> <p>3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, <b>trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn</b>.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.</p>	<p><b>Điều 167. Sử dụng người lao động cao tuổi</b></p> <p>1. Khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thỏa thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe kéo <b>dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới theo quy định tại Chương III</b> của Bộ luật này.</p> <p>2. Khi đã nghỉ hưu, nếu làm việc theo hợp đồng lao động mới, thì ngoài quyền lợi đang hưởng theo chế độ hưu trí, người lao động cao tuổi vẫn được hưởng quyền lợi đã thỏa thuận theo hợp đồng lao động.</p> <p>3. Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, <b>trừ trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ</b>.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc.</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p><b>Điều 148. Người lao động cao tuổi</b></p> <p>1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động cao tuổi <b>có quyền thỏa thuận với người sử dụng lao động</b> về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</p> <p>3. Nhà nước khuyến khích sử dụng người lao động cao tuổi làm việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm quyền lao động và sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực.</p>	<p><b>Điều 166. Người lao động cao tuổi</b></p> <p>1. Người lao động cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</p> <p>3. <b>Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.</b></p>
<p><b>Điều 169. Tuổi nghỉ hưu</b></p> <p>1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.</p> <p>2. <b>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.</b></p> <p><b>Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.</b></p>	<p><b>Điều 187. Tuổi nghỉ hưu</b></p> <p>1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội <b>được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.</b></p> <p>2. 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; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p> <p>3. 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 khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>3. 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 nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.</p> <p>4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.</p> <p>5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>này.</p> <p>4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.</p>
<p><b>Điều 151. Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam</b></p> <p>...</p> <p>2. Thời hạn của hợp đồng lao động đối với người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không được vượt quá thời hạn của Giấy phép lao động. Khi sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn.</p>	

## 6. Các hình thức ký kết hợp đồng lao động

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

### 6.1. Ghi nhận hình thức giao kết hợp đồng điện tử

Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng lao động thông qua "phương tiện điện tử" sẽ có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

Quy định này là quy định nhằm ghi nhận tình huống trên thực tế, khi khoa học công nghệ phát triển thì việc giao kết hợp đồng lao động không chỉ được thực hiện qua các hình thức văn bản, lời nói mà còn có thể thực hiện qua phương tiện điện tử.

Tuy nhiên, cần lưu ý, hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử "dưới hình thức thông điệp dữ liệu" phải tuân theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử.

### 6.2. Về hình thức giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động chỉ được giao kết đối với trường hợp hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp sử dụng người lao động là người dưới 15 tuổi và người giúp việc gia đình và giao kết hợp đồng lao động với người được ủy quyền của nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên (Theo quy định hiện hành thì các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 03 tháng).

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động</b></p> <p>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.</p> <p>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.</p>	<p><b>Điều 16. Hình thức hợp đồng lao động</b></p> <p>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.</p> <p>2. Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

## 7. Quy định về thử việc đối với người lao động

### 7.1. Quy định về trường hợp không phải thử việc

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định mới: "không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng". Quy định hiện hành tại Bộ luật Lao động 2012 chỉ ghi nhận trường hợp không phải thử việc đối với "hợp đồng lao động mùa vụ" và loại hợp đồng mùa vụ đã không còn tồn tại theo Bộ luật lao động 2019.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 24. Thử việc</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>2. Nội dung chủ yếu của hợp đồng thử việc gồm thời gian thử việc và nội dung quy định tại các điểm a, b, c, đ, g và h khoản 1 Điều 21 của Bộ luật này.</p> <p>3. Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.</p>	<p><b>Điều 26. Thử việc</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>Nội dung của hợp đồng thử việc gồm các nội dung quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, g và h khoản 1 Điều 23 của Bộ luật này.</p> <p>2. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc.</p>

### 7.2. Bổ sung quy định về thời gian thử việc

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

Bộ luật Lao động 2019 kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động 2012 về thời gian thử việc đối với người lao động, tuy nhiên bổ sung trường hợp sau: "*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*".

Các quy định khác liên quan đến thời gian thử việc vẫn giữ nguyên, cụ thể:

- Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;
- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;
- Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 25. Thời gian thử việc</b></p> <p>Thời gian thử việc do hai bên thỏa thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc một lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp;</li> <li>2. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</li> <li>3. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</li> <li>4. Không quá 06 ngày làm việc đối với công</li> </ol>	<p><b>Điều 27. Thời gian thử việc</b></p> <p>Thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm các điều kiện sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;</li> <li>2. Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.</li> <li>3. Không quá 6 ngày làm việc đối với công việc khác.</li> </ol>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



việc khác.	
------------	--

### 7.3. Quy định điều chỉnh khi kết thúc thời gian thử việc

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012 thì: "Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động". Điều này có nghĩa rằng, mặc định chỉ có trường hợp hợp đồng lao động được giao kết sau khi hoàn thành khoảng thời gian thử việc.

Bộ luật Lao động 2019 đã quy định mở rộng và chi tiết hơn để các bên có cơ sở pháp lý áp dụng, cụ thể như sau:

- Các bên ký kết hợp đồng lao động trước khi thử việc, trong hợp này có thỏa thuận thử việc;  
Nhu vậy, nếu thử việc đạt yêu cầu thì tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết.
- Các bên ký kết hợp đồng thử việc;  
Nhu vậy, nếu thử việc đạt yêu cầu thì phải giao kết hợp đồng lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc</b></p> <p>1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.</p> <p>Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.</p> <p>Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì</p>	<p><b>Điều 29. Kết thúc thời gian thử việc</b></p> <p>1. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động <b>phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.</b></p> <p>2. Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thỏa thuận thử việc mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thỏa thuận.</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

2. 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.

## 8. Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động

### 8.1. Các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần báo trước 45 ngày với hợp đồng không xác định thời hạn và 30 ngày với hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng (khác với quy định tại Bộ luật Lao động 2012, người lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định, và phải báo trước với thời hạn được quy định).

Trong một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, như:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động;
- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng;
- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;
- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc;
- Đủ tuổi nghỉ hưu hoặc theo thỏa thuận của các bên;

---

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động;

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 35. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động như sau:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) ít nhất 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;</p> <p>c) ít nhất 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng;</p> <p>d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.</p> <p>2. Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy</p>	<p><b>Điều 37. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động</b></p> <p>1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;</p> <p>b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;</p> <p>c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;</p> <p>đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;</p> <p>e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p>định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Bị <b>quấy rối tình dục tại nơi làm việc</b>;</p> <p>đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;</p> <p>e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;</p> <p>g) Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.</p>	<p>bệnh có thẩm quyền;</p> <p>g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo <b>mùa vụ</b> hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.</p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước:</p> <p>a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là <b>hợp đồng lao động theo mùa vụ</b> hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;</p> <p>c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p>3. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng phải báo cho người sử dụng lao</p>
---	---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

	động biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
<p><b>Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, <b>trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:</b></p> <p>a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;</p> <p>b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.</p> <p>2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:</p> <p>a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian</p>	<p><b>Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>1. <b>Ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn</b>, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động.</p> <p>2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; <b>trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</b></p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.</p> <p>4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;

b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.

## 8.2. Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Bên cạnh các trường hợp người sử dụng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định hiện hành, Bộ luật Lao động 2019 sửa đổi, bổ sung các trường hợp sau:

- Sửa đổi trường hợp chấm dứt hợp đồng vì người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc. Bộ luật Lao động 2019 quy định cơ sở để xác định việc "thường xuyên không hoàn thành công việc" là Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành.
- Bổ sung thêm các trường hợp sau:
  - + Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu hoặc thỏa thuận khác của hai bên;
  - + 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 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.
- Sửa đổi về thời hạn báo trước người sử dụng lao động phải tuân thủ như sau:
  - + Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
  - + Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;
  - + Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với một số trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn và điều trị trong thời gian dài nên không đáp ứng việc thực hiện công việc;

---

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- + Thời hạn báo trước đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì được thực hiện theo quy định của Chính phủ.
- + Không cần báo trước đối với các trường hợp:
  - Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau 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;

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động <b>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;</b></p> <p>b) 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 <b>đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng</b> hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao</p>	<p><b>Điều 38. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;</p> <p>b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 06 tháng liên tục, <b>đối với người lao động làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn</b> và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo <b>hợp đồng lao động theo mùa vụ</b> hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.</p> <p>Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người lao động được xem xét để</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

 Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

 Tel: [0944026888](tel:0944026888)



<p>động đối với người làm việc theo <b>hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng</b> mà khả năng lao động chưa hồi phục.</p> <p>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;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;</p> <p><b>đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;</b></p> <p>e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;</p> <p><b>g) 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.</b></p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các điểm a, b, c, đ và g khoản 1 Điều này, người sử</p>	<p>tiếp tục giao kết hợp đồng lao động;</p> <p>c) Do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc;</p> <p>d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 33 của Bộ luật này.</p> <p>2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước:</p> <p>a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;</p> <p>b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn;</p> <p>c) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và <b>đối với hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.</b></p>
---	--

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)



dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

a) ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại điểm d và điểm e khoản 1 Điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

### 8.3. Bổ sung nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt

Bên cạnh các trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động 2012 thì từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động còn chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền;
- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật;
- Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- Trường hợp thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 34. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.</li> <li>Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.</li> <li>Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.</li> <li>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, 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.</li> <li>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.</li> <li>Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.</li> <li>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</li> </ol>	<p><b>Điều 36. Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 6 Điều 192 của Bộ luật này.</li> <li>Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.</li> <li>Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.</li> <li>Người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 187 của Bộ luật này.</li> <li>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.</li> <li>Người lao động chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc là đã chết.</li> <li>Người sử dụng lao động là cá nhân chết, 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.</li> </ol>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p>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.</p> <p>8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.</p> <p>9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.</p> <p>10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.</p> <p>11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.</p> <p>12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.</p> <p>13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.</p>	<p>8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 125 của Bộ luật này.</p> <p>9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 37 của Bộ luật này.</p> <p>10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 38 của Bộ luật này; người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.</p>
---	--

#### **8.4. Trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động**

Bộ luật Lao động 2019 quy định thời hạn thanh toán các khoản tiền khi chấm dứt hợp đồng lao động là trong vòng 14 ngày (so với Bộ luật Lao động 2012 là 07 ngày).

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động 2019 còn liệt kê các trường hợp có thể kéo dài thời hạn thanh toán đến 30 ngày (Bộ luật Lao động 2012 chỉ quy định là "trường hợp đặc biệt"), cụ thể như sau:

---

#### **MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- Trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- Trường hợp 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;
- Trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Đồng thời, người lao động cũng được quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động; các chi phí của việc cung cấp do người sử dụng lao động chi trả... (điểm b Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động 2019).

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>1. Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:</p> <p>a) Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;</p> <p>b) Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;</p> <p>c) 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;</p> <p>d) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.</p> <p>2. Tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y</p>	<p><b>Điều 47. Trách nhiệm của người sử dụng lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động</b></p> <p>1. 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.</p> <p>2. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà người sử dụng lao động đã giữ lại của người lao động.</p> <p>4. Trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá</p>

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p>tế, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động được ưu tiên thanh toán trong trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã bị chấm dứt hoạt động, bị giải thể, phá sản.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có trách nhiệm sau đây:</p> <p>a) Hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động;</p> <p>b) <b>Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả.</b></p>	<p>sản thì tiền lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và các quyền lợi khác của người lao động theo thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động đã ký kết được ưu tiên thanh toán.</p>
--	--

## 9. Các trường hợp hợp đồng vô hiệu

Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc "*tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực*" trong giao kết hợp đồng.

Bên cạnh đó, trường hợp "*nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động*" không còn là cơ sở để hợp đồng vô hiệu theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019.

Ngoài ra, hợp đồng lao động vô hiệu từng phần chỉ khi "*nội dung của phần đó vi phạm pháp luật*".

---

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

So sánh với quy định tại Bộ luật Lao động 2012, hợp đồng vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ khi:

- nội dung quy định về quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả 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.

#### 10. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Từ ngày 01/01/2021, thanh tra lao động không còn thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động mà chỉ có Tòa án mới có thẩm quyền (Điều 50 Bộ luật Lao động 2019).

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 49. Hợp đồng lao động vô hiệu</b></p> <p>1. <b>Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ</b> trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;</p> <p>b) Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền <b>hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;</b></p> <p>c) Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.</p> <p>2. <b>Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần</b> khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.</p>	<p><b>Điều 50. Hợp đồng lao động vô hiệu</b></p> <p>1. Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:</p> <p>a) Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động trái pháp luật;</p> <p>b) Người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền;</p> <p>c) Công việc mà hai bên đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc bị pháp luật cấm;</p> <p><b>d) Nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động.</b></p> <p>2. 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.</p> <p><b>3. Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định</b></p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



	quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả 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.
<b>Điều 50. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu</b>  Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.	<b>Điều 51. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu</b>  1. Thanh tra lao động, Toà án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.  2. Chính phủ quy định về trình tự, thủ tục thanh tra lao động tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

### III. VỀ HỌC NGHỀ, TẬP NGHỀ

#### 1. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm quy định liên quan đến thời gian học nghề, tập nghề, như vậy từ ngày 01/01/2021:

- Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.
- Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

Trong đó: "*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*" và "*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*" (Điều 61 Bộ luật Lao động 2019).

---

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</b></p> <p>1. <b>Học nghề để làm việc</b> cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động <u>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.</u></p> <p>2. <b>Tập nghề để làm việc</b> cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động <u>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.</u></p> <p>3. 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; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.</p> <p>4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. <b>Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.</b></p>	<p><b>Điều 61. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động dạy nghề và không được thu học phí.</p> <p>Người học nghề, tập nghề trong trường hợp này phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu của nghề, trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định.</p> <p>Hai bên phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải làm thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.</p> <p>2. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, tập nghề <b>trực tiếp hoặc tham gia lao động làm ra sản phẩm hợp quy cách</b>, thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.</p> <p>3. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có trách nhiệm tạo điều kiện để người lao động tham gia đánh giá kỹ năng nghề để được cấp chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p>5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề <b>trực tiếp hoặc tham gia lao động</b> thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.</p> <p>6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.</p>	
---	--

#### IV. VỀ ĐÓI THOẠI NƠI LÀM VIỆC

##### 1. Kéo dài thời gian phải tiến hành đối thoại định kỳ tại nơi làm việc

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động 2019, đối với trường hợp đối thoại định kỳ, người sử dụng lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất 01 năm một lần (Bộ luật Lao động 2012 quy định thời hạn ngắn hơn là định kỳ 03 tháng một lần). Như vậy, đây là một quy định có lợi cho các bên liên quan khi không phải tiến hành đối thoại với tần suất ngắn là 03 tháng một lần, gây tiêu tốn khá nhiều thời gian và chi phí cũng như các công tác chuẩn bị khác.

##### 2. Mở rộng trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động 2012 chỉ quy định tiến hành đối thoại trong 02 trường hợp:

- Đối thoại định kỳ 03 tháng một lần;
- Đối thoại theo yêu cầu của một bên;

Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc, cụ thể:

- Đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
- Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên;
- Khi các vụ việc sau xảy ra tại nơi làm việc:
  - + Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

---

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- + Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động (nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc...);
- + Xây dựng phương án sử dụng lao động;
- + Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;
- + Vấn đề thưởng cho người lao động, Quy chế thưởng;
- + Các vấn đề liên quan đến nội quy lao động;
- + Tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp;
- Đối thoại ngoài các trường hợp kể trên (khuyến khích thực hiện);

### 3. Mở rộng nội dung đối thoại tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động 2019 quy định thêm một nội dung đối thoại là "*nội dung mà một bên quan tâm*", như vậy chỉ cần có sự yêu cầu của một bên là đủ điều kiện để thảo luận, trao đổi tại buổi đối thoại, trong khi Bộ luật Lao động 2012 chỉ yêu cầu "*nội dung mà hai bên quan tâm*".

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc 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 nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.</p> <p>2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:</p>	<p><b>Điều 63. Mục đích, hình thức đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường sự hiểu biết giữa người sử dụng lao động và người lao động để xây dựng quan hệ lao động tại nơi làm việc.</p> <p>2. Đối thoại tại nơi làm việc được thực hiện thông qua việc trao đổi trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động hoặc giữa đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động, bảo đảm việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.</p> <p>3. Người sử dụng lao động, người lao</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;</p> <p>b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;</p> <p>c) 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.</p> <p>3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.</p> <p>4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.</p>	<p>động có nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định của Chính phủ.</p> <p><b>Điều 65. Tiến hành đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành định kỳ 03 tháng một lần hoặc theo yêu cầu của một bên.</p> <p>2. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ bố trí địa điểm và các điều kiện vật chất khác bảo đảm cho việc đối thoại tại nơi làm việc.</p>
<p><b>Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.</p> <p>2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:</p> <p>a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;</p> <p>b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;</p> <p>c) Điều kiện làm việc;</p> <p>d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại</p>	<p><b>Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc</b></p> <p>1. Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.</p> <p>2. Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc.</p> <p>3. Điều kiện làm việc.</p> <p>4. Yêu cầu của người lao động, tập thể lao động đối với người sử dụng lao động.</p> <p>5. Yêu cầu của người sử dụng lao động với người lao động, tập thể lao động.</p> <p>6. Nội dung khác mà hai bên quan tâm.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
 Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
 Tel: 0944026888

<p>diện người lao động đối với người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;</p> <p>e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.</p>	
--	--

#### 4. Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước tập thể nhiều doanh nghiệp

Bộ luật Lao động 2019 quy định mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp nhằm khuyến khích áp dụng các thỏa thuận có lợi hơn đối với người lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 84. 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</b></p> <p>1. 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</p>	

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888



<p>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.</p> <p>2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.</p>	
--	--

## V. VỀ TIỀN LƯƠNG

### 1. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp

Điều 93 Bộ luật Lao động 2019 quy định doanh nghiệp được chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trên cơ sở thương lượng, thỏa thuận với người lao động. Khác với quy định tại Bộ luật Lao động 2012, doanh nghiệp phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động dựa trên các quy định do Chính phủ ban hành.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.</p> <p>2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi</p>	<p><b>Điều 93. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động</b></p> <p>1. Trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.</p> <p>2. Khi xây dựng thang lương, bảng lương,</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p><b>ban hành chính thức.</b></p> <p>3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.</p> <p>Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.</p>	<p>định mức lao động người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và công bố công khai tại nơi làm việc của người lao động trước khi thực hiện, <b>đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.</b></p>
--	--

## 2. Có thể ủy quyền cho người khác nhận lương

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định mới, theo đó trong trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì có thể ủy quyền cho người khác nhận thay lương cho mình. Như vậy, nếu một người được người lao động ủy quyền hợp pháp và chứng minh được sự ủy quyền này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chuyển trả lương cho người được ủy quyền.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 94. Nguyên tắc trả lương</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. <b>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.</b></p> <p>...</p>	<p><b>Điều 96. Nguyên tắc trả lương</b></p> <p>Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.</p> <p><b>Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.</b></p>

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

### 3. **Cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của doanh nghiệp**

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định về việc người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động.

Đặc biệt người sử dụng lao động "*không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định*".

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 94. Nguyên tắc trả lương</b></p> <p>...</p> <p>2. <b>Người sử dụng lao động</b> không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động; <b>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.</b></p>	<p><b>Điều 96. Nguyên tắc trả lương</b></p> <p>Người lao động được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng thời hạn.</p> <p><b>Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và người sử dụng lao động phải trả thêm cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương.</b></p>

### 4. **Khi trả lương, doanh nghiệp phải gửi bảng kê chi tiết cho người lao động**

Nhằm minh bạch tiền lương của người lao động, Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu "*mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có)*", đây là nội dung mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động 2019.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 95. Trả lương</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động trả lương cho</p>	

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.</p> <p>2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.</p> <p>3. Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bằng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có).</p>	
---	--

**5. Khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải trả phí mở tài khoản**

Nếu như trước đây, Bộ luật Lao động 2012 quy định khi trả lương qua tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về các loại phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản (Khoản 2 Điều 94 Bộ luật Lao động 2012).

Thì từ ngày 01/01/2019, khi Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực thì 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.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 96. Hình thức trả lương</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.</p> <p>2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động</p>	<p><b>Điều 94. Hình thức trả lương</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. <b>Hình thức trả lương đã chọn phải được duy trì trong một thời gian nhất định; trường hợp thay đổi hình thức trả lương, thì</b></p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>được mở tại ngân hàng.</p> <p>Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì người sử dụng lao động phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.</p> <p>3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>người sử dụng lao động phải thông báo cho người lao động biết trước ít nhất 10 ngày.</p> <p>2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng. Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động về các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản.</p>
---	---

#### 6. Quy định chi tiết về việc thỏa thuận tiền lương ngừng việc

Bộ luật Lao động 2019 quy định trong trường hợp phải tạm ngừng việc do có sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc được các bên thỏa thuận trên cơ sở quy định 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.

Quy định trên chi tiết hơn quy định hện hành tại Bộ luật Lao động 2012: "*tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định*".

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 99. Tiền lương ngừng việc</b></p> <p>Trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:</p> <p>1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động</p>	<p><b>Điều 98. Tiền lương ngừng việc</b></p> <p>Trong trường hợp phải ngừng việc, người lao động được trả lương như sau:</p> <p>1. Nếu do lỗi của người sử dụng lao động, thì</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>thì người lao động được trả đủ tiền lương theo hợp đồng lao động;</p> <p>2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc thì được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu;</p> <p>3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế thì hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc như sau:</p> <p>a) 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;</p> <p>b) 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.</p>	<p>người lao động được trả đủ tiền lương;</p> <p>2. Nếu do lỗi của người lao động thì người đó không được trả lương; những người lao động khác trong cùng đơn vị phải ngừng việc được trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định;</p> <p>3. Nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động, người lao động hoặc vì các nguyên nhân khách quan khác như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, <b>thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.</b></p>
--	--

#### 7. Hình thức "thưởng" cho người lao động không chỉ giới hạn là "tiền thưởng"

Bộ luật Lao động 2019 quy định về "Thưởng" thay vì "Tiền thưởng" như Bộ luật Lao động 2012. Theo đó người sử dụng lao động có thể thưởng cho người lao động bằng tiền hoặc bằng tài sản hoặc bằng các hình thức khác căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Như vậy, đây là cơ sở pháp lý để người sử dụng

---

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

---

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)



lao động linh động hơn trong việc thưởng cho người lao động và phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 104. Thưởng</b></p> <p>1. Thưởng là số tiền <b>hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác</b> mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở <b>đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.</b></p>	<p><b>Điều 103. Tiền thưởng</b></p> <p>1. <b>Tiền</b> thưởng là <b>khoản tiền</b> mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động.</p> <p>2. Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p>

## VI. VỀ THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

### 1. Tăng số giờ làm thêm tối đa trong tháng từ 30 giờ lên 40 giờ

Thời gian làm thêm giờ quy định tại Bộ luật Lao động 2019 có một số sửa đổi so với Bộ luật Lao động 2012 như sau:

- Số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ;
- Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm như sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, linh kiện điện, điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản; cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước...

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<b>Điều 107. Làm thêm giờ</b>	<b>Điều 106. Làm thêm giờ</b>

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>1. Thời gian làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường theo quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây:</p> <p>a) Phải được sự đồng ý của người lao động;</p> <p>b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; <b>không quá 40 giờ trong 01 tháng;</b></p> <p>c) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này.</p> <p>3. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:</p> <p>a) Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản;</p> <p>b) Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;</p> <p>c) 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;</p>	<p>1. Làm thêm giờ là khoảng thời gian làm việc ngoài thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo nội quy lao động.</p> <p>2. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đủ các điều kiện sau đây:</p> <p>a) Được sự đồng ý của người lao động;</p> <p>b) Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày, trường hợp áp dụng quy định làm việc theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; <b>không quá 30 giờ trong 01 tháng</b> và tổng số không quá 200 giờ trong 01 năm, trừ một số trường hợp đặc biệt <b>do Chính phủ quy định</b> thì được làm thêm giờ không quá 300 giờ trong 01 năm;</p> <p>c) <b>Sau mỗi đợt làm thêm giờ nhiều ngày liên tục trong tháng, người sử dụng lao động phải bố trí để người lao động được nghỉ bù cho số thời gian đã không được nghỉ.</b></p>
--	--

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

d) 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 yêu 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;

đ) Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

4. Khi tổ chức làm thêm giờ theo quy định tại khoản 3 Điều này, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

## 2. Tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày

Bộ luật Lao động 2019 đã tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày liền kề so với 01 ngày ở Bộ luật Lao động 2012. Số ngày nghỉ thêm (ngoài ngày 2/9) do người sử dụng lao động quyết định, có thể là ngày 01/9 hoặc ngày 3/9 dương lịch.

Như vậy, tổng số ngày nghỉ lễ, tết hàng năm sẽ nâng lên 11 ngày, trong đó: Tết Dương lịch: 01 ngày; Tết Âm lịch: 05 ngày; Ngày Chiến thắng (30/4 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc tế lao động (01/5 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc khánh: 02 ngày; Ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/3 Âm lịch): 01 ngày.

Trong những ngày này, người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<b>Điều 112. Nghỉ lễ, tết</b>	<b>Điều 115. Nghỉ lễ, tết</b>
1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ,	1. Người lao động được nghỉ làm việc, hưởng nguyên lương trong những ngày lễ,

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>tết sau đây:</p> <p>a) Tết Dương lịch: 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);</p> <p>b) Tết Âm lịch: 05 ngày;</p> <p>c) Ngày Chiến thắng: 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);</p> <p>d) Ngày Quốc tế lao động: 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);</p> <p><b>đ) Quốc khánh: 02 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau);</b></p> <p>e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương: 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).</p> <p>2. Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.</p> <p><b>3. Hằng năm, căn cứ vào điều kiện thực tế, Thủ tướng Chính phủ quyết định cụ thể ngày nghỉ quy định tại điểm b và điểm đ khoản 1 Điều này.</b></p>	<p>tết sau đây:</p> <p>a) Tết Dương lịch 01 ngày (ngày 01 tháng 01 dương lịch);</p> <p>b) Tết Âm lịch 05 ngày;</p> <p>c) Ngày Chiến thắng 01 ngày (ngày 30 tháng 4 dương lịch);</p> <p>d) Ngày Quốc tế lao động 01 ngày (ngày 01 tháng 5 dương lịch);</p> <p>đ) Ngày Quốc khánh 01 ngày (ngày 02 tháng 9 dương lịch);</p> <p>e) Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương 01 ngày (ngày 10 tháng 3 âm lịch).</p> <p>2. Lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài ngày nghỉ lễ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.</p> <p>3. Nếu những ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này trùng vào ngày nghỉ hằng tuần, thì người lao động được nghỉ bù vào ngày kế tiếp.</p>
--	---

### 3. Thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương

Ngoài những trường hợp nghỉ được hưởng nguyên lương quy định tại Bộ luật Lao động 2012, Bộ luật Lao động 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định như sau:

- Bổ sung trường hợp "*cha nuôi, mẹ nuôi chết*" (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

---

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

- Làm rõ trường hợp "Con kết hôn: nghỉ 01 ngày" sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm b Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).
- Làm rõ trường hợp "bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết" sẽ bao gồm "cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng" (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).
- Làm rõ trường hợp "Con chết: nghỉ 03 ngày" sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 115. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương</b></p> <p>1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương <b>và phải thông báo với người sử dụng lao động</b> trong trường hợp sau đây:</p> <p>a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;</p> <p>b) <b>Con đẻ, con nuôi</b> kết hôn: nghỉ 01 ngày;</p> <p>c) Cha đẻ, mẹ đẻ, <b>cha nuôi, mẹ nuôi</b>; cha đẻ, mẹ đẻ, <b>cha nuôi, mẹ nuôi</b> của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; <b>con đẻ, con nuôi</b> chết: nghỉ 03 ngày.</p> <p>2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; cha hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.</p> <p>3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.</p>	<p><b>Điều 116. Nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương</b></p> <p>1. Người lao động được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Kết hôn: nghỉ 03 ngày;</p> <p>b) <b>Con</b> kết hôn: nghỉ 01 ngày;</p> <p>c) Bố đẻ, mẹ đẻ, bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết; vợ chết hoặc chồng chết; <b>con</b> chết: nghỉ 03 ngày.</p> <p>2. Người lao động được nghỉ không hưởng lương 01 ngày và phải thông báo với người sử dụng lao động khi ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh, chị, em ruột chết; bố hoặc mẹ kết hôn; anh, chị, em ruột kết hôn.</p> <p>3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này người lao động có thể thỏa thuận với người sử dụng lao động để nghỉ không hưởng lương.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

#### 4. Quy định về thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động

Bộ luật Lao động 2019 có những sửa đổi bổ sung các quy định tại Bộ luật Lao động 2012 liên quan đến thời gian nghỉ giữa giờ được tính/ không tính vào thời giờ làm việc như sau:

- Thời gian nghỉ giữa giờ (30 phút) chỉ được tính vào giờ làm việc trong trường hợp người lao động "làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên";
- Bỏ trường hợp "làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc", thay vào đó, người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm khi người lao động làm việc vào ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc;
- Bổ sung quy định khi người lao động từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 109. Nghỉ trong giờ làm việc</b></p> <p>1. Người lao động làm việc theo thời giờ làm việc quy định tại Điều 105 của Bộ luật này <b>từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, làm việc ban đêm thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục.</b></p> <p><b>Trường hợp người lao động làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ được tính vào giờ làm việc.</b></p> <p>2. Ngoài thời gian nghỉ quy định tại khoản 1 Điều này, người sử dụng lao động bố trí cho người lao động các đợt nghỉ giải lao và ghi vào nội quy lao động.</p>	<p><b>Điều 108. Nghỉ trong giờ làm việc</b></p> <p>1. Người lao động <b>làm việc liên tục 08 giờ hoặc 06 giờ</b> theo quy định tại Điều 104 của Bộ luật này được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút, <b>tính vào thời giờ làm việc.</b></p> <p>2. Trường hợp làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, <b>tính vào thời giờ làm việc.</b></p> <p>3. Ngoài thời gian nghỉ giữa giờ quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động quy định thời điểm các đợt nghỉ ngắn và ghi vào nội quy lao động.</p>

## VII. VỀ KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



## 1. Về nội dung của nội quy lao động

Ngoài các nội dung mà nội quy lao động phải có theo Bộ luật Lao động 2012, từ ngày 01/01/2021, trong nội quy lao động của doanh nghiệp phải có thêm các nội dung sau (căn cứ Điều 118 Bộ luật Lao động 2019):

- 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;
- 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;
- Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;
- Trách nhiệm vật chất;
- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 118. Nội quy lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 người lao động trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn, vệ sinh lao động;</p> <p><b>d) Phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc; trình tự, thủ tục xử lý hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc;</b></p>	<p><b>Điều 119. Nội quy lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.</p> <p>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định khác của pháp luật có liên quan. Nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>a) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;</p> <p>b) Trật tự tại nơi làm việc;</p> <p>c) An toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc;</p> <p>d) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của</p>

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>đ) Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động;</p> <p>e) Trường hợp được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;</p> <p>g) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;</p> <p>h) Trách nhiệm vật chất;</p> <p>i) Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.</p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p> <p>5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.</p>	<p>người sử dụng lao động;</p> <p>đ) Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của người lao động và các hình thức xử lý kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.</p> <p>3. Trước khi ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.</p> <p>4. Nội quy lao động phải được thông báo đến người lao động và những nội dung chính phải được niêm yết ở những nơi cần thiết tại nơi làm việc.</p>
--	---

## 2. Về việc đăng ký nội quy lao động

Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định: "*Căn cứ điều kiện cụ thể, 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*". Như vậy đây là một quy định rất linh hoạt và doanh nghiệp cần theo dõi để biết cấp cơ quan nhà

---

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

nước có thẩm quyền chịu trách nhiệm việc đăng ký nội quy lao động để thực hiện đúng quy định.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 119. Đăng ký nội quy lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động 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.</p> <p>2. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.</p> <p>3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội dung nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.</p> <p>4. Người sử dụng lao động có các chi nhánh, đơn vị, cơ sở sản xuất, kinh doanh đặt ở nhiều địa bàn khác nhau thì 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.</p> <p>5. Căn cứ điều kiện cụ thể, 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</p>	<p><b>Điều 120. Đăng ký nội quy lao động</b></p> <p>1. Người sử dụng lao động phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.</p> <p>2. Trong thời hạn 10 ngày, kể từ ngày ban hành nội quy lao động, người sử dụng lao động phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động.</p> <p>3. Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ đăng ký nội quy lao động, nếu nội quy lao động có quy định trái với pháp luật thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh thông báo, hướng dẫn người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung và đăng ký lại.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động theo quy định tại Điều này.

### 3. Bổ sung trường hợp sa thải đối với người thực hiện hành vi "quấy rối tình dục" tại nơi làm việc

Các trường hợp áp dụng kỷ luật sa thải tại Bộ luật Lao động 2019 không thay đổi so với Bộ luật Lao động 2012, trừ việc Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm trường hợp khi người lao động "quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động".

Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019: "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."

Như vậy, doanh nghiệp cần dựa trên định nghĩa trên về hành vi "quấy rối tình dục tại nơi làm việc", các quy định có liên quan đến hành vi này trong nội quy lao động và đó là cơ sở để xử lý kỷ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 125. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</b></p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. 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;</li> <li>2. 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</li> </ol>	<p><b>Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</b></p> <p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được người sử dụng lao động áp dụng trong những trường hợp sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi nơi làm việc, 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</li> </ol>

#### **MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động <b>hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động;</b></p> <p>3. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật. Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này;</p> <p>4. Người lao động tự ý bỏ việc <b>05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày</b> hoặc <b>20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày</b> tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.</p> <p>Trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.</p>	<p>biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động;</p> <p>2. Người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm.</p> <p>Tái phạm là trường hợp người lao động lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 127 của Bộ luật này;</p> <p>3. Người lao động tự ý bỏ việc <b>05 ngày cộng dồn trong 01 tháng</b> hoặc <b>20 ngày cộng dồn trong 01 năm</b> mà không có lý do chính đáng.</p> <p>Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.</p>
--	---

#### 4. Quy định chặt chẽ về tính hợp pháp của việc xử lý lao động

Khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động 2012 quy định cấm "xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động".

Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 quy định cấm "xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định."

---

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

Như vậy, để việc thực hiện xử lý kỷ luật đối với người lao động từ ngày 01/01/2021 một cách hợp pháp và tránh các khiếu nại, tranh chấp có thể xảy ra sau này, thì hành vi vi phạm phải được quy định tại nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động hoặc văn bản quy phạm pháp luật.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<b>Điều 127. Các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động</b>  1. Xâm phạm <b>sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín</b> , nhân phẩm của người lao động.  2. Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.  3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động <b>hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.</b>	<b>Điều 128. Những quy định cấm khi xử lý kỷ luật lao động</b>  1. Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của người lao động.  2. Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.  3. Xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

## VIII. VỀ AN TOÀN, VỆ SINH LAO ĐỘNG

### 1. Lược bỏ các quy định liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động

Bộ luật Lao động 2019 đã lược bỏ hầu hết các quy định tại Bộ luật Lao động 2012 quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động, chỉ giữ lại các quy định chung như *"người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động"*

Trách nhiệm của các bên liên quan đến việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như sau: *"Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc"* và *"Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động;"*

---

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)



*tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc".*

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, Bộ luật Lao động sẽ không điều chỉnh trực tiếp về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động; thay vào đó, doanh nghiệp và người lao động căn cứ các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động để thực hiện (cụ thể Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành...).

## IX. QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ

### 1. Quy định về ưu tiên giao kết hợp đồng mới với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi

Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định: *"Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới."*

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 137. Bảo vệ thai sản</b></p> <p>...</p> <p>3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp 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 hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động <b>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.</b></p>	<p><b>Điều 155. Bảo vệ thai sản đối với lao động nữ</b></p> <p>...</p> <p>3. Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với lao động nữ vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp 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 hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động.</p> <p>4. Trong thời gian mang thai, nghỉ hưởng chế độ khi sinh con theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, lao động nữ không bị xử lý kỷ</p>

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.  ...	luật lao động.  ...
---	---------------------------

## 2. Trường hợp người lao động nữ mang thai đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động 2019 kế thừa quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng của lao động nữ mang thai, đó là trường hợp "có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi".

Bộ luật Lao động 2019 quy định chi tiết hơn đối với trường hợp lao động nữ đơn phương chấm dứt hợp đồng theo quy định trên phải (i) thông báo cho người sử dụng lao động và (ii) cung cấp xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động nhưng lao động nữ mang thai không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì các bên có quyền thỏa thuận về thời gian tạm hoãn.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<b>Điều 138. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai</b>  1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.  Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng	<b>Điều 156. Quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai</b>  Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chứng nhận tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động. Thời hạn mà lao động nữ phải báo trước cho người sử dụng lao động tùy thuộc vào thời hạn do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

## X. VỀ TUỔI NGHỈ HƯU

### 1. Tăng tuổi nghỉ hưu

Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019, độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường sẽ 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 (Tuổi nghỉ hưu của lao động nam tăng thêm 02 tuổi và tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tăng thêm 05 tuổi so với quy định tại Bộ luật Lao động 2012 là 60 tuổi đối với nam và 55 tuổi đối với nữ).

Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021, do vậy kể từ năm 2021, mỗi năm tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường sẽ tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ. Như vậy, tuổi nghỉ hưu sẽ tăng theo lộ trình như sau:

	Lao động nam	Lao động nữ
Năm 2021	đủ 60 tuổi 03 tháng	đủ 55 tuổi 04 tháng

---

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

Năm 2022	đủ 60 tuổi 06 tháng	đủ 55 tuổi 08 tháng
Năm 2023	đủ 60 tuổi 09 tháng	đủ 56 tuổi
Năm 2024	đủ 61 tuổi	đủ 56 tuổi 04 tháng
Năm 2025	đủ 61 tuổi 03 tháng	đủ 56 tuổi 08 tháng
Năm 2026	đủ 61 tuổi 06 tháng	đủ 57 tuổi
Năm 2027	đủ 61 tuổi 09 tháng	đủ 57 tuổi 04 tháng
Năm 2028	đủ 62 tuổi	đủ 57 tuổi 08 tháng
Năm 2029	đủ 62 tuổi	đủ 58 tuổi
Năm 2030	đủ 62 tuổi	đủ 58 tuổi 04 tháng
Năm 2031	đủ 62 tuổi	đủ 58 tuổi 08 tháng
Năm 2032	đủ 62 tuổi	đủ 59 tuổi
Năm 2033	đủ 62 tuổi	đủ 59 tuổi 04 tháng
Năm 2034	đủ 62 tuổi	đủ 59 tuổi 08 tháng
Năm 2035	đủ 62 tuổi	đủ 60 tuổi

Riêng người bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hay làm việc ở nơi có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn thì có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với độ tuổi nghỉ hưu được quy định tại thời điểm nghỉ hưu.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<b>Điều 169. Tuổi nghỉ hưu</b>	<b>Điều 187. Tuổi nghỉ hưu</b>

### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.</p> <p>2. Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.</p> <p>Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ.</p> <p>3. 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 nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.</p> <p>4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.</p>	<p>1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi nam đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi.</p> <p>2. 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; làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo thuộc danh mục do Chính phủ quy định có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p> <p>3. 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 khác có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 năm so với quy định tại khoản 1 Điều này.</p> <p>4. Chính phủ quy định chi tiết khoản 2 và khoản 3 Điều này.</p>
--	--

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

5. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.	
--	--

## XI. VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG

### 1. Về tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp

Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định về "tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở" bao gồm:

- Công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam);
- Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam);

Như vậy đây là lần đầu tiên có quy định pháp luật ghi nhận về việc có thể thành lập "tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp" không phải là tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động, trong khi Bộ luật Lao động 2012 chỉ ghi nhận tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện tập thể lao động quy định: "*Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở*" (Khoản 3 Điều 4 Bộ luật Lao động 2012).

Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không phải là một tổ chức chính trị (như công đoàn) tuy nhiên tổ chức này được thành lập hợp pháp khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, đây là một quy định mở rộng quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở người lao động.

Bộ luật Lao động 2019 quy định giữa "công đoàn" và "tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp" 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.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<b>Điều 3. Giải thích từ ngữ</b>	<b>Điều 3. Giải thích từ ngữ</b>
...	...

## MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888



<p>3. <i>Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</i> là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. <i>Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</i> bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.</p> <p>...</p>	<p>4. <i>Tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở</i> là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở.</p> <p>...</p>
<p><b>Điều 170. Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở</b></p> <p>1. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn.</p> <p>2. Người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của <i>tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</i> theo quy định tại các điều 172, 173 và 174 của Bộ luật này.</p> <p>3. <i>Các tổ chức đại diện người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này</i> 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.</p>	
<p><b>Điều 171. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam</b></p>	

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: 0944026888

<p>1. Công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam được thành lập ở các cơ quan, tổ chức, đơn vị, doanh nghiệp.</p> <p>2. Việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.</p>	
<p><b>Điều 172. Thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b></p> <p>1. <b>Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b> được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký.</p> <p><b>Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b> tổ chức và hoạt động phải bảo đảm nguyên tắc tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch.</p> <p>2. <b>Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b> bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 174 của Bộ luật này hoặc <b>tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b> chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.</p> <p>3. Trường hợp <b>tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp</b> gia nhập Công đoàn Việt Nam thì thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn.</p> <p>4. Chính phủ quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối</p>	<p><b>Điều 189. Thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức</b></p> <p>1. Người lao động làm việc trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật công đoàn.</p> <p>2. Công đoàn cấp trên cơ sở có quyền và trách nhiệm vận động người lao động gia nhập công đoàn, thành lập công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức; có quyền yêu cầu người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động địa phương tạo điều kiện và hỗ trợ việc thành lập công đoàn cơ sở.</p> <p>3. Khi công đoàn cơ sở được thành lập theo đúng quy định của Luật công đoàn thì người sử dụng lao động phải thừa nhận và tạo điều kiện thuận lợi để công đoàn cơ sở hoạt động.</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

với vấn đề tài chính, tài sản của **tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**; chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể, quyền liên kết của **tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp**.

## XII. VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

### 1. Bổ sung cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Điều 187 Bộ luật Lao động 2019 quy định ngoài Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, Hội đồng trọng tài lao động cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Bộ luật Lao động 2012 quy định Hội đồng trọng tài lao động chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể). Như vậy quy định này nhằm mang lại sự linh hoạt hơn trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012
<p><b>Điều 187. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hòa giải viên lao động;</li> <li><b>Hội đồng trọng tài lao động;</b></li> <li>Tòa án nhân dân.</li> </ol>	<p><b>Điều 200. Cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>Hòa giải viên lao động.</li> <li>Toà án nhân dân.</li> </ol>
<p><b>Điều 185. Hội đồng trọng tài lao động</b></p> <p>...</p> <p>4. <b>Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật này, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:</b></p>	<p><b>Điều 199. Hội đồng trọng tài lao động</b></p> <p>...</p> <p>2. <b>Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể sau đây:</b></p> <p>a) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích;</p>

#### MY WAY LAW FIRM

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: 02466880968 – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: 0944026888

<p>a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;</p> <p>b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;</p> <p>c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.</p> <p>5. Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp quy định tại điểm c khoản 4 Điều này.</p> <p>...</p>	<p>b) Tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các đơn vị sử dụng lao động không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>3. Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín.</p> <p>4. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.</p>
<p><b>Điều 189. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động</b></p> <p><b>Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động</b></p> <p><b>Điều 197. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động</b></p>	
<p><b>Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động</b></p> <p>...</p>	<p><b>Điều 201. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động</b></p> <p>...</p>

**MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.  
Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.  
Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>6. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền <b>yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động</b> hoặc Tòa án giải quyết.</p> <p>7. Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều này hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định tại khoản 4 Điều này thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:</p> <p>a) <b>Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 189 của Bộ luật này;</b></p> <p>b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.</p>	<p>4. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 2 Điều này mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền <b>yêu cầu Tòa án giải quyết.</b></p>
--	--

### 1. **Bỏ quy định về sự can thiệp, giải quyết hành chính của nhà nước đối với giải quyết tranh chấp lao động**

Bộ luật Lao động 2019 đã bỏ quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và quy định thêm Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp loại này.

<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019</b>	<b>BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2012</b>
<p><b>Điều 191. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền</b></p> <p>1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:</p>	<p><b>Điều 203. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể</b></p> <p>1. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết <u>tranh chấp lao động tập thể về</u></p>

#### **MY WAY LAW FIRM**

Ad: HH2 Bac Ha building, no 15, To Huu street, Nam Tu Liem district, Ha Noi.

Tel: [02466880968](tel:02466880968) – Website: [luatmyway.vn](http://luatmyway.vn)

Branch: No 326 Tran Nhan Tong, Thanh Son ward, Uong Bi city, Quang Ninh.

Tel: [0944026888](tel:0944026888)

<p>a) Hòa giải viên lao động;</p> <p>b) <b>Hội đồng trọng tài lao động;</b></p> <p>c) Tòa án nhân dân.</p> <p>2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.</p> <p><b>Điều 195. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích</b></p> <p>1. Tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:</p> <p>a) Hòa giải viên lao động;</p> <p>b) Hội đồng trọng tài lao động.</p> <p>2. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.</p>	<p><u>quyền</u> bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) <b>Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).</b></p> <p>c) Toà án nhân dân.</p> <p>2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền <u>giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích</u> bao gồm:</p> <p>a) Hoà giải viên lao động;</p> <p>b) Hội đồng trọng tài lao động.</p>
---	---