

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019: SO SÁNH CHI TIẾT

Nguyễn Quốc **BẢO*** và Nguyễn Thị Tú **UYÊN****
(*Hỗ trợ dịch thuật từ tiếng Anh sang tiếng Việt Nguyễn Thị Mai CA****)

Bài viết¹ này là ấn phẩm chung của TND Legal² và Kiến Thức Pháp Lý³.

Bài viết này nhằm mang đến cho độc giả một cái nhìn mang tính tổng quát về các thay đổi đáng chú ý của Bộ luật lao động 2019. Để tiện theo dõi, bài viết sẽ được cơ cấu thành ba phần như sau:

- Phần 1 mô tả về các thay đổi / điều chỉnh có lợi cho người sử dụng lao động;
- Phần 2 mô tả về các thay đổi / điều chỉnh có lợi cho người lao động; và
- Phần 3 mô tả về các thay đổi điều chỉnh khác.

MIỄN TRÁCH: Thông tin do bài viết này cung cấp chỉ mang tính chất tham khảo và không được xem là một tư vấn pháp lý hoặc ý kiến pháp lý chính thức được đưa ra bởi TND Legal và Kiến Thức Pháp Lý. Không có bất kỳ phần nào hoặc các điều khoản nào được ghi nhận tại bài viết này được xem là hoàn toàn đầy đủ.

* Nguyễn Quốc Bảo đang là luật sư của TND Legal, sáng lập viên của Kiến Thức Pháp Lý và hiện đang theo học LLM tại University of Kent (UK).

** Nguyễn Thị Tú Uyên là trợ lý luật sư của TND Legal.

*** Nguyễn Thị Mai Ca là tác giả của nhiều bài viết được đăng tải tại Kiến Thức Pháp Lý.

¹ Độc giả có thể xem bài viết tiếng Anh tại <<https://tndlegal.com/labour-code-2019-a-comparative-analysis/>>

² TND Legal là một công ty luật thương mại có trụ sở tại Tp. Hồ Chí Minh <www.tndlegal.com>

³ Kiến Thức Pháp Lý là một website chia sẻ các thông tin, kiến thức pháp lý miễn phí <www.kienthucphaply.com>

GHI CHÚ:

- [Bổ sung mới] cho biết các quy định / yêu cầu mới được BLLĐ 2019 bổ sung nhưng không thể tìm thấy trong BLLĐ 2012;
- [Thay đổi] cho biết các quy định / yêu cầu đã quy định tại BLLĐ 2012 nhưng đã bị thay đổi theo BLLĐ 2019; và
- [Hủy bỏ] cho biết các quy định / yêu cầu đã quy định tại BLLĐ 2012 nhưng đã bị hủy bỏ theo BLLĐ 2019.

STT	Bộ luật lao động 2019 (BLLĐ 2019)	Bộ luật lao động 2012 (BLLĐ 2012)
1.	Thay đổi có lợi cho Người sử dụng lao động	
1.1	Chấm dứt hợp đồng lao động	
	<p>[Điều 34] [Bổ sung mới] Thông qua các sự kiện mới về chấm dứt hợp đồng lao động:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Khi người lao động nước ngoài bị trục xuất • Khi giấy phép lao động của người lao động nước ngoài hết hiệu lực (ví dụ: hết thời hạn của giấy phép lao động, thu hồi giấy phép lao động, nội dung của hợp đồng lao động không phù hợp với giấy phép lao động đã được cấp, công việc được thực hiện bởi người lao động nước ngoài không phù hợp với công việc trên giấy phép lao động và các trường hợp không hợp lệ khác⁴) • Khi không đạt được yêu cầu thử việc hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng thử việc là một bộ phận của hợp đồng lao động. 	[Không Áp Dụng]

⁴ Xem thêm Điều 156 BLLĐ 2019

1.2	Lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	
	<p>[Điều 36.1] [Bổ sung mới] Ban hành các lý do mới trong trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Khi người lao động đủ tuổi nghỉ hưu⁵; • Khi người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày việc liên tục. • Người lao động cung cấp không trung thực thông tin (như là địa chỉ cư trú, trình độ học vấn, điều kiện sức khỏe, và các thông tin khác⁶) khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. 	<p>[Không Áp Dụng]</p>
1.3	Thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động	
	<p>[Điều 36.2] [Thay đổi] Thời hạn thông báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động được quy định như sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, ít nhất 45 ngày; • Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn (thời 	<p>[Điều 38]</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tất cả các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đều phải báo trước thời gian cho người lao động. Về cơ bản, thời hạn theo luật định được

⁵ Từ năm 2021, tuổi nghỉ hưu được điều chỉnh thay đổi lần lượt như sau: (i) Năm 2021, tuổi nghỉ hưu của người lao động là đủ 60 tuổi 03 tháng đối với lao động nam; đủ 55 tuổi 04 tháng đối với lao động nữ. Sau đó, cứ mỗi năm tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam cho đến khi đủ 62 tuổi vào năm 2028 và cứ mỗi năm tăng thêm 04 tháng đối với lao động nữ cho đến khi đủ 60 tuổi vào năm 2035. Xem thêm Điều 169 BLLĐ 2019

⁶ Xem thêm Điều 16.2 BLLĐ 2019

	<p>hạn từ 12-36 tháng), ít nhất 30 ngày;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn (có thời hạn dưới 12 tháng); ít nhất 3 ngày làm việc. • Trong trường hợp của (i) gạch đầu dòng thứ hai của Mục 1.2 nêu trên hoặc (ii) người lao động không có mặt tại nơi làm việc khi hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì không phải báo trước. 	<p>chuyển sang BLLĐ 2019, ngoại trừ (i) Hợp đồng lao động theo mùa vụ bị BLLĐ 2019 xóa bỏ và (ii) không có ngoại lệ đối với định báo trước như trong BLLĐ 2019.</p>
1.4	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật của người sử dụng lao động	
	<p>[Điều 41.1] [Bổ sung mới] Trong trường hợp người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái luật phải nhận người lao động trở lại làm việc, sau đó người lao động phải hoàn trả cho người sử dụng lao động các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm đã nhận.</p>	<p>Không yêu cầu người lao động hoàn trả trợ cấp đã nhận cho người sử dụng lao động.</p>
1.5	Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	
	<p>[Điều 63] [Thay đổi] Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ 1 năm 1 lần</p>	<p>[Điều 65] Người sử dụng lao động tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ 3 tháng 1 lần.</p>
1.6	Thang lương, bảng lương và định mức lao động	
	<p>[Hủy bỏ] Không yêu cầu về việc bắt buộc đăng ký thang lương, bảng lương và định mức lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện</p>	<p>[Điều 93] Khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, người sử dụng lao động phải gửi đến cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện</p>
1.7	Tiền lương ngừng việc	
	<p>[Điều 99.3] [Bổ sung mới] Trong trường hợp ngừng việc vì các lý do khách quan (sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa, di dời địa điểm hoạt động</p>	<p>[Điều 98.3] Lương ngừng việc áp dụng trong thời gian ngừng việc vì các lý do khách quan không được thấp hơn mức tối thiểu vùng, không kể thời gian tạm đình chỉ là dưới hay trên 14 ngày.</p>

	<p>theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế) dẫn đến ngừng việc từ 14 ngày trở lên, người sử dụng lao động và người lao động phải thỏa thuận về tiền lương ngừng việc, theo các nguyên tắc sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Đối với 14 ngày ngừng việc đầu tiên, lương ngừng việc không thấp hơn mức lương tối thiểu; and • Đối với những ngày sau đó, không quy định mức lương tối thiểu và hoàn toàn phụ thuộc vào thỏa thuận của các bên. 	
1.8	Trách nhiệm bồi thường vật chất	
	<p>[Điều 129.1] [Bổ sung mới] Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc các tài sản khác phải bồi thường cho người sử dụng lao động theo quy định của nội quy lao động hoặc quy định của pháp luật.</p>	<p>[Điều 130.1] Pháp luật là cơ sở áp dụng duy nhất cho trường hợp này.</p>
1.9	Sa thải	
	<p>[Điều 125.2] [Bổ sung mới] Quấy rối tình dục tại nơi làm việc được thêm vào như là một lý do của kỷ luật sa thải</p>	<p>[Không quy định]</p>
1.10	Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động	
	<p>[Điều 123.2] [Thay đổi] Nếu hết thời hạn hoặc còn thời hạn mà không đủ 60 ngày nhưng người sử dụng lao động vẫn chưa xử lý kỷ luật lao động, 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.</p> <p>Điều khoản này giúp người sử dụng lao động mở rộng thời</p>	<p>[Điều 124] Thời hiệu chỉ được kéo dài trong trường hợp hết thời hạn nhưng người sử dụng lao động vẫn chưa xử lý kỷ luật lao động do hết thời hiệu xử lý kỷ luật, <u>người sử dụng lao động phải tiến hành xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp vẫn còn thời hiệu xử lý kỷ luật mà không được gia hạn.</u></p>

	<u>hiệu xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp thời gian còn lại không đủ để tiến hành xử lý kỷ luật lao động</u>	
2.	Thay đổi có lợi cho người lao động	
2.1.	Tổ chức đại diện người lao động	
	[Điều 3.3] [Bổ sung mới] Công đoàn (công đoàn cơ sở hoặc công đoàn quản lý trực tiếp) không còn là tổ chức duy nhất đại diện người lao động. Các tổ chức khác được thành lập bởi người lao động tại doanh nghiệp đã được công nhận như là một tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.	Ngoại trừ công đoàn, BLLĐ 2012 không công nhận tổ chức khác được thành lập bởi người lao động.
2.2.	Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bởi người lao động	
	[Điều 35] [Thay đổi/hủy bỏ] Không yêu cầu phải có lý do khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Việc đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động sẽ có hiệu lực pháp lý, miễn là: <ul style="list-style-type: none"> • Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, thông báo trước 45 ngày cho người sử dụng lao động; • Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn (thời hạn từ 12-36 tháng, thông báo trước 30 ngày cho người sử dụng lao động; • Hợp đồng lao động xác định thời hạn (có thời hạn dưới 12 tháng), thông báo trước 3 ngày làm việc cho người sử dụng lao động; và 	[Điều 37] Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn bởi người lao động trên cơ sở các lý do cụ thể (về cơ bản tương tự như ba gạch đầu dòng của cột bên trái mục 2.2). Tất cả các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng đều phải thông báo trước.

	Trong một số trường hợp cụ thể (không được bố trí công việc theo đúng thỏa thuận, không được trả lương đủ và đúng thời hạn, bị quấy rối tình dục, bị ngược đãi, đánh đập, lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo yêu cầu, đủ tuổi nghỉ hưu, người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực ⁷), thì không cần thông báo trước.	
2.3.	Thanh toán lương	
	[Điều 96.2] [Thay đổi] Trong trường hợp thanh toán thông qua tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán chi phí mở tài khoản ngân hàng và các chi phí liên quan đến việc chuyển tiền lương	[Điều 94.2] Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận liên quan đến chi phí mở tài khoản ngân hàng và các chi phí liên quan đến việc chuyển tiền lương.
	[Điều 95.2] [Bổ sung mới] Người sử dụng lao động được phép thanh toán bằng ngoại tệ cho người lao động là người nước ngoài.	[Điều 95.2] Không được quy định trong BLLĐ 2012, nhưng được quy định tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP ⁸
	[Điều 95.3] [Bổ sung mới] Mỗi lần trả lương, người sử dụng lao động phải thông báo bảng kê trả lương cho người lao động, trong đó ghi rõ tiền lương, tiền lương làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, nội dung và số tiền bị khấu trừ (nếu có)	[Không quy định]
	[Điều 94.1] [Thay đổi] Người lao động có thể nhận lương thông qua người đại diện theo ủy quyền hợp pháp.	[Điều 96] Quy định mơ hồ về việc người đại diện theo ủy quyền hợp pháp của người lao động có thể nhận lương.

⁷ Tham khảo chi tiết tại Điều 35 BLLĐ 2019

⁸ Nghị định 05/2015/NĐ-CP hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động bởi Chính phủ được ban hành ngày 12/01/2015

	[Điều 94.2] [Bổ sung mới] Người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động, không được ép buộc người lao động chi tiêu lương vào việc mua hàng hóa, sử dụng dịch vụ của người sử dụng lao động.	[Không quy định]
2.4.	Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	
	[Điều 63] [Bổ sung mới] Bổ sung một số trường hợp người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, cụ thể: <ul style="list-style-type: none"> • Khi người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; • Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; • Người sử dụng lao động lập phương án sử dụng lao động; • Người sử dụng lao động lập thang lương, bảng lương và định mức lao động. 	[Không quy định]
2.5.	Làm thêm giờ	
	[Điều 107.2] [Thay đổi/ Bổ sung mới] Tổng thời gian làm thêm giờ không quá 40 giờ 1 tháng và 200 giờ 1 năm.	[Điều 106.2] Tổng thời gian làm thêm giờ không quá 30 giờ trong 1 tháng và 200 giờ trong 1 năm.

	<p>Tổng thời gian làm thêm giờ có thể tối đa 300 giờ 1 năm trong các trường hợp sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 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, hỏa hoạn, địch họa, thiếu điện, thiếu nguyên liệu, sự cố kỹ thuật của dây chuyền sản xuất; • Trường hợp khác do Chính phủ quy định. 	<p>Nghị định 45/2013/NĐ-CP⁹ đã quy định trường hợp tổng thời gian làm thêm giờ có thể tối đa 300 giờ 1 năm trong các trường hợp tương tự như quy định tại BLLĐ 2019 (cụ thể trình bày tại cột bên trái) nhưng theo cách dễ xác định hơn với một số bổ sung.</p>
2.6.	Nghỉ trong giờ làm việc	
	<p>[Điều 109] [Thay đổi] Nghỉ trong giờ làm việc không bao gồm trong thời gian làm việc. Chỉ trong trường hợp người lao động làm việc thao ca hoặc liên tục trong 6 giờ trở lên,</p>	<p>[Điều 108] Nghỉ trong giờ làm việc bao gồm trong thời gian làm việc.</p>

⁹ Nghị định 45/2013/NĐ-CP hướng dẫn thực hiện Bộ Luật Lao Động về làm thêm giờ, nghỉ trong giờ làm việc và an toàn, vệ sinh lao động ban hành bởi Chính phủ ngày 10/3/2013

	<p>thời gian nghỉ trong giờ làm việc sẽ bao gồm trong thời gian làm việc.</p> <p>[Điều 112.1(đ)] [Bổ sung mới] Ngày quốc khánh (2/9), người lao động sẽ được nghỉ có trả lương 2 ngày, ngày thứ hai của tháng 9 hàng năm, và cộng thêm một ngày trước hoặc sau đó.</p> <p>Người lao động sẽ có tổng cộng <u>11 ngày</u> nghỉ lễ, hưởng nguyên lương.</p>	
	<p>[Điều 115 (c)] [Bổ sung mới] Người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương khi cha mẹ nuôi hoặc con nuôi ché</p>	<p>[Điều 115] Người lao động chỉ có 1 ngày nghỉ lễ hưởng nguyên lương vào ngày quốc khách</p> <p>Người lao động có tổng cộng <u>10 ngày</u> nghỉ lễ, hưởng nguyên lương.</p> <p>[Không quy định]</p>
2.7. Quy định riêng đối với lao động nữ		
	<p>[Điều 137.1(b)] [Thay đổi] Người sử dụng lao động Có Thể sử dụng <u>người lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi</u> để làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa nếu được sự đồng ý của người lao động.</p>	<p>[Điều 155.1(b)] Người KHÔNG được phép sử dụng <u>người lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi</u> để làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa.</p>
	<p>[Điều 137.3] [Bổ sung mới] Trong trường hợp hợp đồng lao động hết hiệu lực trong thời gian người lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì người lao động đó được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.</p>	<p>[Không quy định]</p>
2.8. Học nghề và tập nghề		
	<p>[Điều 61] [Thay đổi/Bổ sung mới] Học nghề và tập nghề được quy định riêng rẽ, trong đó:</p> <ul style="list-style-type: none"> Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để 	<p>Không phân biệt giữa học nghề và tập nghề</p>

	<p>đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. <p>Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.</p>	Không quy định thời gian giới hạn đối với tập nghề
3.	Quy định khác	
3.1.	Phạm vi của Bộ Luật Lao Động	
	[Điều 13.1] [Bổ sung mới] Bất kỳ một thỏa thuận nào không có tên là “hợp đồng lao động” nhưng có nội dung thỏa mãn của hợp đồng lao động (ví dụ: tiền lương, sự quản lý, điều hành bởi 1 bên), sẽ được xem như là hợp đồng lao động và bị điều chỉnh bởi BLLĐ 2019	[Không quy định]
	[Điều 3.8] [Bổ sung mới] Bổ sung định nghĩa của “phân biệt đối xử trong lao động] có nghĩa 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.	Khái niệm này được sử dụng trong một số điều khoản của BLLĐ 2012 nhưng không được định nghĩa.
	[Điều 3.9] [Bổ sung mới] Bổ sung định nghĩa của “Quấy	Khái niệm này được sử dụng trong một số điều khoản của

	<p>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 người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.</p>	<p>BLLĐ 2012 nhưng không được định nghĩa.</p>
3.2.	Hợp đồng lao động	
	<p>[Điều 14.1] [Bổ sung mới] Đối với hình thức lao động bằng lời nói và văn bản, hợp đồng lao động còn có thể được giao kết thông qua hình thức thông điệp dữ liệu, với hiệu lực như hợp đồng lao động bằng văn bản</p>	<p>Chỉ có hình thức bằng miệng và văn bản được thừa nhận</p>
	<p>[Điều 14.2] [Thay đổi] Hợp đồng bằng lời nói chỉ được áp dụng đối với công việc có thời hạn dưới 1 tháng</p>	<p>[Điều 16.2] Hợp đồng bằng lời nói chỉ được áp dụng đối với công việc có thời hạn dưới 3 tháng</p>
	<p>[Điều 17.3] [Bổ sung mới] Việc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động bị cấm</p>	<p>[Không quy định]</p>
	<p>[Điều 20.1] [Huỷ bỏ] Chỉ có hai loại hợp đồng lao động, gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hợp đồng lao động xác định thời hạn (dưới 36 tháng) ; và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn 	<p>[Điều 22] Có 3 loại hợp đồng lao động, gồm:</p> <ul style="list-style-type: none"> Hợp đồng lao động xác định thời hạn (12 – 36 tháng); Hợp đồng lao động không xác định thời hạn; và Hợp đồng thời vụ hoặc một công việc nhất định.
	<p>[Điều 20.2c)] [Thay đổi] Khi hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hiệu lực thì chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác</p>	<p>[Điều 22.2] Các bên chỉ được phép ký thêm 1 hợp đồng lao động xác định thời hạn khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hiệu lực mà không có bất kỳ trường hợp ngoại trừ nào.</p>

	định thời hạn trừ trường hợp hợp sử dụng người lao động cao tuổi ¹⁰ và người lao động nước ngoài ¹¹	
	[Điều 22.2] [Bổ sung mới] Phụ lục hợp đồng lao động không thể sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động	[Điều 24] Không có hạn chế nào cụ thể về việc sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động thông qua phụ lục
3.3.	Thử việc	
	[Điều 24] [Bổ sung mới] Hợp đồng thử việc có thể quy định chung với hợp đồng lao động hoặc lập riêng rẽ.	[Điều 26.1] Quy định mơ hồ về việc hợp đồng thử việc có thể quy định chung với hợp đồng lao động hay không khi BLLĐ 2012 chỉ quy định riêng rẽ hình thức của hợp đồng thử việc
	[Điều 25.1] [Bổ sung mới] Thời gian thử việc của người lao động giữ chức danh quản lý doanh nghiệp theo luật doanh nghiệp có thể tối đa 180 ngày	[Điều 27] Thời gian thử việc, theo vị trí, cho bất kỳ công việc đơn giản hay phức tạp không quá 60 ngày.
3.4.	Trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động	
	[Điều 48.1] [Bổ sung mới] Thời hạn để tiến hành thanh toán liên quan đến quyền lợi của các bên là 14 ngày và có thể kéo dài không quá 30 ngày trong các trường hợp dưới đây: <ul style="list-style-type: none"> • Người sử dụng lao động là cá nhân chấm dứt hoạt động; • Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ 	[Điều 47.2] Thời hạn để tiến hành thanh toán liên quan đến quyền lợi của các bên là 7 ngày và có thể kéo dài tối đa 30 ngày trong các trường hợp tương tự như đã liệt kê ở cột bên trái mục 3.4 ¹²

¹⁰ Tham khảo thêm Điều 149 BLLĐ 2019

¹¹ Tham khảo thêm Điều 151.2 BLLĐ 2019

¹² Nghị định 148/NĐ-CP sửa đổi Nghị định 05/2015/NĐ-CP ban hành bởi Chính phủ ngày 12/01/2015 về việc xác định và hướng dẫn thực hiện một số nội dung của bộ luật lao động ban hành bởi Chính phủ ngày 24/10/2018

	<p>hoặc vì lý do kinh tế;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Chia, tách, 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; và • Do thiên tai, hoả hoán, dịch hoạ hoặc dịch bệnh nguy hiểm 	
3.5.	Thưởng	
	[Điều 104] [Bổ sung mới] Thưởng có thể dưới nhiều hình thức tùy theo quyết định của người sử dụng lao động (tiền hoặc tài sản)	[Điều 103] Tiền là hình thức duy nhất được thừa nhận đối với thưởng
3.6.	Kỷ luật lao động	
	[Điều 117] [Bổ sung mới] Kỷ luật lao động bao gồm những quy định được ban hành theo nội quy lao động và pháp luật.	[Điều 118] Kỷ luật lao động là những quy định được ban hành trong nội quy lao động.
	[Điều 118] [Thay đổi] Người sử dụng lao động phải ban hành nội quy lao động bất kể quy mô lao động nào. Nội quy lao động phải bằng văn bản nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 10 lao động trở lên.	[Điều 119] Có thể hiểu rằng nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thì không phải ban hành nội quy lao động.
	[Điều 118.2] [Bổ sung mới] bổ sung thêm nội dung cơ bản của nội quy lao động: <ul style="list-style-type: none"> • 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; • Trường hợp tạm thời chuyển người lao động sang 	[Không quy định]

	<p>làm việc khác so với hợp đồng lao động;</p> <ul style="list-style-type: none"> • Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật 	
	<p>[Điều 126] [Thay đổi] Bất kỳ hành vi <u>tái phạm</u> việc vi phạm kỷ luật lao động (đã bị xử lý kỷ luật) HOẶC hành vi vi phạm kỷ luật lao động mới trong thời hạn sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Trong vòng 03 tháng đối với hình thức kỷ luật khiển trách; • Trong vòng 6 tháng đối với hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương; hoặc • Trong vòng 03 năm đối với hình thức kỷ luật cách chức. <p>thì Quyết định xử kỷ kỷ luật sẽ <u>không</u> tự động xoá kỷ luật.</p>	<p>[Điều 127] Chỉ cần lặp lại một hành vi vi phạm (không phải là hành vi mới) thì được xem như là lý do để đương nhiên không xoá kỷ luật lao động.</p>
3.7.	Giấy phép lao động	
	<p>[Điều 154] [Bổ sung mới] Bổ sung thêm trường hợp người lao động không thuộc diện cấp giấy phép lao động trong thời gian làm việc tại Việt Nam là người nước ngoài kết hôn với người Việt Nam và sinh sống trên lãnh thổ Việt Nam</p>	<p>[Không quy định]</p>
	<p>[Điều 155] [Thay đổi] Giấy phép lao động chỉ có thể gia hạn tối đa một lần</p>	<p>Không có quy định về giới hạn số lần được gia hạn giấy phép lao động</p>