

Một số quy định mới đáng chú ý của Pháp luật lao động

Vision & Associates Legal

Gần đây, Chính phủ Việt Nam đã ban hành một số Nghị định sửa đổi hoặc bổ sung các Nghị định hiện hành hướng dẫn thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012 và/hoặc đưa ra những hướng dẫn mới. Sau đây là một số điểm đáng chú ý trong các Nghị định mới này:

- **Nội dung của hợp đồng lao động:** theo Điều 1.2 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 ("**Nghị định 148**"), hợp đồng lao động không bắt buộc quy định rõ về chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho người lao động; và các loại bảo hiểm bắt buộc. Hiện tại, các bên có thể thỏa thuận điều chỉnh quy định theo nội quy lao động, quy chế của người sử dụng lao động, thỏa ước lao động tập thể và theo quy định của pháp luật.
- **Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế:** Nghị định 148 đưa ra các quy định mới về việc thông báo của người sử dụng lao động về những thay đổi nêu trên với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh (theo đó, thông báo phải được lập thành văn bản với các nội dung chính theo quy định của pháp luật).
- **Quy định về thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm:** Cần lưu ý rằng Nghị định 148 loại bỏ thời gian thử việc, đào tạo nghề hoặc học nghề của người lao động khỏi thời gian làm việc để tính các khoản phụ cấp này.
- **Tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ:** theo Nghị định 148, tiền lương làm căn cứ để trả cho người lao động trong ngày nghỉ hằng năm; ngày nghỉ lễ, Tết; và ngày nghỉ việc riêng có hưởng lương

theo hợp đồng lao động (thay vì tiền lương ghi trong hợp đồng lao động của tháng trước liền kề theo quy định trước đây) chia cho số ngày làm việc bình thường trong tháng theo quy định của người sử dụng lao động, nhân với số ngày người lao động nghỉ hằng năm; nghỉ lễ, Tết; hoặc nghỉ việc riêng có hưởng lương.

- **Điều khoản bổ sung về tiền lương làm căn cứ bồi thường khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật:** là tiền lương theo hợp đồng lao động tại thời điểm đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật theo Nghị định 148.
- **Đăng ký nội quy lao động, thang lương & bảng lương và định mức năng suất lao động:** Nghị định 148 không yêu cầu cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh phải thông báo bằng văn bản (chức thông báo) cho người sử dụng lao động trong trường hợp nội quy lao động có quy định trái với pháp luật.

Ngoài ra, Nghị định số 21/2018/NĐ-CP ngày 13 tháng 9 năm 2018 ("**Nghị định 121**") quy định doanh nghiệp sử dụng dưới 10 lao động được miễn thực thi thang lương, bảng lương, và định mức lao động cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

- **Trình tự xử lý kỷ luật lao động:** Nghị định 148 quy định quá trình xử lý kỷ luật lao động theo cách thuận tiện hơn cho người sử dụng lao động. Việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động vẫn phải được thực hiện thông qua một cuộc họp xử lý kỷ luật lao động (sau đây gọi là "**Cuộc họp Xử lý Kỷ luật**"). Tuy nhiên, thực thi chức Cuộc họp Xử lý Kỷ luật theo Nghị định mới sẽ nhanh chóng hơn nhiều:
 - Người sử dụng lao động phải đảm bảo các thành phần tham dự nhận được thông báo trước khi đi ra Cuộc họp Xử lý Kỷ luật (không bắt buộc thời hạn ít nhất 5 ngày làm việc như quy định trước đó).
 - Trong vòng 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận được thông báo, thành phần tham gia có nghĩa vụ xác

nhận tham dự cuộc họp.

- Trường hợp bất kỳ thành phần tham dự nào vắng mặt mà không có lý do chính đáng, người sử dụng lao động có quyền tiến hành Cuộc họp X lý K luật để xử lý vi phạm k luật lao động; thay vì phải đợi cho đến khi thông báo đã được thực hiện ít nhất 3 lần như quy định trước đây.
- Ngoài ra, trong trường hợp người lao động bị bắt qu tang tại thời điểm thực hiện hành vi vi phạm, người sử dụng lao động phải lập tức lập biên bản vi phạm, sau đó tiến hành t chức Cuộc họp X lý K luật.

Theo đó, vi phạm k luật lao động hoàn toàn có th được xử lý trong 5 ngày làm việc.

- **Tham gia ch độ b o hi m xã hội b t buộc đ i với người lao động nước ngoài và người sử dụng lao động c a họ:**
Theo Luật B o hi m Xã hội năm 2014, k từ ngày 1 tháng 1 năm 2018 người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và người sử dụng lao động c a họ thuộc đ i tượng tham gia b o hi m xã hội b t buộc. Tuy nhiên, quy định trên chưa được thực hiện trong thực t do chưa có hướng d n chi ti t v quy trình và th tực tham gia, ch đ n khi Nghị định s 143/2018/NĐ-CP quy định chi ti t Luật B o hi m Xã hội và Luật An toàn Vệ sinh Lao động v b o hi m xã hội b t buộc đ i với người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam được ban hành ngày 15 tháng 10 năm 2018 và có hiệu lực vào ngày 1 tháng 12 năm 2018. Theo đó, người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đ i tượng tham gia b o hi m xã hội b t buộc khi có gi y phép lao động hoặc chứng ch hành ngh hoặc gi y phép hành ngh do cơ quan có th m quyền c a Việt Nam cấp và có **hợp đ ng lao động không xác định thời hạn** hoặc **hợp đ ng lao động xác định thời hạn từ đ 1 năm tr lên** với người sử dụng lao động tại Việt Nam. Người sử dụng lao động là người nước ngoài, trên cơ s

hàng tháng đóng trên quỹ tiền lương tháng đóng bảo hiểm xã hội của người lao động như sau: 3% quỹ tiền lương tháng được trích vào quỹ ốm đau và thai sản; 0,5% quỹ tiền lương tháng được trích vào quỹ bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; 14% quỹ tiền lương tháng được trích vào quỹ hưu trí và tử tuất từ ngày 01 tháng 01 năm 2022. Và kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2022, người lao động là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam hàng tháng đóng bằng 8% mức tiền lương tháng vào quỹ hưu trí và tử tuất.

- **Tăng mức lương tối thiểu vùng:** Nghị định số 157/2018/NĐ-CP ngày 16 tháng 11 năm 2018 tăng mức lương tối thiểu theo vùng (Được sử dụng để xác định mức lương thỏa thuận với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động; để xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, và để xác định khoản đóng bảo hiểm xã hội tối thiểu và khoản đóng bảo hiểm thất nghiệp) như sau: 4.180.000 đồng (khoảng 182 USD); 3.710.000 đồng (khoảng 161 USD); 3.250.000 đồng (khoảng 141 USD); và 2.920.000 đồng (khoảng 127 USD) mỗi tháng [từ mức 3.980.000 đồng (khoảng 173 USD); 3.530.000 đồng (khoảng 153 USD); 3.090.000 đồng (khoảng 134 USD) và 2.760.000 đồng (khoảng 120 USD) mỗi tháng theo quy định trước đây] áp dụng đối với các doanh nghiệp hoạt động tại các Vùng 1, 2, 3 và 4 tương ứng kể từ ngày 1 tháng 1 năm 2019. Nghị định này cũng (i) bổ sung các huyện Cát Hải và Kim Thủy của Thành phố Hải Phòng, các huyện Dầu Tiếng và Phú Giáo của tỉnh Bình Dương, thị xã Phú Mỹ của tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu vào danh sách các khu vực thuộc Vùng I; và (ii) chuyển các huyện Lệ Thủy, Quảng Ninh, Bắc Trạch, Quảng Trạch và thị xã Ba Đồn ở tỉnh Quảng Bình; và huyện Tân Phước của tỉnh Tiền Giang từ Vùng VI lên Vùng III; các huyện Gia Bình và Lương Tài của tỉnh Bắc Ninh và huyện Châu Thành của tỉnh Tiền Giang từ Vùng III lên Vùng II.

Ngoài ra, Nghị định số 72/2018/NĐ-CP ngày 15 tháng 5 năm 2018 tăng mức lương cơ sở (Được sử dụng để tính tiền lương cho những người nhận lương từ ngân sách Nhà nước và quỹ hưu trí,

để xác định mức đóng bảo hiểm xã hội tại đa không vượt quá 20 lần mức lương cơ sở và để tính khoản đóng bảo hiểm y tế và phí công đoàn) lên 1.390.000 đồng (khoảng 60 USD) mỗi tháng (từ 1.300.000 đồng (khoảng 56 USD) mỗi tháng theo quy định trước đây) kể từ ngày 1 tháng 7 năm 2018.