

Cập nhật Pháp luật

Tháng 12 năm 2019



Bộ luật Lao động Mới

Bộ luật Lao động Mới vừa được Quốc hội thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 và sẽ có hiệu lực kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2021 ("**Bộ luật Lao động Mới**"). Các thay đổi cơ bản bao gồm các vấn đề về làm thêm giờ, tuổi nghỉ hưu, tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp, đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, hợp đồng lao động, kỷ luật lao động và lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Những thay đổi này đòi hỏi người sử dụng lao động phải sửa đổi và cập nhật các chính sách và tài liệu về lao động và việc làm.

1. Làm thêm giờ

Quy định hiện hành cho phép số giờ làm thêm không quá 30 giờ trong một tháng và tổng số giờ làm thêm không quá 200 giờ trong một năm. Tuy nhiên, người sử dụng lao động có thể tổ chức làm thêm đến 300 giờ trong một năm trong "một số trường hợp đặc biệt" sau khi thông báo bằng văn bản cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Bộ luật Lao động Mới tăng số giờ làm thêm trong một tháng lên 40 giờ nhưng vẫn giữ nguyên thời gian làm thêm giờ tối đa trong năm. Ngoài ra, Bộ luật Lao động Mới đã bổ sung các trường hợp được xem là "trường hợp đặc biệt" được phép tổ chức làm thêm giờ. Ngoài các trường hợp theo pháp luật hiện hành, các trường hợp được bổ sung thêm bao gồm sản xuất và gia công xuất khẩu sản phẩm điện, điện tử và trường hợp giải quyết công việc đòi hỏi lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. Đối với "công việc cấp bách" được phép tổ chức làm thêm giờ, Bộ luật Lao động Mới đã quy định chi tiết hơn và xác định rõ trường hợp này là do tính chất thời vụ hay thời điểm của nguyên liệu.

2. Tuổi nghỉ hưu

Bộ luật Lao động Mới đã đưa ra lộ trình tăng tuổi nghỉ hưu từ 60 tuổi lên 62 tuổi đối với lao động nam đến năm 2028 và từ 55 tuổi lên 60 tuổi đối với lao động nữ đến năm 2035. Sự thay đổi này là nhằm góp phần làm giảm áp lực lên ngân sách bảo hiểm xã hội cùng với xu hướng gia tăng tuổi thọ trung bình của người lao động, đồng thời giải quyết mối quan ngại của một số tổ chức quốc tế như Tổ chức Lao động

Quốc tế (International Labour Organisation "**ILO**") và Cơ quan Phụ nữ Liên Hợp quốc (UN Women) đối với chênh lệch về tuổi nghỉ hưu giữa lao động nam và lao động nữ đã cản trở khả năng được đề bạt vào các vị trí quản lý cấp cao của phụ nữ.

3. Tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp

Bộ luật Lao động Mới đã ghi nhận quyền tự do của người lao động trong việc thực hiện quyền thành lập hoặc tham gia tổ chức đại diện mà người lao động tự do lựa chọn, và tổ chức này không nhất thiết phải trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam ("**TLĐLĐVN**").

Hiện tại, tất cả các tổ chức công đoàn đều trực thuộc TLĐLĐVN. Tuy nhiên, Việt Nam gần đây đã ký kết Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ Xuyên Thái Bình Dương (Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership "**CPTPP**") và Hiệp định Thương mại Tự do EU-Việt Nam (EU-Vietnam Free Trade Agreement). Các Hiệp định này yêu cầu cam kết của Việt Nam trong việc phê chuẩn tất cả các công ước cốt lõi của ILO, bao gồm *Công ước số 87 về Tự do Hiệp hội và Bảo vệ Quyền Được Tổ chức*. Để thực hiện Công ước này, Việt Nam phải cho phép các tổ chức công đoàn của người lao động tại doanh nghiệp tồn tại độc lập với tổ chức công đoàn trực thuộc TLĐLĐVN.

Để thực hiện cam kết này của Việt Nam, Bộ luật Lao động Mới lần đầu tiên công nhận sự tồn tại của một tổ chức công đoàn độc lập, được gọi là tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được phép thành lập trong một doanh nghiệp và được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước có thẩm quyền. Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có điều lệ riêng, tự đặt ra các nhiệm vụ và mục đích hoạt động riêng. Các yêu cầu về số lượng thành viên tối thiểu tham gia tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp tại thời điểm đăng ký, thủ tục đăng ký, các quy định về quản lý nhà nước về các vấn đề tài chính và tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp sẽ được quy định tại các văn bản hướng dẫn chi tiết của Chính phủ.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm tôn trọng các quyền hợp pháp của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp và thúc đẩy hoạt động của tổ chức này thông qua việc lấy ý kiến tham khảo trong các quyết định về lao động. Bộ luật Lao động Mới có một số sửa đổi, bổ sung cho phép tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp được tham gia vào quy trình tham khảo ý kiến trong một số thủ tục lao động mà hiện nay những thủ tục đó chỉ yêu cầu tham khảo ý kiến các tổ chức công đoàn trực thuộc TĐLĐĐVN. Các vấn đề quan trọng cần phải tham khảo ý kiến của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp bao gồm việc xây dựng nội quy lao động, xây dựng phương án sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế làm ảnh hưởng việc làm của người lao động, xây dựng chính sách thưởng và việc xử lý kỷ luật lao động.

4. Đối thoại tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động Mới đã giảm tần suất đối thoại tại nơi làm việc định kỳ xuống tối thiểu một năm một lần, đồng thời quy định nội dung đối thoại tại nơi làm việc phải bao gồm các nội dung bắt buộc như 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, chấm dứt hợp đồng lao động với nhiều người lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, xây dựng phương án sử dụng lao động, xây dựng thang lương và trước khi ban hành hoặc sửa đổi, bổ sung nội quy lao động.

5. Thương lượng tập thể

Bộ luật Lao động Mới đã đưa ra một hướng tiếp cận mới đối với thương lượng tập thể, chuyển trọng tâm từ một phiên đàm phán thành một quá trình tiếp diễn. Nếu việc thương lượng tập thể không thành sẽ được tiếp nối bằng một cơ chế giải quyết tranh chấp. Các bên phải đạt được thỏa thuận trong vòng 90 ngày kể từ khi bắt đầu thương lượng tập thể và nếu thương lượng tập thể không thành, một trong hai bên có quyền tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật.

6. Hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động Mới quy định những hình thức mới của hợp đồng lao động, góp phần công nhận quan hệ lao động trong nhiều trường hợp hơn. Bên cạnh quy định hợp đồng lao động phải được ký kết bằng văn bản, Bộ luật Lao động Mới nay công nhận hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử, chứng từ điện tử, thư điện tử, điện tín, điện báo, fax và các hình thức tương tự khác tuân theo quy định của *Luật Giao dịch điện tử*. Hợp đồng lao động bằng lời nói bị hạn chế hơn và mặc dù chỉ được phép giao kết khi thời hạn làm việc dưới một tháng nhưng bị cấm áp dụng đối với sử dụng lao động dưới 15 tuổi và người giúp việc gia đình.

Việc phân loại hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động Mới chỉ còn hai loại hợp đồng lao động thay vì ba loại hợp đồng theo quy định hiện hành. Theo Bộ luật Lao động hiện hành, có ba loại hợp đồng lao động, bao gồm: (i) hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng; (ii) hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 đến 36 tháng; và (iii) hợp đồng lao động không xác định thời hạn không có ngày kết thúc hợp đồng. Bộ luật Lao động Mới đã bãi bỏ loại “hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định”, và hiện tại không có thời hạn tối thiểu cho hợp đồng lao động xác định thời hạn.

Theo quy định hiện hành, việc quy định người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn với người lao động sau khi đã ký hai hợp đồng lao động xác định thời hạn đã dẫn đến sự lúng túng khi áp dụng trong thực tế, đặc biệt đối với người lao động nước ngoài vì giấy phép làm việc của họ bị giới hạn trong hai năm. Bộ luật Lao động Mới đã làm rõ trường hợp này và cho phép người lao động có thể ký kết nhiều hợp đồng lao động xác định thời hạn đối với người nước ngoài và người lao động cao tuổi.

7. Thử việc

Bộ luật Lao động Mới có cách tiếp cận thực tế đối với thời gian thử việc. Theo đó cho phép người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận về việc thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc hoặc quy định nội dung thử việc trong hợp đồng lao động. Nếu các bên lựa chọn quy định nội dung thử việc trong hợp đồng lao động và việc làm thử không đạt yêu cầu, hợp đồng lao động sẽ tự động chấm dứt. Bộ luật Lao động Mới cũng quy định thời gian thử việc đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp là tối đa 180 ngày, qua đó cho phép doanh nghiệp có thể đánh giá chính xác hơn việc liệu cá nhân đó có phù hợp với vị trí quan trọng và cấp cao như vậy hay không. Thử việc không được áp dụng cho các hợp đồng lao động có thời hạn dưới một tháng.



8. Chấm dứt hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động Mới đã linh hoạt hơn trong các quy định liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Hai trường hợp đã được bổ sung liên quan đến việc tự động chấm dứt hợp đồng lao động bao gồm: (i) hết thời hạn của giấy phép lao động đối với người lao động nước ngoài, và (ii) nếu thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

Người lao động cũng có thể được phép chấm dứt hợp đồng lao động dễ dàng hơn. Theo quy định của Bộ luật Lao động hiện hành, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì phải báo trước 30 ngày và phải có lý do phù hợp với các trường hợp luật định. Theo quy định của Bộ luật Lao động Mới, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng chỉ cần tuân thủ thời hạn báo trước là 30 ngày.

Người sử dụng lao động cũng được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong nhiều trường hợp hơn. Theo Bộ luật Lao động Mới, người sử dụng lao động được phép đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động vì đã cung cấp thông tin không trung thực khi ứng tuyển. Theo Bộ luật Lao động hiện hành, người sử dụng lao động sẽ gặp khó khăn trong việc sa thải người lao động vì hành vi vi phạm này và trong hầu hết các trường hợp chỉ có thể xử lý kỷ luật lao động. Bộ luật Lao động Mới cũng cho phép người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động đã tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. Theo Bộ luật Lao động hiện hành, người sử dụng lao động trong trường hợp này có thể áp dụng hình thức sa thải, nhưng thực hiện việc sa thải so với đơn phương chấm dứt hợp đồng sẽ khó khăn hơn nhiều. Điều này là do quá trình sa thải đòi hỏi người sử dụng lao động phải triệu tập một phiên họp xử lý kỷ luật với sự hiện diện của tổ chức công đoàn và người lao động. Trong khi đó, đơn phương chấm dứt hợp đồng không yêu cầu thủ tục tương tự.

Bộ luật Lao động Mới cũng quy định rõ hơn các trường hợp người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động. Hiện tại, các quy định hiện hành không quy định rõ liệu người sử dụng lao động có phải thông báo cho người lao động trong trường hợp phải chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế hay trong trường hợp người sử dụng lao động phải chấm dứt hoạt động, dù trên thực tế có một số phán quyết của tòa án yêu cầu người sử dụng lao động phải có thông báo cho người lao động trong những trường hợp này. Bộ luật Lao động Mới quy định người sử dụng lao động phải có thông báo bằng văn bản cho người lao động trong mọi trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động, ngoại trừ các trường hợp sau: (i) người lao động bị kết án phạt tù nhưng

không được hưởng án treo, bị 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; (ii) 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; (iii) người lao động chết, bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết; (iv) 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 hoặc bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền 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; và (v) người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

Trong trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền 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, hợp đồng lao động được xem là bị chấm dứt tính từ thời điểm người sử dụng lao động có thông báo chấm dứt hoạt động hoặc thời điểm cơ quan nhà nước có thẩm quyền về đăng ký kinh doanh ra thông báo về việc người sử dụng lao động 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.



9. Lao động là người nước ngoài

Bộ luật Lao động Mới quy định thời hạn của giấy phép lao động là hai năm và chỉ được phép gia hạn một lần với thời hạn tối đa là hai năm. Sau đó, lao động là người nước ngoài nếu muốn tiếp tục được làm việc tại Việt Nam phải làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động mới. Tuy nhiên, luật không quy định rõ là trong trường hợp này liệu người nước ngoài có buộc phải xuất cảnh hay không trước khi làm thủ tục xin cấp giấy phép lao động mới.

Bộ luật Lao động Mới cũng quy định về điều kiện miễn giấy phép lao động cho lao động là người nước ngoài. Chính phủ sẽ quy định chi tiết giá trị vốn góp của chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn và các cổ đông là thành viên hội đồng quản trị của công ty cổ phần để được miễn giấy phép lao động. Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam cũng sẽ được miễn giấy phép lao động.

10. Xử lý kỷ luật lao động

Theo Bộ luật Lao động hiện hành, người sử dụng lao động chỉ có thể xử lý kỷ luật người lao động nếu hành vi vi phạm được đề cập cụ thể trong nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Nếu người sử dụng lao động không ban hành nội quy lao động, hoặc nếu nội quy lao động không được đăng ký thì người sử dụng lao động sẽ không được thực hiện bất kỳ hình thức kỷ luật nào đối với người lao động. Tuy nhiên, theo Bộ luật Lao động Mới, người sử dụng lao động có thể xử lý kỷ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm không chỉ đối với quy định trong nội quy lao động, mà còn đối với quy định trong hợp đồng lao động hoặc khi pháp luật về lao động có quy định.

Mặc dù việc mở rộng các trường hợp người sử dụng được phép áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật như nêu ở trên có thể sẽ làm cho người sử dụng lao động không tích cực trong việc xây dựng nội quy lao động, Bộ luật Lao động Mới vẫn yêu cầu tất cả người sử dụng lao động phải có nội quy lao động và người sử dụng lao động có từ 10 người lao động trở lên phải đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

11. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc

Bộ luật Lao động hiện hành có rất ít quy định về vấn đề quấy rối tình dục tại nơi làm việc - chỉ có quy định rằng đây là hành vi bị cấm. Bộ luật Lao động Mới đã có những quy định cụ thể hơn về vấn đề này, bao gồm bổ sung định nghĩa về hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc, yêu cầu người sử dụng lao động phải xây dựng và thực hiện các giải pháp về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và phải có quy định về vấn đề phòng, chống và xử lý quấy rối tình dục tại nơi làm việc như là một nội dung bắt buộc trong nội quy lao động. Hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc cũng được bổ sung là một căn cứ để sa thải người lao động.

12. Các sửa đổi khác

Bộ luật Lao động Mới đã bãi bỏ quy định yêu cầu người sử dụng lao động phải đăng ký thang lương, bảng lương với cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Bộ luật Lao động Mới cũng đưa ra định nghĩa mới về mức lương tối thiểu - là mức lương thấp nhất được trả cho người lao động làm công việc giản đơn nhất nhưng vẫn bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Theo quy định của Bộ luật Lao động Mới, người lao động sẽ được hưởng thêm một ngày nghỉ lễ hưởng nguyên lương, vào ngày liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh.

13. Các quy định hướng dẫn sắp được ban hành

Trong năm tới, dự kiến Chính phủ sẽ ban hành các nghị định hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động Mới. Như đã đề cập ở trên, nhiều quy định của Bộ luật Lao động Mới cần phải được cụ thể hóa trong các quy định hướng dẫn thi hành chi tiết. Luật Công đoàn cũng có thể sẽ được sửa đổi để giải quyết việc thành lập các tổ chức đại diện người lao động độc lập và thực hiện Công ước số 87 của ILO.

Người sử dụng lao động cần nghiên cứu và thực hiện các thay đổi cơ bản đối với các chính sách nhân sự, biểu mẫu lao động và mẫu hợp đồng phù hợp với các thay đổi nêu trên.

Liên hệ với chúng tôi

Công ty TNHH Thuế và Tư Vấn KPMG Công ty Luật TNHH KPMG

KPMG cung cấp dịch vụ thuế và tư vấn luật lớn nhất Việt Nam và Campuchia. Được thành lập vào năm 1994, chúng tôi đã có hơn 25 năm kinh nghiệm trên nhiều lĩnh vực bao gồm dịch vụ tài chính, bất động sản, xây dựng, năng lượng, cơ sở hạ tầng, tiêu dùng, bán lẻ, sản xuất, vận tải và hậu cần.

Mọi thắc mắc xin liên hệ:

Hà Nội

Tầng 46, Tòa tháp Keangnam,
Hanoi Landmark Tower, Tòa nhà 72 tầng,
Lô E6, Đường Phạm Hùng, Khu đô thị mới,
Cầu Giấy, Phường Mỹ Trí, Quận Nam Từ Liêm,
Hà Nội, Việt Nam

T: +84 (24) 3946 1600
F: +84 (24) 3946 1601
E: kpmghanoi@kpmg.com.vn

Tp. Hồ Chí Minh

Tầng 10, Tòa nhà Sunwah,
Số 115, Đường Nguyễn Huệ,
Phường Bến Nghé, Quận 1,
Tp. Hồ Chí Minh, Việt Nam

T: +84 (28) 3821 9266
F: +84 (28) 3821 9267
E: kpmghcmc@kpmg.com.vn

Đà Nẵng

Lô D3, Tầng 5, Tòa nhà Indochina Riverside,
Số 74, Đường Bạch Đằng, Phường Hải Châu 1,
Quận Hải Châu, Đà Nẵng, Việt Nam

T: +84 (236) 351 9051
E: kpmgdanang@kpmg.com.vn

Theo dõi chúng tôi trên:



Mọi thông tin ở đây đều là thông tin chung không được cung cấp cho bất kỳ trường hợp cụ thể của bất kỳ tổ chức hay cá nhân nào. Mặc dù chúng tôi cố gắng cung cấp thông tin chính xác và cập nhật nhất một cách có thể, tuy nhiên chúng tôi không thể đảm bảo rằng những thông tin này còn chính xác lúc đến tay người người đọc hiện tại hay trong tương lai. Bất cứ ai cũng không nên dựa trên thông tin ở đây để áp dụng vào một trường hợp cụ thể nào đó nếu không có được sự tư vấn tham khảo từ các chuyên viên.

© 2019 Công ty TNHH Thuế và Tư vấn KPMG, Công ty Luật TNHH KPMG, đều là công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên được thành lập tại Việt Nam và là một công ty thành viên trong mạng lưới các công ty KPMG độc lập, liên kết với Hiệp hội KPMG Quốc tế ("KPMG Quốc tế"), một tổ chức Thụy Sĩ. Tất cả các quyền được bảo hộ.

kpmg.com.vn