

TỔNG HỢP 56 ĐIỂM MỚI TẠI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

(Có hiệu lực từ 01/01/2021)

I. 10 quy định mới về hợp đồng lao động

1. Tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế

Bổ sung quy định: 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;
- Có trả lương;
- Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

Quy định này là cần thiết để giải quyết tình trạng lách các quy định của Luật, dùng tên gọi khác để né tránh trách nhiệm thực hiện các nghĩa vụ của NSDLĐ về tiền lương, trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội cho NLĐ.

2. Hình thức hợp đồng lao động

Chấp nhận HĐLĐ được thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu.

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 hợp đồng lao động bằng văn bản.

3. Loại hợp đồng lao động

Kể từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động sẽ được giao kết theo một trong các loại sau đây:

- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn.
- Hợp đồng lao động xác định thời hạn, trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt của hợp đồng lao động trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm hợp đồng có hiệu lực.

Như vậy, so với quy định hiện hành tại Bộ luật lao động 2012 thì sẽ không còn Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định.

4. Không áp dụng thử việc đối với hợp đồng lao động dưới 01 tháng

Theo quy định hiện hành thì chỉ có đối tượng ký HĐLĐ mùa vụ là đương nhiên không phải thử việc. Từ 2021, cũng không áp dụng thử việc với HĐLĐ dưới 1 tháng.

5. Bổ sung quy định về thời gian thử việc

Bổ sung quy định: Thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp.

6. Bổ sung thêm trường hợp tạm hoãn HĐLĐ

Thêm các trường hợp NLĐ được tạm hoãn HĐLĐ sau đây:

- NLĐ thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;
- NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác.

7. NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do

- [Bộ Luật lao động 2012](#): NLĐ có hợp đồng lao động xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bắt buộc phải có 01 trong những lý do được nêu tại Khoản 1 Điều 37 BLLĐ 2012, đồng thời đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước.

- Bộ Luật lao động 2019: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước tại Khoản 1 Điều 35 (trừ 01 số trường hợp không cần báo trước).

8. Bổ sung quy định về những trường hợp được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước

Bộ Luật lao động 2019 quy định các trường hợp đặc biệt NLĐ không cần báo trước sau đây:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 của Bộ luật này;

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại Khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

- 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 theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

9.02 trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần báo trước

NSDLĐ cũng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước với 02 trường hợp sau:

- NLD không có mặt tại nơi làm việc trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ.

- NLD tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên.

10. Quy định hợp lý về thời gian giải quyết và trách nhiệm của 2 bên khi chấm dứt HĐLĐ

- Bộ Luật lao động 2012: Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các

khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

- Bộ Luật lao động 2019: Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày:

- + Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;
- + Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- + Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;
- + Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

II. 10 quy định mới về lương, thưởng

1. NSDLĐ không được ép NLD dùng lương mua hàng hóa, dịch vụ của mình/đơn vị khác (Khoản 2 Điều 94)

NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLD. Trường hợp NLD không thể nhận lương trực tiếp thì NSDLĐ có thể trả lương cho người được NLD ủy quyền hợp pháp.

NSDLĐ không được:

- Hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của NLD;
- Ép buộc NLD chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của NSDLĐ hoặc của đơn vị khác mà NSDLĐ chỉ định.

2. NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLD vào mỗi lần trả lương (Điều 95)

NSDLĐ trả lương cho NLD căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

Mỗi lần trả lương, NSDLĐ phải thông báo bảng kê trả lương cho NLD, trong đó ghi rõ các nội dung sau đây:

- Tiền lương;
- Tiền lương làm thêm giờ;
- Tiền lương làm việc vào ban đêm;
- Nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có);

3. Điểm mới về lãi suất khi tính tiền đền bù do chậm trả lương cho NLĐ (Điều 94)

Về nguyên tắc, NSDLĐ phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho NLĐ. Trường hợp NLĐ không thể nhận lương trực tiếp thì NSDLĐ có thể trả lương cho người được NLĐ ủy quyền hợp pháp.

Tuy nhiên, trường hợp vì lý do bất khả kháng mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày;

Nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì NSDLĐ phải đền bù cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi NSDLĐ mở tài khoản trả lương cho NLĐ công bố tại thời điểm trả lương.

(Hiện hành, số tiền đền bù sẽ được tính theo lãi suất trần huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương; nếu Ngân hàng Nhà nước Việt Nam không quy định trần lãi suất thì được tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng của ngân hàng thương mại, nơi doanh nghiệp, cơ quan mở tài khoản giao dịch thông báo tại thời điểm trả lương).

4. NSDLĐ phải chịu chi phí mở tài khoản cho NLĐ nếu trả lương qua ngân hàng (Điều 96)

NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân hàng.

Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của NLĐ được mở tại ngân hàng thì NSDLĐ phải trả các loại phí liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương.

(Hiện hành, các loại phí liên quan đến việc mở, duy trì tài khoản do NSDLĐ và NLĐ thỏa thuận với nhau).

5. Tiền lương ngừng việc khi NLĐ phải ngừng việc vì sự cố về điện, nước mà không do lỗi của NSDLĐ hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế

Theo Khoản 3 Điều 99 BLLĐ 2019, trong trường hợp này, hai bên thỏa thuận về 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.

(Hiện hành chỉ quy định tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định).

6. Thêm nhiều trường hợp NLĐ được nghỉ việc riêng và hưởng nguyên lương

Cụ thể, theo BLLĐ 2019, NLĐ được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với NSDLĐ trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;

- Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;

- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Như vậy, so với quy định hiện hành, Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm trường hợp cha nuôi, mẹ nuôi; cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết thì NLĐ được nghỉ 03 ngày và hưởng nguyên lương.

Đồng thời, quy định rõ hơn trường hợp "con đẻ", "con nuôi" kết hôn thì được nghỉ 01 ngày (*hiện hành, quy định "con" kết hôn thì nghỉ 01 ngày*); "con đẻ", "con nuôi" chết thì được nghỉ 03 ngày (*hiện hành quy định "con" chết thì nghỉ 03 ngày*).

7. NLD được nghỉ 2 ngày dịp Quốc khánh 2/9 và hưởng nguyên lương

Kể từ năm 2021, NLD sẽ được nghỉ 02 ngày và hưởng nguyên lương vào dịp lễ Quốc khánh (*hiện nay, NLD chỉ được nghỉ 01 ngày và hưởng nguyên lương vào ngày 02/9*) theo một trong hai phương án sau do Thủ tướng Chính phủ quyết định:

- **Phương án 1:** Nghỉ vào ngày 01/9 và ngày 02/9.

- **Phương án 2:** Nghỉ vào ngày 02/9 và ngày 03/9.

8. NLD có thể nghỉ việc ngay không cần báo trước nếu không được trả lương đúng hạn

Cụ thể, theo Điều b Khoản 2 Điều 35 BLLĐ 2019, thì NLD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho NSDLĐ nếu không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại Khoản 4 Điều 97 BLLĐ 2019 (*hiện hành phải báo trước 3 ngày*).

9. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai có thể được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày và hưởng nguyên lương

Khoản 2 Điều 137 BLLĐ 2019 quy định lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được NSDLĐ chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(*Hiện hành, lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07 thì mới được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương*).

10. NLD được thưởng tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác

Căn cứ quy định tại Điều 104 BLLĐ 2019 thì thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà NSDLĐ thưởng cho NLD căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động (*Bộ luật lao động hiện hành chỉ quy định về tiền thưởng*);

Quy chế thưởng do NSDLĐ quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

III. 03 quy định mới về thử việc

- Có thể thoả thuận và ghi nội dung thử việc trong hợp đồng lao động.
- Không áp dụng thử việc đối với người lao động giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng.
- Thời gian thử việc có thể kéo dài tới 180 ngày với công việc của người quản lý doanh nghiệp.

IV. 12 quy định mới về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi

1. NSDLĐ phải thông báo cho NLD biết về thời giờ làm việc

Khoản 2 Điều 105 BLLĐ 2019 quy định NSDLĐ có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho NLD biết.

(Hiện hành không quy định chi tiết về vấn đề này)

2. Về thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại

Theo đó, theo quy định tại Khoản 3 Điều 105 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ có trách nhiệm bảo đảm giới hạn thời gian làm việc tiếp xúc với yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại đúng theo quy chuẩn kỹ thuật quốc gia và pháp luật có liên quan.

(Hiện hành quy định cố định thời giờ làm việc không quá 06 giờ trong 01 ngày đối với những người làm các công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ LĐ-TB&XH chủ trì phối hợp với Bộ Y tế ban hành).

3. Thời gian làm thêm giờ không quá 40 giờ/tháng (Khoản 2 Điều 105)

Theo đó, NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm giờ khi đáp ứng đầy đủ các yêu cầu theo quy định. Trong đó, bao gồm việc phải bảo đảm số giờ làm thêm của NLD không quá 40 giờ trong 01 tháng.

(Hiện hành quy định thời gian làm thêm giờ không quá 30 giờ trong 01 tháng).

4. Thêm nhiều trường hợp NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm (Khoản 3 Điều 107)

Cụ thể, NSDLĐ được sử dụng NLD làm thêm không quá 300 giờ trong 01 năm trong một số ngành, nghề, công việc hoặc trường hợp sau đây:

- 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 (*quy định mới*);
- Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng điện, điện tử, chế biến diêm nghiệp (*quy định mới*);
- Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, chế biến nông, lâm, thủy sản;
- Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
- 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, hỏa hoạn, dịch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất;
- Trường hợp khác do Chính phủ quy định.

5. Không giới hạn số giờ làm thêm trong trường hợp đặc biệt (Điều 108)

Theo đó, NSDLĐ có quyền yêu cầu NLD làm thêm giờ vào bất kỳ ngày nào **mà không bị giới hạn về số giờ làm thêm theo quy định tại Điều 107 BLLĐ 2019** và NLD không được từ chối trong trường hợp sau đây:

- Thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm nhiệm vụ quốc phòng, an ninh theo quy định của pháp luật;

- Thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, trừ trường hợp có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.

(Quy định về "Làm thêm giờ trong những trường hợp đặc biệt" hiện hành không đề cập nội dung này).

6. NLD có thể từ chối làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt trong trường hợp sau (Khoản 2 Điều 108)

Theo đó, trường hợp NSDLĐ yêu cầu NLD làm thêm giờ để thực hiện các công việc nhằm bảo vệ tính mạng con người, tài sản của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm và thảm họa, nhưng có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của NLD theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động thì NLD có quyền từ chối *(hiện hành không quy định)*.

7. NLD sẽ có 2 ngày nghỉ lễ Quốc khánh 02/9 (Điểm đ Khoản 1 Điều 112)

Cụ thể, hàng năm, vào dịp lễ Quốc khánh 02/9, NLD sẽ được nghỉ hai ngày theo một trong hai phương án sau đây do Thủ tướng Chính phủ quyết định:

- Phương án 1: Nghỉ 2 ngày vào ngày 02 tháng 9 dương lịch và ngày 03 tháng 9.

- Phương án 2: Nghỉ 2 ngày vào ngày 01 tháng 9 và ngày 02 tháng 9.

(Hiện hành, dịp lễ Quốc khánh 02/9 NLD chỉ được nghỉ 1 ngày).

8. Thêm nhiều trường hợp NLD được nghỉ việc riêng (Khoản 1 Điều 115)

NLD được nghỉ việc riêng mà vẫn hưởng nguyên lương và phải thông báo với NSDLĐ trong những trường hợp sau đây:

- Kết hôn: nghỉ 03 ngày;
- Con đẻ, con nuôi kết hôn: nghỉ 01 ngày;
- Cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi; cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng; vợ hoặc chồng; con đẻ, con nuôi chết: nghỉ 03 ngày.

Như vậy, so với quy định hiện hành, Bộ luật Lao động 2019 bổ sung thêm trường hợp cha nuôi, mẹ nuôi; cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết thì NLD được nghỉ 03 ngày và hưởng nguyên lương.

9. Thời giờ làm việc của NLD cao tuổi (Điều 148)

- BLLĐ 2019 quy định NLD cao tuổi có quyền thỏa thuận với NSDLĐ về việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.

(Hiện hành quy định NLD cao tuổi được rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. Đồng nghĩa, việc rút ngắn thời giờ làm việc hằng ngày hoặc áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian hiện nay sẽ do NSDLĐ quyết định).

- Đồng thời không quy định nội dung "*Năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, NLD được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian.*"

10. Lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai có thể được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày (Khoản 2 Điều 137)

Khoản 2 Điều 137 BLLĐ 2019 quy định lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai và có thông báo cho NSDLĐ biết thì được NSDLĐ chuyển sang làm công việc nhẹ hơn, an toàn hơn hoặc giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà không bị cắt giảm tiền lương và quyền, lợi ích cho đến hết thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

(Hiện hành, lao động nữ làm công việc nặng nhọc khi mang thai từ tháng thứ 07 thì mới được chuyển làm công việc nhẹ hơn hoặc được giảm bớt 01 giờ làm việc hằng ngày mà vẫn hưởng đủ lương).

11. NSDLĐ có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm của NLĐ

Theo đó, theo quy định tại Khoản 4 Điều 113 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ có trách nhiệm quy định lịch nghỉ hằng năm của NLĐ sau khi tham khảo ý kiến của người lao động và phải thông báo trước cho người lao động biết.

(Hiện hành quy định đây là quyền của NSDLĐ, không phải là trách nhiệm của NSDLĐ).

12. Thêm nhiều công việc đặc biệt được quy định thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi riêng

Đối với các công việc có tính chất đặc biệt thuộc các trường hợp sau đây thì các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ LĐ-TB&XH:

- Các công việc trong lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không;
- Công việc thăm dò, khai thác dầu khí trên biển;
- Làm việc trên biển;
- Công việc trong lĩnh vực nghệ thuật;
- Công việc sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân;
- Công việc ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần;
- Công việc của thợ lặn;
- Công việc trong hầm lò;
- Công việc sản xuất có tính thời vụ, công việc gia công theo đơn đặt hàng;
- Công việc phải thường trực 24/24 giờ;
- Công việc thiết kế công nghiệp (*quy định mới*);
- Công việc tin học, công nghệ tin học (*quy định mới*);

- Công việc nghiên cứu ứng dụng khoa học, công nghệ tiên tiến (*quy định mới*);
- Các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định (*quy định mới*).

Việc quy định cụ thể thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định trên phải tuân thủ quy định tại Điều 109 BLLĐ 2019.

V. 08 quy định mới về kỷ luật lao động

1. Khái niệm "Kỷ luật lao động"

- BLLĐ 2019: Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do NSDLĐ ban hành trong nội quy lao động và do pháp luật quy định.

- [BLLĐ 2012](#): Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động.

2. NSDLĐ phải ban hành nội quy lao động

Cụ thể, theo quy định tại Điều 118 BLLĐ 2019 thì NSDLĐ phải ban hành nội quy lao động, nếu sử dụng từ 10 NLĐ trở lên thì nội quy lao động phải bằng văn bản.

(Hiện hành chỉ quy định "NSDLĐ sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.")

3. Những nội dung chủ yếu trong nội quy lao động

Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật về lao động và quy định của pháp luật có liên quan; nội quy lao động bao gồm những nội dung chủ yếu sau đây:

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;
- Trật tự tại nơi làm việc;
- An toàn, vệ sinh lao động;
- 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 (*quy định mới*);

- Việc bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của NSDLĐ;

- Trường hợp được tạm thời chuyển NLD làm việc khác so với hợp đồng lao động (*quy định mới*);

- Các hành vi vi phạm kỷ luật lao động của NLD và các hình thức xử lý kỷ luật lao động;

- Trách nhiệm vật chất;

- Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động (*quy định mới*).

4. Luật hóa nội dung "sử dụng dưới 10 lao động không phải đăng ký nội quy lao động"

Theo đó, Khoản 1 Điều 119 BLLĐ 2019 quy định NSDLĐ sử dụng từ 10 NLD trở lên phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi NSDLĐ đăng ký kinh doanh.

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, NSDLĐ sử dụng dưới 10 NLD không phải đăng ký nội quy lao động.

(Hiện hành nội dung này được quy định tại Khoản 4 Điều 10 [Thông tư 47/2015/TT-BLĐTBXH](#))

5. Khi xử lý kỷ luật với NLD chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật

Căn cứ Khoản 1 Điều 122 BLLĐ 2012 thì tiến hành xử lý kỷ luật lao động, NLD phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc tổ chức đại diện NLD bào chữa;

Trường hợp là người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật.

(Hiện hành quy định trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật)

6. Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động

Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm; trường hợp hành vi vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ thì thời hiệu xử lý kỷ luật lao động là 12 tháng;

Khi hết thời gian không được xử lý kỷ luật lao động theo quy định tại Khoản 4 Điều 122 BLLĐ 2019 (khoảng thời gian không được xử lý kỷ luật lao động), nếu hết thời hiệu hoặc còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày thì được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên.

NSDLĐ phải ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động trong thời hạn theo quy định trên.

Như vậy, khi hết thời gian không được xử lý kỷ luật mà trường hợp còn thời hiệu nhưng không đủ 60 ngày sẽ được kéo dài thời hiệu (hiện hành phải xử lý ngay, không được kéo dài).

7. Thêm trường hợp NSDLĐ được sa thải NLĐ

BLLĐ 2019 bổ sung thêm 01 trường hợp NSDLĐ được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với NLĐ bên cạnh các trường hợp khác theo quy định hiện hành.

Cụ thể là trường hợp "NLĐ có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động".

Trong đó, 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 NLĐ thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của NSDLĐ.

8. Về các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động

***BLLĐ 2019: các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động gồm:*

- Xâm phạm sức khỏe, danh dự, tính mạng, uy tín, nhân phẩm của NLĐ.
- Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.

- Xử lý kỷ luật lao động đối với NLD có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định.

****BLLĐ 2012: các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động gồm:**

- Xâm phạm thân thể, nhân phẩm của NLD.
- Dùng hình thức phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.
- Xử lý kỷ luật lao động đối với NLD có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động.

Ngoài ra, về trách nhiệm vật chất khi NLD làm thất thoát tài sản của NSDLĐ được BLLĐ 2019 quy định như sau:

- NLD làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của NSDLĐ (*hiện hành chỉ quy định bồi thường theo quy định của pháp luật*);

- NLD làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của NSDLĐ hoặc tài sản khác do NSDLĐ giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động (*hiện hành chỉ quy định bồi thường theo giá thị trường*);

Trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.

VI. 10 quy định mới trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Khái niệm và các loại tranh chấp lao động

****BLLĐ 2019 quy định:** Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau;

tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- Tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với người sử dụng lao động; giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLD thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại;

- Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLD với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.

****BLLĐ 2012 quy định:** Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động;

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

2. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động ít nhất là 15 người

Cụ thể, theo quy định tại Khoản 2 Điều 185 BLLĐ 2019 thì số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau:

- Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

- Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;

- Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

(Hiện hành quy định "Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá 07 người.")

3. Hội đồng trọng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Theo quy định tại Điều 187 BLLĐ 2019 thì cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động (*quy định mới*);
- Tòa án nhân dân.

(Hiện hành quy định cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm hòa giải viên lao động, Tòa án nhân dân)

4. Các tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết (Điều 188):

- Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;
- Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế;
- Về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động (*quy định mới*);
- Giữa NLD thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại (*quy định mới*).

5. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động

Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa

giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Trong đó, việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động được quy định như sau (*quy định mới*):

(1) Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp theo quy định. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp tại điểm (4) sau đây.

(2) Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại điểm (1), Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp.

(3) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

(4) Trường hợp hết thời hạn quy định tại điểm (2) mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại điểm (3) mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

(5) Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

6. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Hội đồng trọng tài lao động

Căn cứ quy định tại Khoản 2 Điều 190 BLLĐ 2019 thì thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm (*quy định mới*).

Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu

cầu đúng thời hạn trên thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

7. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động;
- Tòa án nhân dân.

(hiện hành quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm Hoà giải viên lao động; Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh; Toà án nhân dân)

8. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền (Điều 194)

- Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

(Hiện hành chỉ quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm)

9. Trường hợp NLD có quyền đình công (Điều 199)

****BLLĐ 2019 quy định:** Tổ chức đại diện NLD là bên tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 BLLĐ 2019 để đình công trong trường hợp sau đây:

- Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;

- Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết 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.

****BLLĐ 2012 quy định:** Việc đình công chỉ được tiến hành đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và sau thời hạn sau đây:

- Sau thời hạn 05 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải thành mà một trong các bên không thực hiện thỏa thuận đã đạt được.

- Sau thời hạn 03 ngày, kể từ ngày Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hòa giải không thành.

10. Trường hợp đình công bất hợp pháp bao gồm:

- Không thuộc trường hợp được đình công (Mục 8).

(Hiện hành quy định "Trường hợp không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích")

- Không do tổ chức đại diện NLD có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công;

(Hiện hành quy định "Trường hợp tổ chức cho những NLD không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công")

- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công (quy định mới).

- Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định.

- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công theo quy định;

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền theo quy định.

VII. 03 quy định mới về vấn đề nghỉ hưu của người lao động

1. Tăng tuổi nghỉ hưu theo lộ trình

Theo đó, từ 01/01/2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam và đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ; sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ, cụ thể:

- Tuổi nghỉ hưu đối với lao động nữ trong điều kiện lao động bình thường:

- + Năm 2021: Đủ 55 tuổi 4 tháng
- + Năm 2022: Đủ 55 tuổi 8 tháng
- + Năm 2023: Đủ 56 tuổi
- + Năm 2024: Đủ 56 tuổi 4 tháng
- + Năm 2025: Đủ 56 tuổi 8 tháng
- + Năm 2026: Đủ 57 tuổi
- + Năm 2027: Đủ 57 tuổi 4 tháng
- + Năm 2028: Đủ 57 tuổi 8 tháng
- + Năm 2029: Đủ 58 tuổi
- + Năm 2030: Đủ 58 tuổi 4 tháng
- + Năm 2031: Đủ 58 tuổi 8 tháng
- + Năm 2032: Đủ 59 tuổi
- + Năm 2033: Đủ 59 tuổi 4 tháng
- + Năm 2034: Đủ 59 tuổi 8 tháng
- + Từ năm 2035 trở đi: Đủ 60 tuổi

- Tuổi nghỉ hưu đối với lao động nam trong điều kiện lao động bình thường:

- + Năm 2021: Đủ 60 tuổi 3 tháng
- + Năm 2022: Đủ 60 tuổi 6 tháng
- + Năm 2023: Đủ 60 tuổi 9 tháng
- + Năm 2024: Đủ 61 tuổi
- + Năm 2025: Đủ 61 tuổi 3 tháng
- + Năm 2026: Đủ 61 tuổi 6 tháng
- + Năm 2027: Đủ 61 tuổi 9 tháng
- + Từ năm 2028 trở đi: Đủ 62 tuổi.

Lưu ý:

- Đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thì:

Từ năm 2021 trở đi: Áp dụng theo nguyên tắc “Có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với người lao động làm việc ở điều kiện lao động bình thường”.

- Đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao: Áp dụng theo nguyên tắc “Có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi (5 năm) so với người lao động làm việc ở điều kiện lao động bình thường”.

2. Thay đổi điều kiện hưởng lương hưu ([Xem chi tiết tại đây](#))

3. Thêm quy định mới về chính sách hưởng lương hưu ([Xem chi tiết tại đây](#)).

Thay đổi tỷ lệ hưởng lương hưu theo số năm đóng BHXH đối với lao động nam từ 2021

Căn cứ quy định tại [Luật Bảo hiểm xã hội 2014](#) thì lao động nam nghỉ hưu từ năm ngày 01/01/2021 trở đi thì mức lương hưu được tính như sau:

- Lao động nam nghỉ hưu vào năm 2021 thì mức lương hưu hằng tháng của người lao động được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH (hoặc bằng 45% mức bình quân thu nhập đóng BHXH bắt buộc đối với

người tham gia BHXH tự nguyện) tương ứng với 19 năm đóng BHXH; sau đó cứ thêm mỗi năm thì tính thêm 2% đối với nam, mức tối đa bằng 75%.

- Lao động nam nghỉ hưu từ năm 2022 trở đi thì mức lương hưu hằng tháng của người lao động được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH (*hoặc bằng 45% mức bình quân thu nhập đóng BHXH bắt buộc đối với người tham gia BHXH tự nguyện*) tương ứng với 20 năm đóng BHXH; sau đó cứ thêm mỗi năm thì tính thêm 2% đối với nam, mức tối đa bằng 75%.

(Hiện hành, lao động nam nghỉ hưu thì mức lương hưu hằng tháng của người lao động được tính bằng 45% mức bình quân tiền lương tháng đóng BHXH chỉ tương ứng với 18 năm đóng BHXH).

Nguồn: Suu tầm từ trang thông tin Thư viện pháp luật