

NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TRONG DOANH NGHIỆP THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG ÁP DỤNG TỪ NĂM 2021

•TS. Vũ Minh Tiến*

Tóm tắt: Bộ luật Lao động năm 2019, gồm 17 chương, 220 điều, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019, có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 và thay thế Bộ luật Lao động năm 2012. Bộ luật có nhiều quy định mới nhằm bảo đảm tốt hơn quyền, nghĩa vụ của các bên, góp phần xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa, ổn định, phù hợp hơn với điều kiện phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ở Việt Nam. Trong khuôn khổ bài viết này, chúng tôi xin giới thiệu tóm tắt 10 nội dung cơ bản liên quan trực tiếp đến quyền của người lao động trong doanh nghiệp.

Từ khóa: Bộ luật Lao động năm 2019; những quy định mới của Bộ luật Lao động; quyền của người lao động.

Abstract: The Labor Code 2019, including 17 chapters and 220 articles, adopted by the National Assembly on November 20, 2019, takes effect from January 1, 2021 and replaces the 2012 Labor Code. The law has many new regulations to better ensure the rights and obligations of the parties, contribute to building progressive, harmonious, stable labor relations, which are more suitable for the development of the market economy and international integration in Vietnam. In the framework of this article, we briefly introduce 10 basic contents related directly to the rights of employees in the business.

Keywords: Labor Code 2019; new regulations of the Labor Code; rights of workers.

Ngày nhận: 14/10/2020 Ngày phản biện, đánh giá: 22/10/2020 Ngày duyệt: 11/11/2020

Khi tham gia lao động, mọi người lao động (NLĐ) được Nhà nước bảo hộ đầy đủ các quyền lao động không chỉ với tư cách một bên trong giao dịch sức lao động, mà cao hơn nữa với tư cách

(*) Viện trưởng Viện Công nhân và Công đoàn - Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam.

đầy đủ một con người – bảo đảm quyền con người. Trong những năm qua, pháp luật nước ta đã không ngừng hoàn thiện và tiếp cận dần, một cách đầy đủ các quyền con người, quyền lao động phổ quát nhất theo các tiêu chuẩn quốc tế. Theo pháp luật hiện hành, có thể phân chia các quyền này của NLD trong doanh nghiệp thành 07 nhóm quyền:

Một, 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, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

Hai, hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

Ba, thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

Bốn, từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

Năm, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

Sáu, đình công;

Bảy, các quyền khác theo quy định của pháp luật.

Cụ thể hoá các quyền của NLD nêu trên, Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ), bắt đầu áp dụng từ năm 2021, đã có 12 nhóm nội dung mới cơ bản sau:

1. Về quyền công đoàn và tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (Điều 170-177 BLLĐ)

Bộ luật Lao động năm 2019, cụ thể hóa về quyền công đoàn và quy định về tổ chức đại diện NLD tại cơ sở như sau:

Thứ nhất, NLD có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện NLD gồm: công đoàn cơ sở (thuộc Công đoàn Việt Nam), hoặc tổ chức của NLD tại doanh nghiệp (sau khi thành lập hợp pháp, có quyền gia nhập hệ thống Công đoàn Việt Nam).

Thứ hai, các tổ chức đại diện NLD bình đẳng về quyền, nghĩa vụ trong đại diện bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLD trong quan hệ lao động.

2. Về vấn đề thử việc (Điều 24-27 BLLĐ)

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, các bên có thể lựa chọn linh hoạt về thử việc, theo đó, nội dung thử việc có thể được ghi trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng thử việc riêng. 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.

Bộ luật cũng bổ sung quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn Nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

3. Về hợp đồng lao động

Nhằm tăng cường sự linh hoạt trong việc giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động; tôn trọng các nguyên tắc của hợp đồng trong kinh tế thị trường, Bộ luật có các quy định theo hướng:

Một là, tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế (Khoản 1 Điều 3 BLLĐ ghi nhận mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là hợp đồng lao động 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);

Hai là, cho phép sử dụng hình thức hợp đồng giao kết thông qua phương tiện điện tử và hợp đồng này có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản (Khoản 1 Điều 14 BLLĐ);

Ba là, bỏ loại hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định, theo đó chỉ còn 2 loại hợp đồng lao động (Khoản 1 Điều 20 BLLĐ là không xác định thời hạn và xác định thời hạn (không quá 36 tháng);

Bốn là, bổ sung NLD có toàn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng

lao động mà không cần phải có lý do, nhưng phải báo trước cho người sử dụng lao động (Khoản 1 Điều 35 BLLĐ theo các trường hợp: Hợp đồng không xác định thời hạn: ≥ 45 ngày; Hợp đồng xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng: ≥ 30 ngày; Hợp đồng xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng: ≥ 03 ngày làm việc; Một số ngành nghề, công việc đặc thù: Chính phủ sẽ quy định cụ thể);

Năm là, quy định rõ 7 trường hợp NLD có quyền chấm dứt hợp đồng lao động mà không phải báo trước, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác (Điều 35 BLLĐ);

Sáu là, quy định hợp lý về thời gian giải quyết và trách nhiệm của 2 bên khi chấm dứt hợp đồng lao động, theo đó, tăng thêm thời gian từ 7 ngày lên 14 ngày làm việc để hai bên NLD và người sử dụng lao động thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi mỗi bên; trường hợp đặc biệt vẫn giữ nguyên tối đa 30 ngày. Bên cạnh đó, quy định bổ sung trách nhiệm của người sử dụng lao động hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội của NLD, cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của NLD nếu NLD có yêu cầu và trả mọi chi phí sao gửi tài liệu.

4. Về tiền lương

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định theo hướng tăng cường tính linh hoạt, tự chủ của các bên trong quan hệ lao động về tiền lương thông qua đối



Các đại biểu Quốc hội bấm nút biểu quyết thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Nguồn: nhandan.com.vn.

thoại, thương lượng với 03 nội dung sau: i) *Mức lương tối thiểu*: Nhà nước chỉ ban hành mức lương tối thiểu (Điều 90 BLLĐ); ii) *Thang lương, bảng lương, định mức LĐ*: doanh nghiệp tự chủ trong việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động trên cơ sở thảo luận với tổ chức đại diện NLD tại doanh nghiệp và công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện (Điều 93 BLLĐ); *Quy định về bảo vệ tiền lương của NLD*: Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho NLD, trong đó ghi rõ tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, nội dung và tiền bị khấu trừ (nếu có).

5. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định linh hoạt, hài hòa hơn so với Bộ

luật Lao động năm 2012 về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi.

Cụ thể, về *thời giờ làm thêm*, mở rộng khung làm thêm giờ theo tháng từ 30 giờ/tháng lên 40 giờ/tháng; quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm giờ từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm. Về *nghỉ lễ, Tết*, bổ sung thêm 01 ngày nghỉ lễ liền kề trước hoặc sau ngày Quốc khánh 02/9.

6. Về tuổi nghỉ hưu

Đáp ứng nhu cầu của thực tiễn, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định mang tính nguyên tắc khá mới mẻ về tuổi nghỉ hưu. Theo đó, quyền nghỉ hưu sớm hơn không quá 5 tuổi được áp dụng đối với NLD bị suy giảm khả năng LĐ; 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. Trong khi đó, quyền nghỉ hưu muộn hơn không quá 5 tuổi được áp

dụng đối với NLD có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt. Lộ trình trong những năm tới theo quy định là:

Lao động nam		Lao động nữ	
Năm nghỉ hưu	Tuổi nghỉ hưu	Năm nghỉ hưu	Tuổi nghỉ hưu
2021	60 tuổi 3 tháng	2021	55 tuổi 4 tháng
2022	60 tuổi 6 tháng	2022	55 tuổi 8 tháng
2023	60 tuổi 9 tháng	2023	56 tuổi
2024	61 tuổi	2024	56 tuổi 4 tháng
2025	61 tuổi 3 tháng	2025	56 tuổi 8 tháng
2026	61 tuổi 6 tháng	2026	57 tuổi
2027	61 tuổi 9 tháng	2027	57 tuổi 4 tháng
Từ năm 2028 trở đi	62 tuổi	2028	57 tuổi 8 tháng
		2029	58 tuổi
		2030	58 tuổi 4 tháng
		2031	58 tuổi 8 tháng
		2032	59 tuổi
		2033	59 tuổi 4 tháng
		2034	59 tuổi 8 tháng
		Từ năm 2035 trở đi	60 tuổi

7. Về quy định liên quan đến lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới

Theo quy định tại các Điều 135-142 BLLĐ, các quy định đã góp phần hoàn thiện các quy định về bảo vệ thai sản, bảo

đảm và tạo điều kiện để NLD nữ thực hiện quyền của mình; hạn chế tối đa các quy định cấm. Có 03 nội dung đáng chú ý là:

Một, 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;

Hai, trao quyền cho lao động nữ quyết định có làm việc ban đêm, làm thêm giờ hay đi công tác xa khi đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi;

Ba, lao động nữ đang nghỉ thai sản có thể thoả thuận với người sử dụng lao động để đi làm trở lại khi thoả mãn 4 điều kiện (Khoản 4 Điều 139 BLLĐ): i) Đã nghỉ được trên 04 tháng; ii) Có xác nhận cơ sở y tế về việc đi làm sớm không có hại cho sức khoẻ; iii) Báo trước cho người sử dụng lao động; iv) Được người sử dụng lao động đồng ý.

8. Về tăng cường bảo vệ các nhóm lao động đặc thù

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định bổ sung đối với một số nhóm lao động đặc thù, gồm lao động là người khuyết tật, lao động là người cao tuổi, lao động chưa thành niên, NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam, lao động giúp việc gia đình...

Cụ thể, đối với nhóm lao động là người cao tuổi, có những quy định mới như: định danh rõ NLD cao tuổi là người tiếp tục lao động sau độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường (theo lộ trình nam 62 tuổi, nữ 60 tuổi); NLD cao tuổi được quyền giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn; NLD cao tuổi có quyền thoả thuận với người sử dụng lao động về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian...

Về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam, Bộ luật quy định quyền thoả thuận, giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn; thời hạn của giấy phép lao động tối đa 2 năm, trường hợp gia hạn thì chỉ được gia hạn một lần với thời hạn tối đa là 2 năm.

9. Về thương lượng tập thể tại doanh nghiệp

Vấn đề này được Bộ luật Lao động năm 2019 quy định với những điểm mới đáng chú ý sau đây:

Thứ nhất, quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (Điều 68 BLLĐ) được thực hiện như sau:

- Nếu doanh nghiệp có 01 tổ chức đại diện NLD: Tổ chức đại diện NLD đó có quyền thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.

- Nếu doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD đáp ứng tỷ lệ thành viên tối thiểu, thì tổ chức đại diện NLD có nhiều thành viên nhất có quyền thương lượng tập thể.

- Nếu doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD mà không tổ chức nào đáp ứng yêu cầu về tỷ lệ thành viên tối thiểu thì có quyền tự nguyện kết hợp với nhau cho đủ tỷ lệ thành viên tối thiểu để có quyền yêu cầu thương lượng tập thể.

- Thoả ước lao động tập thể sau khi thương lượng chỉ được ký kết khi có trên 50% NLD biểu quyết tán thành.

Thứ hai, làm rõ quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp với nhiều công việc khác nhau, trong đó có thể có

một hoặc nhiều phiên thương lượng (Điều 70 BLLĐ).

Thứ ba, gắn quy định về thương lượng tập thể không thành với quá trình giải quyết tranh chấp lao động (Điều 71 BLLĐ).

Thứ tư, mở rộng quy định về thương lượng tập thể ngành hoặc thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia (Điều 72, 73 BLLĐ).

Thứ năm, cụ thể hóa các hình thức thoả ước lao động tập thể (Điều 75 BLLĐ) gồm: Thoả ước lao động tập thể doanh nghiệp; thoả ước lao động tập thể ngành; thoả ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; thoả ước lao động tập thể khác.

10. Về giải quyết tranh chấp lao động và đình công

Theo quy định của các Điều 179-190 BLLĐ, vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và đình công có những điểm mới sau:

Một là, quy định rõ 3 loại tranh chấp lao động, là: tranh chấp lao động cá nhân; tranh chấp lao động tập thể về quyền; tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Hai là, “*Trọng tài lao động*” được bổ sung như một cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (thành lập Ban Trọng tài Lao động).

Ba là, sửa đổi quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, trong đó bao gồm cả quy định về sự tham gia của các tổ chức đại diện NLĐ tại doanh nghiệp.

Bốn là, NLĐ có quyền đình công để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Hai trường hợp được đình

công (Điều 199 BLLĐ): i) Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; ii) Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết vụ tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

Năm là, có 06 trường hợp đình công bất hợp pháp (Điều 204 BLLĐ): i) Không thuộc trường hợp được đình công nêu ở mục 4 ở trên; ii) Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công; iii) Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công; iv) Khi tranh chấp đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết; v) Thuộc trường hợp không được đình công theo quy định tại Điều 209 BLLĐ; vi) Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công theo quy định tại Điều 210 BLLĐ.

Trong thời gian tới, Chính phủ sẽ tiếp tục ban hành các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành một số quy định vẫn còn ở dạng “quy định khung” trên. Hy vọng, các quy định mới này sẽ được thực thi và duy trì trên thực tế nhằm bảo đảm tốt hơn quyền lợi của NLĐ cũng như của doanh nghiệp và xã hội, phù hợp và thúc đẩy nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế của Việt Nam trong thời gian tới. ■