

DIỄN GIẢI CHI TIẾT VỀ LUẬT LAO ĐỘNG SỬA ĐỔI

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1. Tên hợp đồng

1.1 Bộ luật Lao động 2012

- Không có quy định

1.2 Bộ luật Lao động 2019

- 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 (*Điều 13*).



Chú ý

- Mục đích của quy định này là để hạn chế các trường hợp ký hợp đồng lao động với một tên gọi khác để trốn đóng bảo hiểm xã hội.
- Ở một số công ty mà người sử dụng lao động thuê người lao động theo hợp đồng với những tên gọi như hợp đồng bán thời gian hay hợp đồng dịch vụ cần phải cẩn thận trong tương lai.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2. Giao kết hợp đồng bằng lời nói

2.1 Bộ luật Lao động 2012

- 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 (*Khoản 2 Điều 16*).

2.2 Bộ luật Lao động 2019

- Có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng. Tuy nhiên, ngoại trừ trường hợp đối với công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, công việc theo mùa vụ, giao kết hợp đồng với người chưa đủ 15 tuổi, giao kết hợp đồng với người giúp việc gia đình (*Khoản 2 Điều 14*).



Chú ý

- Cần giao kết hợp đồng lao động cho dù là hợp đồng từ 01 tháng đến dưới 03 tháng.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

3. Giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử

3.1 Bộ luật Lao động 2012

- Không có quy định.

3.2 Bộ luật Lao động 2019

- 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 (*Khoản 1 Điều 14*).



Chú ý

- Việc áp dụng hợp đồng lao động điện tử là một bước tiến lớn. Đối với người sử dụng lao động có nhiều người lao động, thì việc sử dụng hợp đồng điện tử có thể giúp tiết kiệm nhân công và không gian lưu trữ giấy tờ.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

4. Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động

4.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động (*Điều 21*). Vì vậy khi ghi nghiêm cấm có công việc phụ hoặc công việc thứ hai trong Nội quy lao động là trái pháp luật. Tuy nhiên, luật cũng quy định người lao động phải có trách nhiệm đảm bảo thực hiện đầy đủ các nội dung trong hợp đồng đã giao kết.
- ❑ Trong trường hợp giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, việc tham gia các loại bảo hiểm xã hội của người lao động được thực hiện theo quy định của Chính phủ (*Điều 21*).

4.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Giống Bộ luật Lao động 2012 (*Khoản 1,2 Điều 19*).



Chú ý

- ❑ Theo Bộ luật Lao động 2012, trong trường hợp người lao động đã giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, thì người sử dụng lao động của hợp đồng lao động giao kết đầu tiên có trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm thất nghiệp (*Điểm a Khoản 1 Điều 4, Nghị định 44/2013/NĐ-CP*). Người sử dụng lao động của hợp đồng lao động có mức tiền lương cao nhất có trách nhiệm tham gia bảo hiểm y tế (*Khoản 2 Điều 4*).
- ❑ Sau khi Bộ luật Lao động 2019 được thi hành, các quy định về các loại bảo hiểm xã hội bắt buộc có khả năng sẽ được sửa đổi và thực hiện.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

5. Loại hợp đồng lao động

5.1 Bộ luật Lao động 2012

Có 03 loại hợp đồng lao động như dưới đây (*Khoản 1 Điều 22*) :

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn
2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng
3. Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

5.2 Bộ luật Lao động 2019

Có 02 loại hợp đồng lao động như dưới đây (*Khoản 1 Điều 20*) :

1. Hợp đồng lao động không xác định thời hạn
2. Hợp đồng lao động xác định thời hạn không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng



Chú ý

- Người sử dụng lao động đang giao kết hợp đồng lao động theo mùa vụ cần chú ý.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

6. Chú ý khi hết hạn hợp đồng lao động xác định thời hạn

6.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Khi hợp đồng lao động 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 xác định thời hạn trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trở thành hợp đồng lao động xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng (*Khoản 2 Điều 22*).

6.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Vì không còn loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng nên nếu không giao kết hợp đồng lao động mới trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, thì hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn (*Khoản 2 Điều 20*).



Chú ý

- ❑ Người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động ngắn hạn cần chú ý.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

7. Gia hạn hợp đồng lao động

7.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ 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 (*Khoản 2 Điều 22*).

7.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Ký kết hợp đồng lao động mới giống với Bộ luật Lao động 2012, trừ hợp đồng lao động đối với người lao động cao tuổi, người lao động nước ngoài, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hợp đồng lao động (*Điểm c khoản 2 Điều 20*).



Chú ý

- ❑ Theo Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định đã không còn, chỉ có hợp đồng lao động xác định thời hạn. Do đó, khi giao kết hợp đồng lao động ngắn hạn, nếu gia hạn từ lần thứ hai trở đi sẽ trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

8. Sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động

8.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Không có quy định. Tuy nhiên, thời hạn hợp đồng lao động chỉ được sửa đổi một lần bằng phụ lục hợp đồng lao động (*Điều 5 Nghị định 05/2015/NĐ-CP*).

8.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động. Tuy nhiên, không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động trong phụ lục của hợp đồng lao động mà phải quy định trong hợp đồng lao động (*Khoản 2 Điều 22*).



Chú ý

- ❑ Khi Bộ luật Lao động 2019 được thi hành, vì Nghị định 05/2015/NĐ-CP đã đề cập ở trên sẽ hết hiệu lực nên khi sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động, cần giao kết hợp đồng lao động mới.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

9. Hợp đồng thử việc của người quản lý doanh nghiệp

9.1 Bộ luật Lao động 2012

- Không có quy định về hợp đồng thử việc dành cho chức vụ này, cũng không có quy định cho các trường hợp khác của người lao động (*Điều 26*).

9.2 Bộ luật Lao động 2019

- Thời gian thử việc đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp như là Tổng giám đốc theo quy định của Luật Doanh nghiệp không quá 180 ngày (*Điều 25*).



Chú ý

- Trong trường hợp người quản lý doanh nghiệp không phải đối tượng di chuyển nội bộ, họ sẽ có một khoảng thời gian để được đánh giá năng lực bản thân.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

10. Chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài

10.1 Bộ luật Lao động 2012

- Không có quy định

10.2 Bộ luật Lao động 2019

- Bổ sung các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động nước ngoài như dưới đây (*Điều 34*):
 1. 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.
 2. Giấy phép lao động hết hiệu lực.



Chú ý

- Trường hợp ở khoản 1 trên là bị phạt khi làm việc bất hợp pháp hoặc có hành vi vi phạm pháp luật, trường hợp ở khoản 2 là khi không gia hạn được giấy phép lao động. Có lẽ trong tương lai Chính phủ sẽ có những biện pháp nghiêm khắc hơn đối với những người lao động nước ngoài làm việc mà không xin giấy phép lao động.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

11. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động

11.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Trong Bộ luật Lao động 2012 ghi chép 7 trường hợp khi người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng là không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc, không thỏa thuận đúng với điều khoản trong hợp đồng lao động, bị ngược đãi, quấy rối tình dục, v.v (*Điều 37*).

11.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Đã xóa bỏ trường hợp 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 1/4 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 lao động chưa được hồi phục (*Khoản 2 Điều 35*).
- ❑ Nội dung chính được bổ sung như sau:
 1. Người đã đủ tuổi nghỉ hưu (*Điểm e Khoản 2*)
 2. Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại nội dung của Điều 16 Bộ luật Lao động (quy định về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, các loại bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo vệ bí mật công nghệ) của Bộ luật Lao động 2019 làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động (*Điểm g*).

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

11. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động



Chú ý

- ❑ Đối với 07 trường hợp bao gồm cả trường hợp 1 và 2 bên trái, người lao động có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần báo trước cho người sử dụng lao động. Việc sửa đổi này có lợi cho người lao động, nhưng người sử dụng lao động cần thận trọng trong việc tuân thủ các nội dung trong hợp đồng lao động.

I. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

12. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người sử dụng lao động

12.1 Bộ luật Lao động 2012

- ❑ Trong Bộ luật Lao động 2012 đang quy định có 4 trường hợp mà người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động chẳng hạn như người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (*Khoản 1 Điều 38*).

12.2 Bộ luật Lao động 2019

- ❑ Bổ sung nội dung quan trọng: trường hợp người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên thì người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần thông báo trước (*Điểm e Khoản 1 Điều 36*).



Chú ý

- ❑ Theo Bộ luật Lao động 2012, áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày làm việc cộng dồn trong tháng hoặc 20 ngày làm việc cộng dồn trong năm mà không có lý do chính đáng (*Khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP*).

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, có thể triển khai theo quyết định của người sử dụng lao động, và khác với hình thức xử lý kỷ luật sa thải, sẽ không cần tham khảo ý kiến của công đoàn cơ sở.