**CÁC ĐIỂM MỚI NỔI BẬT TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 gồm 17 chương, 220 điều sẽ có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Dưới đây là một số điểm mới nổi bật:

**\*Điều chỉnh về phạm vi đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động 2019**

Lần đầu tiên Bộ luật mở rộng phạm vi điều chỉnh và đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động đối với người làm việc tại khu vực không có quan hệ lao động, những người lao động được tuyển dụng nhưng không được ký hợp đồng lao động bằng văn bản. Như vậy, sẽ có thêm rất nhiều người lao động được hưởng lợi từ sự bảo vệ của pháp luật lao động, cụ thể, theo quy định hiện hành thì phạm vì và đối tượng điều chỉnh bao gồm:

Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.
Đối tượng điều chỉnh của Bộ luật:

- Người lao động Việt Nam, người học nghề, tập nghề và người lao động khác được quy định tại Bộ luật này;

- Người sử dụng lao động;

- Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

**\*Bổ sung thêm các hành vi bị nghiêm cấm**

Phân biệt đối xử trong lao động; Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động; Quấy rối tình dục tại nơi làm việc;  Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật; Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia; Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật; Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

**\*Về làm thêm giờ**

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định mở rộng khung thỏa thuận thời giờ làm thêm tối đa, Bộ luật Lao động (sửa đổi) giữ nguyên như quy định hiện hành, nhưng ghi rõ thời gian làm thêm giờ theo tháng là 40 giờ/tháng thay vì 30 giờ/tháng và bổ sung quy định cụ thể về các trường hợp được tổ chức làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ trong một năm, cụ thể: Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản; Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước; 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; Trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn, do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước do hậu quả thời tiết, thiên tai, địch họa, hỏa hoạn, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;

Bên cạnh đó, Điều 107 Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định, 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. Người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu sau đây: Phải được sự đồng ý của người lao động; bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 1 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 1 ngày; không quá 40 giờ trong 1 tháng; bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 1 năm, trừ trường hợp quy định tại Khoản 3 Điều này.

Điều 107 Bộ luật Lao động (sửa đổi) cũng quy định, người sử dụng lao động được sử dụng người lao động làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm đối với một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau: sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản; sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước; 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; trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn, do tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước do hậu quả thời tiết, thiên tai, địch họa, hỏa hoạn, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất; trường hợp khác do Chính phủ quy định.

**Tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình**

Về tuổi nghỉ hưu, Điều 169 Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035.

Kể từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 3 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 4 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 3 tháng đối với lao động nam và 4 tháng đối với lao động nữ.

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 5 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

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 5 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

**Tăng ngày nghỉ Quốc khánh**

Bộ luật Lao động (sửa đổi) tăng thêm một ngày nghỉ lễ trong năm so với quy định hiện hành. Cụ thể, Khoản đ, Điều 112, Bộ luật Lao động (sửa đổi) quy định, ngày Quốc khánh, người lao động được nghỉ 2 ngày là ngày 2/9 dương lịch và 1 ngày liền kề trước hoặc sau

*(Trước đó, Theo quy định của Điểm d Khoản 1 Điều 115 Bộ luật lao động năm 2012 thì ngày Quốc khánh người lao động được nghỉ 01 ngày vào ngày 02 tháng 9 dương lịch).*

Quốc Khánh là ngày tết Độc lập, cũng là dịp để người lao động có thêm thời gian tham gia các hoạt động kỷ niệm, chào mừng Quốc khánh 2/9, tăng thêm ý nghĩa chính trị, nâng cao niềm tự hào dân tộc về sự kiện Chủ tịch Hồ Chí Minh đọc bản Tuyên ngôn độc lập tại Quảng trường Ba Đình, khai sinh nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa, nay là nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam; đồng thời đáp ứng được mong muốn của người lao động có thêm thời gian nghỉ ngơi, sum họp gia đình và giúp trẻ em, học sinh, sinh viên chuẩn bị cho ngày khai giảng năm học mới.

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

Nhằm khắc phục những hạn chế, bất cập từ việc áp dụng các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động, Điều 35 Bộ luật Lao động 2019 cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần lý do mà chỉ cần báo trước 30 ngày với hợp đồng xác định thời hạn và 45 ngày với hợp đồng không xác định thời hạn.

Bộ luật cũng quy định một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, cụ thể:

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

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn;

- 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, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

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

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...

**Bỏ hình thức hợp đồng lao động theo mùa vụ**

Điều 20 Bộ luật Lao động sửa đổi đã bỏ nội dung về hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn dưới 12 tháng, thay vào đó chỉ còn 02 loại hợp đồng là: hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn. Quy định này được đánh giá là tiến bộ lớn của pháp luật lao động nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng người sử dụng lao động "lách luật", không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ.

**Bổ sung thêm hình thức của hợp đồng lao động thông qua phương thức điện tử**

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

Theo đó, 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 *(Trước đó, theo quy định của Bộ luật Lao động 2012 thì hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản hoặc có thể giao kết bằng lời nói đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng).*

Điều 149 Bộ luật Lao động 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 thay vì kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới như trước đây,
đặc biệt là những công việc yêu cầu trình độ cao.

Quy định này phát huy giá trị của người cao tuổi. Thông thường, người cao tuổi thường là những người có nhiều năm làm việc với nhiều kinh nghiệm.
  Nguồn: Bộ Tư pháp