

CÁC VẤN ĐỀ MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO, BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP CỦA CHÍNH SÁCH PHÁP LUẬT TRONG LĨNH VỰC LAO ĐỘNG – VIỆC LÀM



Người trình bày: Ls. Nguyễn Hưng Quang
NHQuang&Công sự

Nội dung trình bày

PHẦN 1 – GIỚI THIỆU

PHẦN 2 – CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

**PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CÒN TỒN
TẠI SAU KHI BAN HÀNH BLLĐ 2019**

PHẦN I - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO



PHẦN I – GIỚI THIỆU



PHẦN I – GIỚI THIỆU

1. Số lượng VBQPPL đã rà soát và căn cứ rà soát



Căn cứ của việc rà soát

- Quyết định số 209/QĐ-TTg ngày 07/02/2020 của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch thực hiện rà soát văn bản quy phạm pháp luật thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước của các bộ, cơ quan ngang bộ;
- Công văn số 432/BTP-KtrVB ngày 13/02/2020 của Bộ Tư pháp về việc triển khai Quyết định số 209/QĐ-TTg;
- Công văn số 753/BTP-KTrVB ngày 06/3/2020 của Bộ Tư pháp về việc hướng dẫn bổ sung về rà soát văn bản;
- Quyết định số 180/QĐ-LĐTBXH ngày 18/02/2020; và
- Các quy định về ban hành văn bản QPPL và đánh giá tác động của thủ tục hành chính.



PHẦN I – GIỚI THIỆU

2. Mục đích rà soát

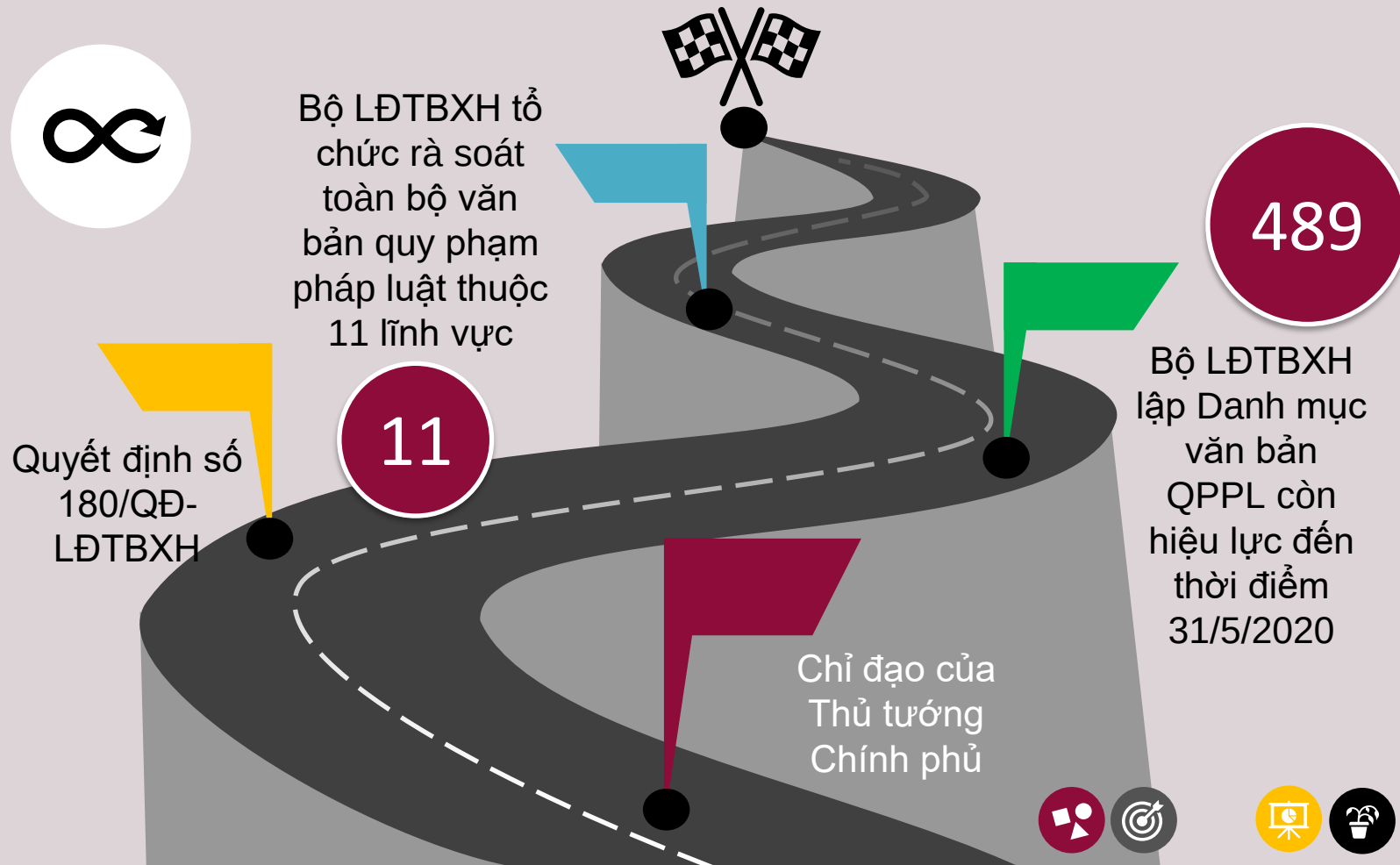


Theo chỉ đạo của Thủ tướng Chính phủ tại Quyết định số 209/QĐ-TTg, việc rà soát được thực hiện đối với các văn bản thuộc lĩnh vực quản lý nhà nước của các bộ, cơ quan ngang bộ; kịp thời phát hiện, xử lý hoặc kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý các quy định mâu thuẫn, chồng chéo, bất cập hoặc không phù hợp thực tiễn, gây khó khăn, kìm hãm sự phát triển, bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất, công khai, minh bạch và khả thi của hệ thống pháp luật; nâng cao chất lượng công tác xây dựng, áp dụng, thi hành pháp luật.



PHẦN I – GIỚI THIỆU

3. Quá trình thực hiện rà soát của Bộ LĐTĐBXH



PHẦN I – GIỚI THIỆU

4. Kết quả đã đạt được



168

Dấu hiệu bất cập

202

VB có dấu hiệu

510

VB rà soát

22

Có dấu hiệu trái

08

Chồng chéo

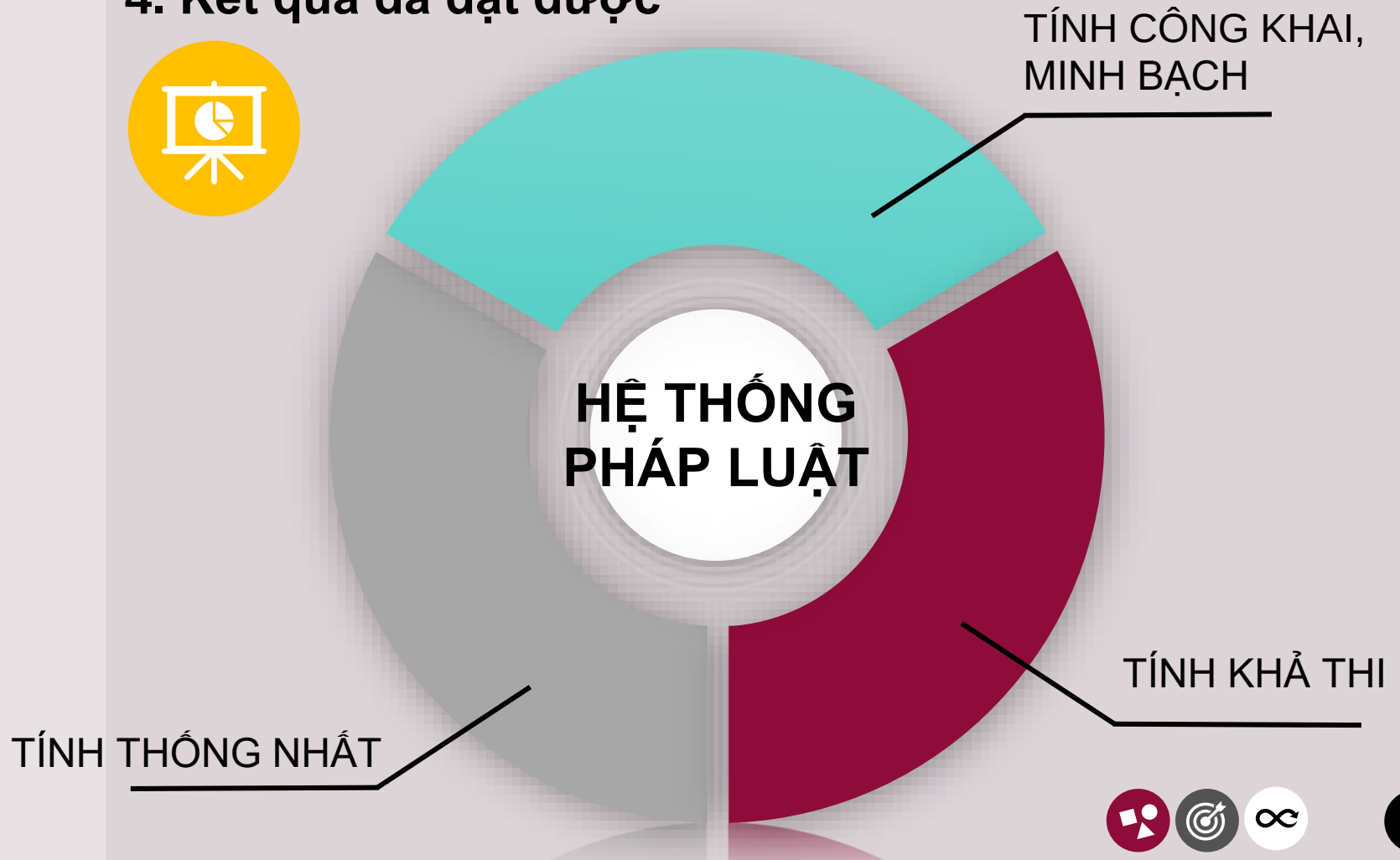
505

VB quản lý



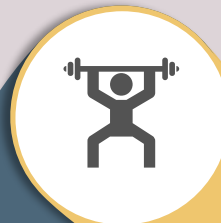
PHẦN I – GIỚI THIỆU

4. Kết quả đã đạt được



PHẦN I – GIỚI THIỆU

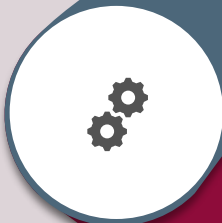
5. Các vấn đề còn tồn tại



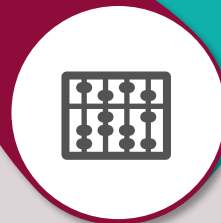
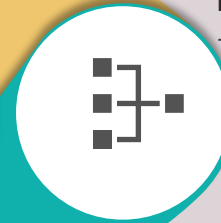
KHÔNG CÒN
PHÙ HỢP

LOẠI HÌNH
VĂN BẢN
KHÔNG CÒN
PHÙ HỢP

**VƯỚNG
MẮC**



CHƯA ĐỒNG
BỘ, THỐNG
NHẤT



CHƯA HOÀN
THIỆN



PHẦN 2 – CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO



PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

1. Lĩnh vực Lao động – tiền lương

Khoản 12 Điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP với BLLĐ

Điểm b Khoản 2 Điều 30 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, sửa đổi bởi Khoản 12 điều 1 Nghị định số 148/2018/NĐ-CP	BLLĐ 2012 (Điểm b,c Khoản 1 Điều 123) và BLLĐ 2019 (Điểm b,c Khoản 1 Điều 122).
<i>Khi thiếu đại diện công đoàn hay NLĐ thì NSDLĐ vẫn có thể tiến hành xử lý kỷ luật lao động</i>	<i>Việc xử lý kỷ luật lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và NLĐ phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa.</i>

PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

1. Lĩnh vực Lao động – tiền lương

Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH và Luật Doanh nghiệp 2014

Khoản 1 Điều 12 Thông tư 28/2016/TT-BLĐTBXH

Khoản 18, Điều 4 Luật DN 2014

Người quản lý công ty chuyên trách bao gồm... Trưởng ban kiểm soát và Kiểm soát viên chuyên trách”

Người quản lý DN không bao gồm thành viên Ban Kiểm soát (Kiểm soát viên chuyên trách)

PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

2. Lĩnh vực Lao động ngoài nước

- Khoản 4 Điều 7 của Luật NLĐVN đi làm việc ở NN quy định về các hành vi bị nghiêm cấm, trong đó có nội dung: “Đi làm việc hoặc đưa NLĐ đi làm việc ở khu vực, ngành, nghề và công việc bị cấm theo quy định của Chính phủ”. Quy định này chưa phù hợp với Khoản 2 Điều 14 của Hiến pháp 2013, theo đó: “Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng an ninh quốc gia, trật tự, an toàn XH, đạo đức XH, sức khỏe của cộng đồng”.
- Điểm d Khoản 2 Điều 57 của Luật NLĐVN đi làm việc ở NN quy định hợp đồng bảo lãnh phải có nội dung “xử lý tài sản của người bảo lãnh” trong khi BLDS 2015 đã không còn quy định về xử lý tài sản của bên bảo lãnh.
- Khoản 3 Điều 26 Luật NLĐVN đi làm việc ở NN vẫn sử dụng cụm từ “Tòa án quyết định mở thủ tục thanh lý tài sản”. Tuy nhiên, Luật Phá sản 2014 sử dụng cụm từ: “Tòa án ra quyết định tuyên bố phá sản”.
- Luật Doanh nghiệp 2014 đã bỏ khái niệm “vốn pháp định” trong khi Khoản 2 Điều 8 của Luật NLĐVN đi làm việc ở nước ngoài vẫn sử dụng khái niệm này.

PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

2. Lĩnh vực Lao động ngoài nước

Ngoài ra, có một số nội dung trong Luật NLĐVN đi làm việc ở NN mâu thuẫn với các quy định ở một số VBPL khác:

- Khoản 3 Điều 55 của Luật NLĐVN đi làm việc ở NN quy định trách nhiệm của người bảo lãnh có nội dung: “Trường hợp người lao động vi phạm hợp đồng đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài và gây thiệt hại cho doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp mà người lao động không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nghĩa vụ bồi thường thì người bảo lãnh phải đưa tài sản thuộc sở hữu của mình để bù đắp thiệt hại phát sinh do người lao động gây ra cho doanh nghiệp dịch vụ, tổ chức sự nghiệp. Sau khi bù đắp thiệt hại, nếu tài sản của người bảo lãnh còn thừa thì phải trả lại cho người bảo lãnh” => quy định này chưa phù hợp với nguyên tắc thỏa thuận trong BLDS.
- Điều 20 của Luật NLĐVN đi làm việc ở NN sử dụng thuật ngữ “tiền môi giới” trong khi Luật Thương mại sử dụng thuật ngữ “thù lao môi giới”.

PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

3. Lĩnh vực việc làm

BLLĐ 2019 đã bỏ loại HĐLĐ thời vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng. Tuy nhiên, loại HĐLĐ vẫn đang được quy định trong Luật Việc làm

=> Cần sửa đổi, bổ sung Luật Việc làm về thời hạn HĐLĐ.



PHẦN 2 - CÁC QUY ĐỊNH MÂU THUẤN, CHỒNG CHÉO

4. Lĩnh vực cho thuê lại lao động

Nghị định 29/2019/NĐ-CP mâu thuẫn với Quyết định số 27/2018/QĐ-TTg về Hệ thống ngành kinh tế Việt Nam

Phụ lục 1 của Nghị định 29/2019/NĐ-CP liệt kê các công việc (dịch vụ) được phép cho thuê lại lao động. Tuy nhiên, tên các công việc này không khớp với các dịch vụ quy định tại Quyết định số 27. Ví dụ: công việc nào được gọi là “hỗ trợ dự án”?

Điều này dẫn đến khó khăn cho DN khi xác định họ có thể cho thuê lại lao động hay không và nếu trong trường hợp họ xuất hoá đơn cho dịch vụ này mà cơ quan thuế không chấp nhận thì DN cũng không có căn cứ để tự bảo vệ mình.

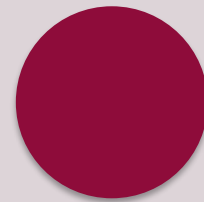
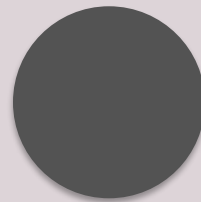
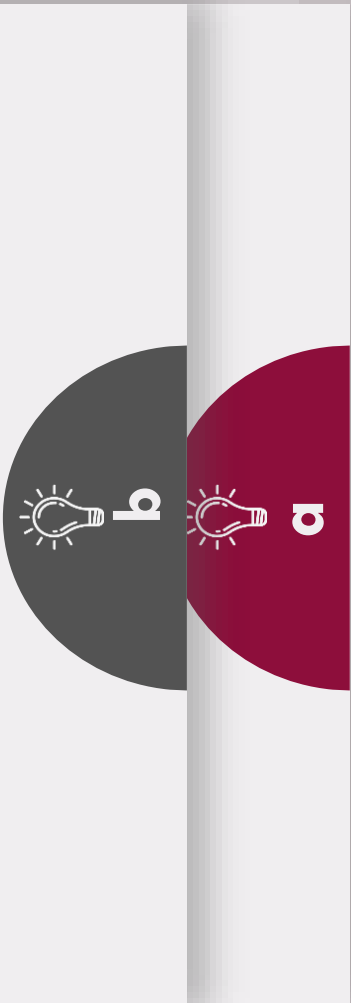
→ Quy định rõ phạm vi, nội dung và mô tả công việc được cho thuê lại lao động.

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP



PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

1. Quan hệ lao động – tiền lương



PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

1. Quan hệ lao động – tiền lương

1.1. Các vấn đề về mức lương tối thiểu

- (a) Các văn bản hướng dẫn Bộ luật Lao động 2019 cần phải mở rộng tiêu chuẩn lương tối thiểu bao gồm lương cơ bản, phụ cấp và các khoản trợ cấp khác giống như khi tính toán chi phí BHXH để thống nhất với quy định của Luật BHXH
- (b) Cần Danh mục ngành, nghề sử dụng lao động phải qua đào tạo để xác định mức lương tối thiểu vùng đối với người lao động làm công việc đòi hỏi người lao động đã qua học nghề, đào tạo nghề (theo quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 5 của Nghị định 90/2019/NĐ-CP – mức lương tối thiểu cho đối tượng này phải cao hơn 7% so với lao động chưa qua đào tạo)

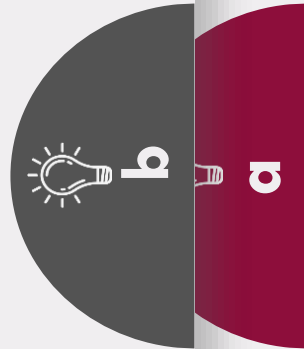
PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

1. Quan hệ lao động – tiền lương

1.2. Cần hướng dẫn về nghĩa vụ bồi thường khi sa thải trái pháp luật của người sử dụng lao động

Vấn đề này đang được hướng dẫn tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Tuy nhiên, Nghị định này sẽ hết hiệu lực từ thời điểm BLLĐ 2019 có hiệu lực. Trong khi đó, BLLĐ 2019 lại chưa có quy định cụ thể về nghĩa vụ bồi thường khi sa thải trái pháp luật của người sử dụng lao động

→ Cần có Nghị định hướng dẫn BLLĐ 2019 để bổ sung nội dung này.



PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẮT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có nhiều điểm bất cập:

SỞ KẾ HOẠCH VÀ ĐẦU TƯ
TỈNH KIẾN GIANG
PHÒNG ĐĂNG KÝ KINH DOANH

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

**GIẤY CHỨNG NHẬN ĐĂNG KÝ DOANH NGHIỆP
CÔNG TY CỔ PHẦN**

Mã số doanh nghiệp: [redacted]
Đăng ký lần đầu: ngày 10 tháng 10 năm 1995
Đăng ký thay đổi lần thứ: 37, ngày 03 tháng 03 năm 2017

1. Tên công ty
Tên công ty viết bằng tiếng Việt: [redacted]
Tên công ty viết bằng tiếng nước ngoài: [redacted]
Tên công ty viết tắt: [redacted]

2. Địa chỉ trụ sở chính
Tỉnh/Kien Giang; Viet Nam
Điện thoại: [redacted] Fax: [redacted]
Email: [redacted] Website: [redacted]

3. Vốn điều lệ
Vốn điều lệ: 3.000.000.000.000 đồng
Bảng chữ: Ba nghìn tỷ đồng
Mệnh giá cổ phần: 10.000 đồng
Tổng số cổ phần: 300.000.000

4. Người đại diện theo pháp luật của công ty
* Họ và tên: [redacted] Giới tính: Nam
Chức danh: Tổng giám đốc
Sinh ngày: 11/12/1953 Dân tộc: Kinh Quốc tịch: Việt Nam
Loại giấy tờ chứng thực cá nhân: Thẻ căn cước công dân
Số giấy chứng thực cá nhân: [redacted]
Ngày cấp: 21/02/2017 Nơi cấp: Cục cảnh sát ĐKQL cư trú và DLQG về dân cư
Nơi đăng ký hộ khẩu thường trú: [redacted]
Chỗ ở hiện tại: [redacted]

TRƯỞNG PHÒNG
PHÒNG ĐĂNG KÝ KINH DOANH
[redacted]
[redacted]



BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI
CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc
Số: 1090 /LDTBXH-GP Hà Nội, ngày 30 tháng 1 năm 2019

GIẤY PHÉP

HOẠT ĐỘNG DỊCH VỤ ĐƯA NGƯỜI LAO ĐỘNG ĐI LÀM VIỆC Ở NƯỚC NGOÀI

BỘ TRƯỞNG BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI

- Căn cứ Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng ngày 29 tháng 11 năm 2006;
- Căn cứ Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Căn cứ Thông tư số 21/2007/TT-BLĐTBXH ngày 08 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn chi tiết một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và Nghị định số 126/2007/NĐ-CP ngày 01 tháng 8 năm 2007 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Xét đề nghị của [redacted] Cục trưởng Cục Quản lý [redacted]

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Cho phép [redacted]
Tên giao: [redacted]
LIMITED
Số Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp: [redacted]
Ngày cấp: 29/08/ [redacted]
Nơi cấp: Sở Kế h [redacted]
Địa chỉ trụ sở: [redacted] Villa 2,
phường Hà Cầ [redacted]
Điện thoại: [redacted]
Email: kan [redacted]
được hoạt động dịch vụ đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài.

Điều 2. Công ty TNHH [redacted]
đủ các quy định hiện [redacted]
ngoài.

Điều 3. Giấy phép này có hiệu lực kể từ ngày ký. [redacted]

KT BỘ TRƯỞNG
[redacted]
[redacted]
Đoàn Mậu Diệp

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có nhiều điểm bất cập:

Khoản 1 Điều 11 của Luật: “DN dịch vụ được đổi Giấy phép khi được cấp lại Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh do thay đổi nội dung đăng ký kinh doanh nếu có đủ điều kiện về vốn pháp định quy định tại Khoản 2 Điều 8 và các điều kiện quy định tại Điều 9 của Luật này.”

→ Về lâu dài, thủ tục này nên bỏ khỏi danh mục các thủ tục hành chính hoặc cho phép DN được cập nhật thông tin online thay vì phải làm thủ tục trực tiếp như hiện tại.

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có nhiều điểm bất cập:

Chính sách đối với NLD sau khi về nước chỉ dừng lại ở mức độ “Nhà nước khuyến khích” và “Nhà nước tạo điều kiện” mà chưa quy định cơ chế, thiết chế cụ thể để bảo đảm thực hiện sự khuyến khích và tạo điều kiện đó. Vì vậy, trên thực tế, chính sách này chỉ mang tính lý thuyết mà chưa thực sự đi vào cuộc sống. Bên cạnh đó, việc chưa quy định cụ thể chính sách “khuyến khích”, “tạo điều kiện” dẫn đến thực trạng sau khi NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài về nước chưa thực sự hòa nhập với xã hội, chưa có thông tin kịp thời để có thể tìm kiếm việc làm mới.

=> Xem xét nội dung này khi xây dựng dự thảo Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sửa đổi)

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.1. Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài có nhiều điểm bất cập:

Luật quy định “Người lãnh đạo điều hành hoạt động đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài phải có trình độ từ đại học trở lên, có ít nhất ba năm kinh nghiệm trong lĩnh vực đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài hoặc hoạt động trong lĩnh vực hợp tác và quan hệ quốc tế”.

Thực tế cho thấy nhiều người có kinh nghiệm lâu năm trong lĩnh vực này và có khả năng để quản lý, điều hành DN nhưng không có bằng đại học. Vì vậy, các DN mong muốn cơ quan nhà nước xem xét, bỏ điều kiện “phải có trình độ từ đại học trở lên” khỏi điều kiện xin giấy phép vì nếu để quy định như hiện tại, DN sẽ gặp khó khăn. Nếu đi thuê người có trình độ đại học để điều hành DN thì rất khó kiếm được nhân sự có kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực này.

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.2. Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC có một số điểm bất cập



“DN chỉ được thu tiền môi giới và tiền dịch vụ sau khi ký hợp đồng đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài với NLĐ và NLĐ được phía nước ngoài chấp nhận vào làm việc hoặc cấp visa.”



Bất lợi cho Doanh nghiệp

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

2. Lĩnh vực lao động ngoài nước

2.2. Thông tư liên tịch số 16/2007/TTLT-BLĐTBXH-BTC có một số điểm bất cập



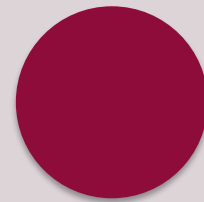
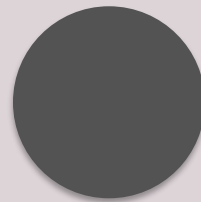
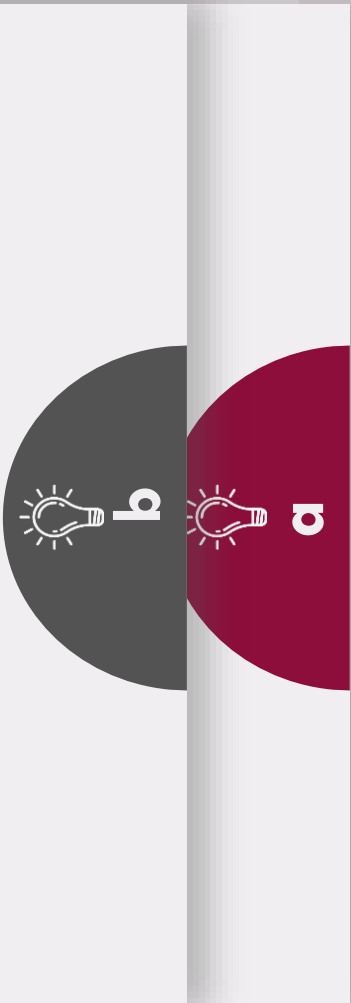
- Thông tư đang đưa ra mức trần phí môi giới là “không vượt quá một tháng lương/ NLĐ cho một năm hợp đồng”.
- DN phải tự đàm phán với bên môi giới về mức phí môi giới. Khi mức phí môi giới cao hơn mức trần nêu trên, DN phải xin ý kiến các Bộ (BLĐTBXH và Bộ Tài chính).



Bỏ quy định về mức trần phí môi giới vì mức phí phải thanh toán giữa các bên nên được coi là điều khoản thương mại và không nên bị điều chỉnh bởi cơ quan nhà nước.

PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

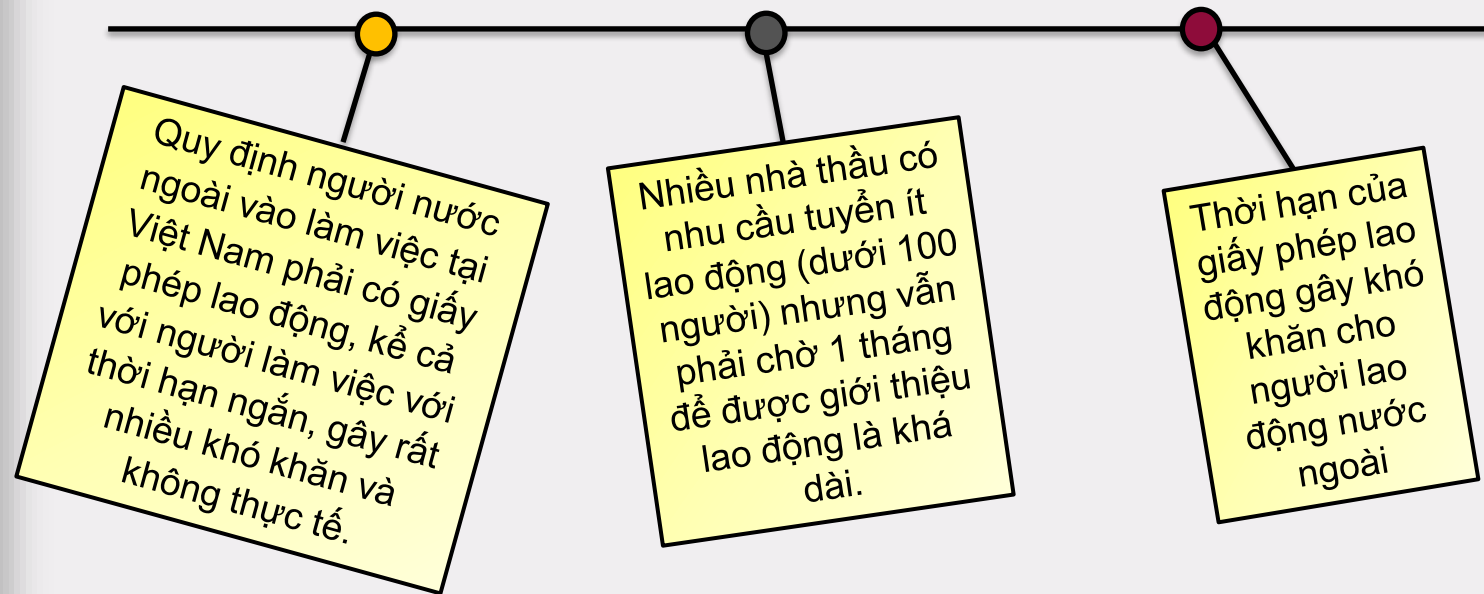
3. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam



PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

3. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

3.1. Một số nội dung của Nghị định số 11/2016/NĐ-CP chưa phù hợp với thực tế



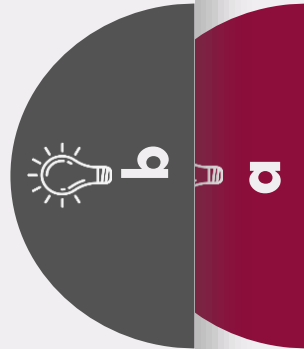
PHẦN 3 – CÁC QUY ĐỊNH BẤT CẬP, KHÔNG PHÙ HỢP

3. Lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam

3.2. *Bất cập về các điều kiện cấp giấy phép lao động cho người nước ngoài:*

Quy định hiện hành cho phép lao động là người nước ngoài được cấp giấy phép lao động trước khi sang Việt Nam (tức là kể cả khi chưa có visa) nhưng khi nộp hồ sơ thực tế, các Sở lao động thường yêu cầu phải nộp visa còn hạn (thậm chí một số Sở lao động chỉ chấp nhận các visa loại DN hoặc LD) nên gây khó khăn cho các lao động là người nước ngoài, đặc biệt lao động có trình độ cao. Thực tiễn này gây tổn kém về chi phí tuân thủ.

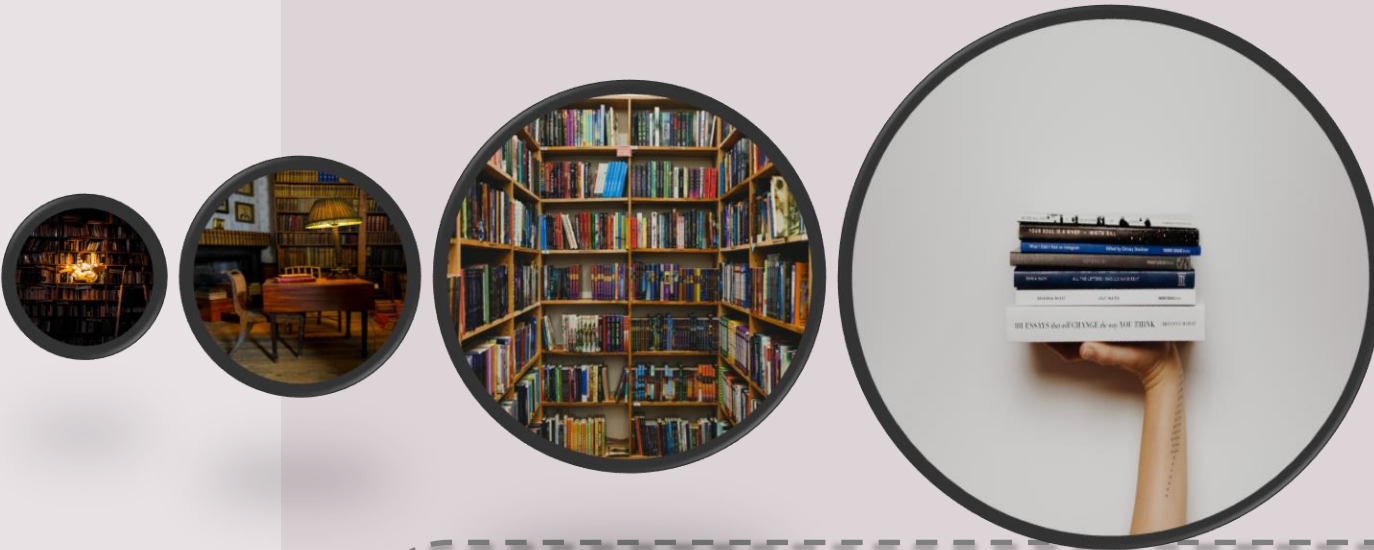
Các Sở Lao động – Thương binh và Xã hội còn có những yêu cầu khác nhau về xác nhận kinh nghiệm lao động của người lao động là người nước ngoài dẫn đến việc áp dụng pháp luật không thống nhất



PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CẦN LƯU TÂM SAU RÀ SOÁT



PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CẦN LƯU TÂM SAU RÀ SOÁT



Điều 35 BLLĐ 2019

- Nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ;
- NLĐ muốn làm việc đến hết thời gian báo trước trong khi NSDLĐ không muốn;
- xâm phạm “quyền được làm việc” của NLĐ.

PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CẦN LƯU TÂM SAU RÀ SOÁT



Điều 42 BLLĐ 2019

- Nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế ;
- trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại NLĐ để tiếp tục sử dụng;
- NSDLĐ sẽ gặp phải một số khó khăn khi áp dụng (chi phí, nhu cầu kinh doanh)

PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CẦN LƯU TÂM SAU RÀ SOÁT



Điều 42 BLLĐ 2019

- Trước đây là Điều 44 của BLLĐ 2012 được hướng dẫn bởi Nghị định 05/2015/NĐ-CP;
- Chưa giải thích rõ thế nào là thay đổi cơ cấu, tổ chức, PL doanh nghiệp chỉ dừng lại ở cơ cấu, tổ chức ở cấp cao của từng loại hình DN chứ không đi vào cơ cấu tổ chức chi tiết của từng phòng, ban trong DN NSDLĐ sẽ gặp phải một số khó khăn khi áp dụng.

PHẦN 4 – MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ LAO ĐỘNG CẦN LƯU TÂM SAU RÀ SOÁT



Điểm b Khoản 3 Điều 48 của BLLĐ 2019:

“b) Cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của người lao động nếu người lao động có yêu cầu. Chi phí sao, gửi tài liệu do người sử dụng lao động trả”

➔ Nếu không có hướng dẫn cụ thể sẽ rất khó thực hiện;

The image is a collage of workshop-related photographs. The central part features a semi-transparent grey rectangle with the text 'XIN CẢM ƠN' in a bold, dark red font. Below the text is a thin horizontal line. The background consists of several photos: a close-up of a wooden pegboard with various tools like pliers and wrenches; a wider shot of a workshop with a wooden workbench, a blue vise, and a black leather chair; and a photo of a wooden shelving unit on the right side. The overall theme is a well-organized and functional workshop.

XIN CẢM ƠN