

GIỚI THIỆU NHỮNG ĐIỂM MỚI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

BÁO CÁO VIÊN: NGUYỄN THỊ DÂN

*Nguyên phó chánh văn phòng Bộ, Trưởng Đại diện văn phòng
Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội tại Thành phố Hồ Chí Minh*

TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	
BLLĐ	Bộ luật lao động
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NQLĐ	Nội quy lao động
TULĐTT	Thỏa ước lao động tập thể
KLLĐ	Kỷ luật lao động
GPLĐ	Giấy phép lao động
TLTT	Thương lượng tập thể

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG



I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

1. Kết cấu, Bộ cục:

gồm 17 Chương, 220 Điều:

- Giám 22 Điều so với hiện hành
- Sửa đổi Điều 54, 55 và 73 của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 (sửa đổi về điều kiện hưởng lương hưu khi tuổi nghỉ hưu có sự thay đổi)
- Sửa đổi Điều 32 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 do thay đổi về quy trình giải quyết tranh chấp lao động

2. Đối tượng, phạm vi áp dụng :

- Áp dụng đối với cả NLĐ không có quan hệ lao động (là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng HĐLĐ).
- Mở rộng định nghĩa Người lao động (NLĐ) là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.
- Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 chương XI của Bộ luật này.

3. Hiệu lực : 01/01/2021

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

4. Bổ sung định nghĩa về phân biệt đối xử

- *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 để bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử. **(Điều 3.8)**

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

5. Bổ sung định nghĩa về quấy rối tình dục:

- *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 NLD thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ. (Điều 3.9)
- Bổ sung quy định : Nghiêm cấm quấy rối tình dục tại nơi làm việc (Điều 8.3)

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

6. Tăng tính nhận diện các QHLD diễn ra trên thực tế: Mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu:

- **làm việc trên cơ sở thỏa thuận;**
- **trả lương;**
- **Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên**

7. Tăng cường tính linh hoạt, tự chủ của các bên QHLD về tiền lương thông qua đối thoại, thương lượng

8. Thúc đẩy bảo vệ lao động nữ trên cơ sở bảo đảm bình đẳng giới:
Trao quyền cho lao động nữ quyết định làm hoặc không làm các công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản và nuôi con nhỏ; quyết định có làm việc ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

9. Quy định trách nhiệm của NSDLĐ trong việc giúp đỡ, hỗ trợ xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo hoặc một phần chi phí gửi trẻ, mẫu giáo cho NLĐ nói chung chứ không chỉ riêng đối với lao động nữ

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

10. Tăng cường bảo vệ các nhóm lao động đặc thù:

Trao quyền cho lao động là người khuyết tật quyết định làm hoặc không làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm trên cơ sở được cung cấp thông tin đầy đủ và bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; quyết định việc làm thêm, làm đêm...

Mở rộng áp dụng các quy định bảo vệ lao động chưa thành niên ở cả khu vực phi chính thức, không có QHLD nhằm tăng cường phòng, chống lao động trẻ em

11. Thẻ chế hóa Nghị quyết TW số 28-NQ/TW: Điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu

- Mốc tăng: 01/01/2021. Tuổi tăng: Nam 62 tuổi vào năm 2028; nữ 60 tuổi vào năm 2035. Lộ trình chậm: tăng mỗi năm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ

- Quy định quyền nghỉ hưu sớm hơn đối với NLĐ: (i) bị suy giảm khả năng LĐ; (ii) làm nghề, công việc đặc biệt NNĐHNH làm nghề, công việc NNĐHNH; (iii) làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn

- Quy định quyền nghỉ hưu muộn hơn áp dụng đối với NLĐ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

12. Thể chế hóa Nghị quyết TW 06-NQ/TW: Quy định về tổ chức của NLD không thuộc hệ thống Tổng LĐLĐVN

* Bộ luật Lao động quy định 3 vấn đề cốt lõi nhất:

- Quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện của NLD; Tổ chức của NLD chỉ được công nhận và hoạt động hợp pháp sau khi đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.
- Điều kiện đối với ban lãnh đạo tổ chức: phải là NLD Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp và được NLD bầu, không phạm một số tội hình sự.
- Điều kiện về tôn chỉ, mục đích: chỉ đại diện bảo vệ NLD trong phạm vi quan hệ lao động tại doanh nghiệp; không được có mục đích chính trị

* Các vấn đề cụ thể và những nội dung khác: Bộ luật giao Chính phủ quy định chi tiết cho phù hợp với điều kiện và tình hình thực tế

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

13. Sửa đổi hành lang pháp lý về đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể trong bối cảnh mới

Đối thoại tại nơi làm việc giữa NSDLĐ với NLD hoặc tổ chức đại diện NLD:

Định kỳ 1 năm 1 lần

Khi có yêu cầu của một hoặc các bên

Theo vụ việc cụ thể theo quy định của Bộ luật

14. Quy định về thương lượng tập thể (TLTT): DN có thể có nhiều tổ chức đại diện nhưng chỉ có một TLTT và một TULĐTT được ký kết

- Trong DN: Tổ chức đại diện NLD có quyền TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD tại DN theo quy định của CP.

- Nếu DN có từ 2 tổ chức đại diện NLD trở lên đáp ứng tỷ lệ thành viên tối thiểu, thì chỉ tổ chức có số thành viên nhiều nhất mới có quyền TLTT

- Nếu DN không có tổ chức nào đáp ứng yêu cầu về tỷ lệ thành viên tối thiểu thì có quyền tự nguyện kết hợp với nhau cho đến khi có tổng số thành viên đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu để có quyền yêu cầu TLTT.

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

15. Sửa đổi quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động và đình công

- Thay đổi trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ: Ngay sau khi hòa giải tại hòa giải viên lao động, các bên có thể tùy ý lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐ tiếp theo, cụ thể: Hội đồng trọng tài; Tòa án nhân dân; Đình công.
- Tăng sự chuyên nghiệp của cơ quan giải quyết TCLĐ: hòa giải viên lao động do Chủ tịch UBND bổ nhiệm; hội đồng trọng tài lao động gồm 15 người, do Chủ tịch UBND quyết định; mỗi vụ việc có Ban trọng tài lao động (3 hoặc 1 người) giải quyết.
- Quy định chặt chẽ về đình công: Bảo đảm quyền đình công phải xuất phát vi phạm thương lượng tập thể, do tổ chức của NLD lãnh đạo và phải lấy ý kiến toàn thể NLD hoặc thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện NLD tham gia thương lượng.

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

16. Tăng cường quản lý nhà nước về lao động Bổ sung cho phép lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử (Điều 12).

17. Làm rõ khái niệm học nghề, tập nghề (Điều 61).

18. Mức lương tối thiểu: Quy định 7 yếu tố làm căn cứ để điều chỉnh mức lương tối thiểu, gồm: (1) mức sống tối thiểu của NLD và gia đình họ; (2) tương quan giữa TLmin và mức lương trên thị trường; (3) chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; (4) quan hệ cung cầu lao động; (5) Việc làm và thất nghiệp; (6) Năng suất lao động; (7) khả năng chi trả của DN.

19. Hội đồng tiền lương quốc gia: Bổ sung thêm thành viên là chuyên gia độc lập.

I. CÁC SỬA ĐỔI BỔ SUNG CHUNG

20. Quản lý việc thành lập và hoạt động của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp: đăng ký, thu hồi đăng ký, quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản

21. Mở rộng quyền của thanh tra lao động: không cần báo trước trong trường hợp thanh tra đột xuất theo yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn, tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của người lao động tại nơi làm việc

II. THỬ VIỆC



II. THỦ VIỆC

- NLD và NSDLĐ có thể thỏa thuận nội dung thủ việc ghi trong HĐLĐ hoặc thỏa thuận về thủ việc bằng việc giao kết hợp đồng thủ việc. (Điều 24.1)
- Không áp dụng thủ việc đối với NLD giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng. (Điều 24.3)

II. THỦ VIỆC

- Bổ sung trường hợp thời gian thủ việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp (Điều 4.18 Luật Doanh nghiệp), Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp. (Điều 25.1)
- Trong thời gian thủ việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thủ việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường. (Điều 27.2)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG



III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Bổ sung qui định trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ. (Điều 13.1)
- Bổ sung qui định HĐLĐ 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 HĐLĐ bằng văn bản. (Điều 14.1)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng. (Điều 14.2)
- Bổ sung quy định NSDLĐ không được buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ (Điều 17.3)
- Sửa đổi qui định về loại HĐLĐ. Theo đó, chỉ còn hai (02) loại HĐLĐ :
 - HĐLĐ không xác định thời hạn
 - HĐLĐ xác định thời hạn không quá 36 tháng. (Điều 20.1)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Bổ sung qui định khi HĐLĐ hết hạn mà các bên chưa ký kết HĐLĐ mới thì trong thời gian chưa ký kết HĐLĐ mới quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo HĐLĐ đã giao kết. (Điều 20.2)
- Sửa đổi qui định về phụ lục HĐLĐ. Theo đó, phụ lục HĐLĐ không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ. (Điều 22.2)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn với NLĐ cao tuổi. (Điều 149.1)
- Có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn với NLĐ nước ngoài. (Điều 151.2)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ:

Bổ sung thêm 05 trường hợp sau đây:

- 1) 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.
- 2) 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. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ:

- Bổ sung thêm các trường hợp sau:
 - 3) ...Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.
 - 4) 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.

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ:

- 5) 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. (Điều 34)

LƯU Ý : NLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì chỉ cần báo trước, mà không cần lý do. Đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ(Điều 35).

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Bổ sung 03 trường hợp sau đây NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ:

- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;
- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;
- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.
(Điều 36)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Bổ sung quy định việc cho thôi việc đối với nhiều NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở **đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ** tại cơ sở mà NLĐ là thành viên và phải thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh **và cho NLĐ**. (Điều 42)
- Bổ sung trường hợp xây dựng phương án sử dụng lao động thì NSDLĐ phải thông báo công khai cho NLĐ biết trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua. (Điều 44)

III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

- Chi qui định NSDLĐ thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ chấm dứt (không yêu cầu thông báo trước 15 ngày. (Điều 45)
- Nâng thời hạn thanh toán các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên sau khi chấm dứt HĐLĐ lên **14 ngày làm việc**. (Điều 48)

IV. GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ



IV. GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ

- **Định nghĩa rõ học nghề, tập nghề:**

1. Học nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ 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 của Luật Giáo dục nghề nghiệp.
2. Tập nghề để làm việc cho NSDLĐ là việc NSDLĐ 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. (Điều 61)

V. TIỀN LƯƠNG



V. TIỀN LƯƠNG

- Quy định về bảo vệ tiền lương của NLĐ: Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLĐ, trong đó ghi rõ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, nội dung và tiền bị khấu trừ (nếu có). (Điều 95.3)
- Thời điểm trả lương do hai bên thỏa thuận và phải được ấn định vào một thời điểm có tính chu kỳ. (Điều 97.2)
- Bổ sung qui định nếu vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ hoặc do thiên tai, hỏa hoạn.... thì tiền lương ngừng việc như 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 (tiền lương ngừng việc từ ngày thứ 15 trở đi có thể thấp hơn mức lương tối thiểu vùng). (Điều 99)

V. TIỀN LƯƠNG

- NLĐ tạm ứng tiền lương thì phải hoàn trả. NLĐ nhập ngũ theo quy định của Luật Nghĩa vụ quân sự thì không được tạm ứng tiền lương. (Điều 101)
- Bổ sung qui định thưởng có thể bằng tiền **hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác.** (Điều 104)

VI. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- Thời giờ làm thêm: **PHẢI ĐƯỢC SỰ ĐỒNG Ý CỦA NLĐ**
 - o Không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 01 ngày
 - o không quá 40 giờ trong 01 tháng (*hiện hành là 30 giờ/tháng*);
 - o không quá 200 giờ trong 01 năm và không quá 300 giờ trong 01 năm với một số ngành nghề (Điều 107)

- Nghỉ 11 ngày Lễ Tết. Tăng thêm 1 ngày so với Bộ luật cũ (Quốc khánh: nghỉ 02 ngày là ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước/sau); (Điều 112)

VI. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI



VI. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- NLD được tăng thêm một ngày phép khi đủ 05 năm làm việc. (Điều 114)
- Bổ sung các trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương:
 - Con nuôi kết hôn: nghỉ 1 ngày.
 - Cha nuôi, mẹ nuôi; cha nuôi, mẹ nuôi của vợ chồng; con nuôi chết: nghỉ 3 ngày.
 - Phải thông báo cho NSDLĐ. (Điều 115)
- Bổ sung qui định việc rút ngắn thời gian làm việc của NLD cao tuổi theo là sự thỏa thuận với NSDLĐ. (Điều 148)

- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu:
 - Tuổi nghỉ hưu của NLD được điều chỉnh theo lộ trình khi nam đủ 62 vào năm 2028 và nữ đủ 60 tuổi vào năm 2035.
 - Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của NLD là đủ 60 tuổi 03 tháng đối nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ. (Điều 169)

VI. THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI

- Bổ sung qui định việc rút ngắn thời gian làm việc của NLD cao tuổi theo là sự thỏa thuận với NSDLĐ. (Điều 148)

- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu:
 - Tuổi nghỉ hưu của NLD được điều chỉnh theo lộ trình khi nam đủ 62 vào năm 2028 và nữ đủ 60 tuổi vào năm 2035.
 - Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của NLD là đủ 60 tuổi 03 tháng đối nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với nam và 04 tháng đối với nữ. (Điều 169)

VII. NỘI QUY LAO ĐỘNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG



VII. NỘI QUY LAO ĐỘNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

- Bổ sung các nội dung sau vào nội dung bắt buộc của NQLĐ:
 1. 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;
 2. Trường hợp được tạm thời chuyển NLD làm việc khác so với HDLD;
 3. Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.
 4. Phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. (Điều 118)

VII. NỘI QUY LAO ĐỘNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

- Hồ sơ đăng ký NQLĐ:

Đối với văn bản góp ý của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở chỉ yêu cầu đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. (Điều 120)

- Hình thức xử lý KLLĐ: kéo dài thời hạn nâng lương và cách chức được tách riêng thành 2 hình thức . (Điều 124)

- Bổ sung hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc sẽ bị sa thải nếu được quy định trong NQLĐ. (Điều 125)

IV. NỘI QUY LAO ĐỘNG, KỶ LUẬT LAO ĐỘNG

- Bổ sung qui định NLĐ có thể bị sa thải nếu có hành vi vi phạm được thỏa thuận trong HĐLĐ đã giao kết hoặc pháp luật về lao động có qui định. (Điều 127)
- Bổ sung qui định việc bồi thường thiệt hại có thể theo **NQLĐ** của NSDLĐ nếu NLĐ làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ. (Điều 129)

VIII. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG

ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG

CHƯA THÀNH NIÊN

VÀ MỘT SỐ

LAO ĐỘNG KHÁC



CHƯƠNG XI. NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG LÀ NGƯỜI NƯỚC NGOÀI

Bổ sung trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ:

- Là Chủ tịch Hội đồng quản trị hoặc thành viên Hội đồng quản trị của công ty cổ phần có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ.
- Người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam.(Điều 154)

Bỏ trường hợp không thuộc diện cấp GPLĐ:

- Là học sinh, sinh viên học tập tại Việt Nam, làm việc tại Việt Nam.(Điều 154)

CHƯƠNG XI.
NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG
CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC

- GPLĐ chỉ được gia hạn một lần. (Điều 155)
- Bổ sung qui định GPLĐ hết hiệu lực khi làm việc không đúng với nội dung trong GPLĐ đã được cấp. (Điều 156.4)

BẠN ĐANG QUAN TÂM

VẤN ĐỀ GÌ?

CÙNG THẢO LUẬN NHÉ!



