

# MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG

KIM ANH

Ngày 14/12/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động (**Nghị định 145**). Nghị định có hiệu lực vào ngày 01/02/2020. Một số nội dung đáng chú ý của Nghị định này như sau:

*Thứ nhất*, sửa đổi quy định về thời điểm và phương thức báo cáo tình hình thay đổi lao động. Theo đó, doanh nghiệp báo cáo tình hình thay đổi lao động đến Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trước ngày 05/06 và ngày 05/12 hằng năm theo Mẫu số 01/PLI Phụ lục I ban hành kèm theo Nghị định 145 thông qua Cổng Dịch vụ công Quốc gia hoặc bằng bản giấy (trong trường hợp không thể báo cáo qua Cổng Dịch vụ công Quốc gia); đồng thời gửi thông báo đến cơ quan bảo hiểm xã hội cấp huyện nơi đặt trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện. Trước đây, theo quy định tại Nghị định 03/2014/NĐ-CP và Thông tư 23/2014/TT-BLĐTBXH, doanh nghiệp báo cáo tình hình thay đổi lao động đến Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (đối với người sử dụng lao động thuộc khu công nghiệp) trước ngày 25/05 và ngày 25/11 hằng năm.

*Thứ hai*, bổ sung yêu cầu nội quy lao động hoặc phụ lục nội quy lao động phải quy định về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc, trong đó bao gồm các nội dung cơ bản như quy định chi tiết, cụ thể về các hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc phù hợp với tính chất, đặc điểm của công việc và nơi làm việc; trách nhiệm, thời hạn, trình tự, thủ tục xử lý nội bộ đối với hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc.

*Thứ ba*, thay đổi về cách tính lương cho những ngày chưa nghỉ phép trong trường hợp hợp đồng lao động chấm dứt khi người lao động thôi việc, mất việc làm. Theo đó, tiền lương làm căn cứ trả những ngày chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc

làm, thay vì trả theo mức bình quân tiền lương theo hợp đồng lao động của 06 tháng trước liền kề trước khi thôi việc, bị mất việc làm với người lao động đã làm việc từ đủ 06 tháng hoặc bình quân theo hợp đồng lao động của toàn bộ thời gian làm việc nếu người lao động làm việc chưa đủ 06 tháng như quy định trước đây tại khoản 3, Điều 26, Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Ngoài những nội dung được liệt kê ở trên, Nghị định 145 còn có một số quy định mới đáng chú ý khác như quy định về người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động của doanh nghiệp, cách thức xử lý hợp đồng lao động vô hiệu, thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù, trình tự xử lý bồi thường thiệt hại...

## MỘT SỐ BÌNH LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

Các quy định mới của Nghị định 145 đã khắc phục một số bất cập, hạn chế trong quy định của Nghị định 05/2015/NĐ-CP và các Nghị định hướng dẫn Bộ luật Lao động 2012; giúp cho việc áp dụng quy định pháp luật được rõ ràng, thống nhất, phù hợp với thực tiễn. Đồng thời, Nghị định 145 còn tạo ra căn cứ pháp lý để doanh nghiệp có thể xử lý phù hợp như vấn đề về phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc hay xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

Doanh nghiệp cần cập nhật các quy định mới của Nghị định 145 để áp dụng phù hợp trong quá trình hoạt động của doanh nghiệp; đồng thời rà soát nội dung của nội quy lao động để tiến hành sửa đổi, bổ sung nhằm đảm bảo tương thích với quy định của Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 145.

