

BẢN TIN VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nghị định số 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

Ngày 13/01/2021



*Bản tin nhanh cho mục đích tham khảo chuyên môn,
không phát hành hoặc bán trên thị trường*

©2021 Công ty TNHH Tư vấn Thuế Deloitte Việt Nam

Thông tin chung

Ngày 14/12/2020, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 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”), bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/02/2021.

Mục đích ban hành Nghị định 145 bao gồm:

1. Bổ sung quyền lợi đối với lao động làm việc tại doanh nghiệp, đặc biệt là lao động nữ;
2. Sửa đổi mức lương tính thu nhập cho số ngày phép còn lại đối với lao động nghỉ việc;
3. Quy định thêm một số ràng buộc về điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù; và
4. Trách nhiệm của các cơ quan ban ngành và người sử dụng lao động trong việc hỗ trợ người lao động làm việc tại doanh nghiệp.

Trong bản tin này, Deloitte Việt Nam tóm tắt **một số nội dung chính của Nghị định 145** để Quý Khách hàng tham khảo.



BẢN TIN VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nghị định số 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

Ngày 13/01/2021



*Bản tin nhanh cho mục đích tham khảo chuyên môn,
không phát hành hoặc bán trên thị trường*

©2021 Công ty TNHH Tư vấn Thuế Deloitte Việt Nam

Nội dung Nghị định số 145 về điều kiện lao động và quan hệ lao động

Sửa đổi quy định về hình thức trả lương

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2012, người sử dụng lao động có quyền lựa chọn hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Tuy nhiên, Nghị định 145 đã sửa đổi việc lựa chọn hình thức trả lương dựa trên sự thỏa thuận theo hợp đồng lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động nhằm bảo vệ quyền lợi của người lao động trong quá trình làm việc.

Hỗ trợ chi phí mở tài khoản và phí chuyển khoản

Theo quy định trước đây, việc chi trả các khoản phí mở tài khoản ngân hàng, phí chuyển khoản ngân hàng sẽ dựa trên sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động. Tuy nhiên, Nghị định 145 đã quy định các khoản phí mở tài khoản và phí chuyển khoản lương sẽ do người sử dụng lao động chi trả.



Quy định về thời gian báo nghỉ việc đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù

Một số ngành, nghề, công việc đặc thù được quy định như sau:

- Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay;
- 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;
- Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài;
- Trường hợp khác do pháp luật quy định.

Đối với các ngành, nghề, công việc nêu trên, thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động như sau:

- Ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên;
- Ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.

BẢN TIN VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nghị định số 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

Ngày 13/01/2021



*Bản tin nhanh cho mục đích tham khảo chuyên môn,
không phát hành hoặc bán trên thị trường*

©2021 Công ty TNHH Tư vấn Thuế Deloitte Việt Nam

Nội dung Nghị định số 145 về điều kiện lao động và quan hệ lao động (tiếp theo)

Bổ sung thêm thời giờ được tính vào giờ làm việc hưởng lương

Theo quy định tại Điều 58, Nghị định 145, bổ sung những thời giờ sau được tính vào thời giờ làm việc được hưởng lương nhằm gia tăng quyền lợi cho người lao động:

- Thời giờ người học nghề, tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động theo quy định tại Khoản 5, Điều 61 của Bộ luật Lao động;
- Thời giờ mà người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được sử dụng để thực hiện nhiệm vụ theo quy định tại Khoản 2 và Khoản 3, Điều 176 của Bộ luật Lao động;
- Thời giờ khám sức khỏe, khám phát hiện bệnh nghề nghiệp, giám định y khoa để xác định mức độ suy giảm khả năng lao động do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, nếu thời giờ đó được thực hiện theo sự bố trí hoặc do yêu cầu của người sử dụng lao động;
- Thời giờ đăng ký, khám, kiểm tra sức khỏe nghĩa vụ quân sự, nếu thời giờ đó được hưởng nguyên lương theo quy định của pháp luật về nghĩa vụ quân sự.



BẢN TIN VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nghị định số 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

Ngày 13/01/2021



*Bản tin nhanh cho mục đích tham khảo chuyên môn,
không phát hành hoặc bán trên thị trường*

©2021 Công ty TNHH Tư vấn Thuế Deloitte Việt Nam

Nội dung Nghị định số 145 về điều kiện lao động và quan hệ lao động (tiếp theo)

Gia tăng quyền lợi cho lao động nữ làm việc tại doanh nghiệp

- Ưu tiên tuyển dụng, sử dụng phụ nữ vào làm việc khi người đó đủ điều kiện, tiêu chuẩn làm công việc phù hợp với cả nam và nữ;
- Ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với lao động nữ trong trường hợp hợp đồng lao động hết hạn;
- Khuyến khích người sử dụng lao động tạo điều kiện cho lao động nữ đang mang thai được nghỉ khám thai **nhiều hơn 05 lần** trong thời gian mang thai, **mỗi lần 01 ngày**. Trường hợp ở xa cơ sở khám, chữa bệnh hoặc người mang thai có bệnh lý hoặc thai không bình thường thì được **nghỉ 02 ngày cho mỗi lần khám thai**.



- Lao động nữ trong thời gian hành kinh có quyền được nghỉ **mỗi ngày 30 phút** tính vào thời giờ làm việc và vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Số ngày có thời gian nghỉ trong thời gian hành kinh do hai bên thỏa thuận phù hợp với điều kiện thực tế tại nơi làm việc và nhu cầu của lao động nữ nhưng **tối thiểu là 03 ngày làm việc trong một tháng**. Trường hợp lao động nữ vẫn làm việc trong thời gian này, lao động nữ sẽ được trả thêm tiền lương làm việc tương ứng với thời gian được nghỉ;
- Lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi có quyền được nghỉ **mỗi ngày 60 phút** trong thời gian làm việc để cho con bú, vắt, trữ sữa, nghỉ ngơi. Thời gian nghỉ vẫn được hưởng đủ tiền lương theo hợp đồng lao động. Trường hợp lao động nữ vẫn làm việc trong thời gian này, lao động nữ sẽ được trả thêm tiền lương làm việc tương ứng với thời gian được nghỉ;
- Khuyến khích người sử dụng lao động lắp đặt phòng vắt, trữ sữa cho lao động nữ. Đối với doanh nghiệp có từ 1.000 lao động nữ trở lên, việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa là bắt buộc;
- Khuyến khích người sử dụng lao động cho lao động nữ nuôi con từ 12 tháng tuổi trở lên được nghỉ ngơi để vắt, trữ sữa. Thời gian nghỉ để vắt, trữ sữa mẹ do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động.

BẢN TIN VỀ BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Nghị định số 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

Ngày 13/01/2021



*Bản tin nhanh cho mục đích tham khảo chuyên môn,
không phát hành hoặc bán trên thị trường*

©2021 Công ty TNHH Tư vấn Thuế Deloitte Việt Nam

Nội dung Nghị định số 145 về điều kiện lao động và quan hệ lao động (tiếp theo)

Bổ sung quy định về tổ chức nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở nơi có nhiều lao động

- Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có trách nhiệm bố trí dành quỹ đất xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo ở những nơi có nhiều lao động hoặc tạo điều kiện thuận lợi về đất, vốn vay và thủ tục hành chính cho các doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân đầu tư xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo phục vụ người lao động;
- Khuyến khích người sử dụng lao động tổ chức, xây dựng hoặc hỗ trợ một phần chi phí cho UBND Tỉnh để xây dựng nhà trẻ, lớp mẫu giáo.

Ưu đãi thuế đối với các doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động nữ

- Người sử dụng lao động sử dụng nhiều lao động nữ được giảm thuế theo quy định của pháp luật về thuế;
- Các khoản chi tăng thêm cho lao động nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc được vào chi phí được trừ khi xác định thu nhập chịu thuế Thu nhập doanh nghiệp theo quy định của Bộ Tài chính.

Quy định rõ về mức trả trợ cấp mất việc tối thiểu

Trường hợp người lao động có thời gian làm việc thường xuyên cho người sử dụng lao động từ đủ 12 tháng trở lên mất việc làm nhưng thời gian làm việc để tính trợ cấp mất việc làm ít hơn 24 tháng thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động ít nhất bằng 02 tháng tiền lương.

Thay đổi mức lương tính thu nhập cho số ngày phép chưa sử dụng đối với nhân viên nghỉ việc

- Người lao động do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác mà chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ;
- Tiền lương làm căn cứ trả cho người lao động những ngày chưa nghỉ hàng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hàng năm là tiền lương theo hợp đồng lao động của tháng trước liền kề tháng người lao động thôi việc, bị mất việc làm.

Liên quan đến những thay đổi trong Bộ luật Lao động, các doanh nghiệp và tổ chức sử dụng lao động tại Việt Nam cần sửa đổi **Nội quy lao động hiện hành (Internal Labor Regulations - ILR) và Thỏa ước lao động tập thể (Collective Labor Agreements - CLA)** và các nội quy liên quan để phù hợp với Bộ luật Lao động mới này từ ngày 01/01/2021.

Các chuyên gia về Nhân sự Toàn cầu của Deloitte Việt Nam có bề dày kinh nghiệm thực tiễn trong hỗ trợ doanh nghiệp tuân thủ các yêu cầu về Luật Lao động, soạn thảo và sửa đổi nội quy/thỏa ước tập thể lao động của doanh nghiệp, thủ tục nhập cảnh, cũng như các nghĩa vụ về thuế đối với cá nhân. Nếu Quý Khách hàng quan tâm và muốn tìm hiểu cụ thể hơn nội dung Nghị định 145 hoặc Bộ luật Lao động mới hoặc có bất kỳ vướng mắc nào, vui lòng liên hệ với đội ngũ chúng tôi để được tư vấn, hỗ trợ.



Liên hệ với chúng tôi



Thomas McClelland

Phó Tổng Giám đốc phụ trách

+84 28 7101 4333

tmcclelland@deloitte.com



Bùi Ngọc Tuấn

Phó Tổng Giám đốc

+84 24 7105 0021

tbui@deloitte.com



Bùi Tuấn Minh

Phó Tổng Giám đốc

+84 24 7105 0022

mbui@deloitte.com



Phan Vũ Hoàng

Phó Tổng Giám đốc

+84 28 7101 4345

hoangphan@deloitte.com



Đinh Mai Hạnh

Phó Tổng Giám đốc

+84 24 7105 0050

handinh@deloitte.com



Suresh G Kumar

Phó Tổng Giám đốc

+84 28 7101 4400

ksuresh@deloitte.com



Võ Hiệp Vân An

Phó Tổng Giám đốc

+84 28 7101 4444

avo@deloitte.com



Vũ Thu Nga

Phó Tổng Giám đốc

+84 24 7105 0023

ngavu@deloitte.com

Văn phòng Hà Nội

Tầng 15, Tòa nhà Vinaconex,
34 Láng Hạ, Quận Đống Đa, Hà Nội
Tel: +84 24 7105 0000
Fax: +84 24 6288 5678

Văn phòng TP. Hồ Chí Minh

Tầng 18, Tòa nhà Times Square,
57-69F Đồng Khởi, Quận 1, TP. Hồ Chí Minh
Tel: +84 28 7101 4555
Fax: +84 28 3910 0750

Deloitte.



Making an impact since 1991

Tên Deloitte được dùng để chỉ một hoặc nhiều thành viên của Deloitte Touche Tohmatsu Limited (“DTTL” hay “Deloitte Toàn cầu”), và mạng lưới các hãng thành viên trên toàn cầu (gọi chung là Tổ chức Deloitte). DTTL và mỗi thành viên trực thuộc là một pháp nhân riêng biệt và độc lập về mặt pháp lý, không bị ràng buộc lẫn nhau đối với các bên thứ ba. DTTL và mỗi thành viên trực thuộc chỉ chịu trách nhiệm cho hành vi và thiếu sót của mình, chứ không phải chịu trách nhiệm lẫn nhau. DTTL không cung cấp dịch vụ cho các khách hàng. Vui lòng xem tại www.deloitte.com/about để biết thêm thông tin chi tiết.

Deloitte Châu Á Thái Bình Dương là một hãng thành viên của Deloitte Toàn cầu. Các thành viên và các đơn vị trực thuộc của Deloitte Châu Á Thái Bình Dương cung cấp dịch vụ cho khách hàng tại hơn 100 thành phố trong khu vực, bao gồm Auckland, Bangkok, Bắc Kinh, Hà Nội, Hồng Kông, Jakarta, Kuala Lumpur, Manila, Melbourne, Osaka, Seoul, Thượng Hải, Singapore, Sydney, Đài Bắc và Tokyo. Tại các nước thành viên, các hoạt động kinh doanh được thực hiện độc lập bởi các pháp nhân riêng biệt.

Deloitte Việt Nam

Tại Việt Nam, dịch vụ chuyên ngành được cung cấp bởi từng pháp nhân riêng biệt, và chi nhánh của pháp nhân đó, được gọi chung là Deloitte Việt Nam.

Tài liệu này chỉ chứa đựng những thông tin chung và nhằm mục đích tham khảo, do vậy, không một hãng Deloitte Touche Tohmatsu Limited, hay bất kỳ một hãng thành viên hay công ty con (sau đây được gọi chung là “Tổ chức Deloitte”) và các nhân viên của họ được xem là, trong phạm vi nội dung của tài liệu này, cung cấp dịch vụ hay đưa ra những ý kiến, tư vấn về chuyên môn cho người đọc. Tài liệu này không cấu thành ý kiến tư vấn đối với người đọc và sẽ không ảnh hưởng đến các ý kiến tư vấn khác do bất kỳ nhân viên của Tổ chức Deloitte cung cấp. Những thông tin thể hiện trong tài liệu này không áp dụng đối với các trường hợp riêng biệt của doanh nghiệp. Trước khi đưa ra bất kỳ một quyết định hay hành động nào có thể ảnh hưởng tới tình hình tài chính hoặc hoạt động kinh doanh, người đọc nên tham khảo ý kiến chuyên gia tư vấn.

Không có tuyên bố, bảo đảm hoặc cam kết nào (rõ ràng hay ngụ ý) được đưa ra về tính chính xác hoặc tính đầy đủ của thông tin trong tài liệu này, và không một hãng thành viên nào thuộc mạng lưới các công ty Deloitte chịu trách nhiệm đối với bất kỳ thiệt hại, tổn thất xảy ra trực tiếp hay gián tiếp do kết quả của việc người đọc sử dụng, công bố, phát tán ra bên ngoài hoặc dựa vào tài liệu này để hành động, không hành động hoặc ra bất kỳ quyết định nào. DTTL và mỗi thành viên là một pháp nhân riêng biệt và độc lập về mặt pháp lý.