**So sánh Bộ luật Lao động 2019 và Bộ luật Lao động 2012**

**- Bộ luật Lao động năm 2019 thay thế Bộ luật Lao động năm 2012 đã có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021.**

**- Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2019 thông qua qua việc so sánh hai Bộ luật này với nhau.**

|  |  |
| --- | --- |
| [**Bộ luật Lao động năm 2012**](https://luatvietnam.vn/lao-dong/bo-luat-lao-dong-2012-71731-d1.html) | [**Bộ luật Lao động năm 2019**](https://luatvietnam.vn/lao-dong/bo-luat-lao-dong-2019-179015-d1.html) |
| **CHƯƠNG I NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG** | |
| **1. Thay đổi, bổ sung một số khái niệm về lao động** | |
| Khoản 1 Điều 3: Người lao động là người từ đủ 15 tuổi trở lên, có khả năng lao động, làm việc ***theo hợp đồng lao động***, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. | Khoản 1 Điều 3: Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động ***theo thỏa thuận***, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.  Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này. |
| Khoản 3 Điều 3: Tập thể lao động là tập hợp có tổ chức của người lao động cùng làm việc cho một người sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của người sử dụng lao động. | Không quy định. |
| Khoản 4 Điều 3: Tổ chức đại diện ***tập thể lao động*** tại cơ sở là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở ở nơi chưa thành lập công đoàn cơ sở***.*** | Khoản 3 Điều 3: Tổ chức đại diện *người lao động* tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm ***công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.*** |
| Không quy định. | Khoản 6 Điều 3: Người làm việc không có quan hệ lao động là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động. |
| Không quy định. | Khoản 8 Điều 3: Phân biệt đối xử trong lao động 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.  Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo |
| Không quy định. | Khoản 9 Điều 3: 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 người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động. |
| **2. Bổ sung quyền và nghĩa vụ của người lao động** | |
| Không quy định | Theo điểm d khoản 1 Điều 5: Người lao động có quyền từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc; |
| Không quy định | Điểm c khoản 2 Điều 5  bổ sung nghĩa vụ của người lao động trong việc thực hiện quy định của pháp luật ***bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động***. |
| **3. Thêm nghĩa vụ của người sử dụng lao động** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 6 bổ sung nhiều nghĩa vụ của người sử dụng lao động:  - Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;  -Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;  - Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động. |
| **4. Hành vi bị cấm trong lĩnh vực lao động** | |
| Khoản 1 Điều 8: Phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, màu da, thành phần xã hội, tình trạng hôn nhân, tín ngưỡng, tôn giáo, nhiễm HIV, khuyết tật hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn. | Khoản 1 Điều 8: Phân biệt đối xử trong lao động. |
| Không quy định | Khoản 6 Điều 8 bổ sung hành vi lôi kéo hoặc thủ đoạn khác với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động. |
| **CHƯƠNG II VIỆC LÀM** | |
| **5. Chi phí tuyển dụng lao động** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 11:  Người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động. |
| **6. Trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động** | |
| Điểm c khoản 2 Điều 6:  Lập sổ quản lý lao động, sổ lương và xuất trình khi cơ quan có thẩm quyền yêu cầu; | Điều 12:  1. Lập, cập nhật, quản lý, sử dụng sổ quản lý lao động bằng bản giấy hoặc bản điện tử và xuất trình khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền yêu cầu.  2. Khai trình việc sử dụng lao động trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày bắt đầu hoạt động, định kỳ báo cáo tình hình thay đổi về lao động trong quá trình hoạt động với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và thông báo cho cơ quan bảo hiểm xã hội.  3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này. |
| **CHƯƠNG III HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG** | |
| **7. Bổ sung khái niệm hợp đồng lao động** | |
| Không quy định. | Khoản 1 Điều 13 bổ sung trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. |
| **8. Thêm hình thức của hợp đồng** |  |
| Theo Điều 16: Có 02 hình thức:  Hợp đồng có thể được giao kết bằng văn bản hoặc bằng lời nói. | Theo Điều 14: Có 03 hình thức:  Hợp đồng có thể được giao kết bằng văn bản hoặc bằng lời nói hoặc thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu. |
| **9. Thêm hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động** | |
| Không quy định | Khoản 3 Điều 17:  Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động. |
| **10. Thêm loại hợp đồng lao động** |  |
| Theo khoản 1 Điều 22: Có 03 loại hợp đồng:  - Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;  - Hợp đồng lao động xác định thời hạn;  - Hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. | Theo khoản 1 Điều 20 đã bỏ hợp đồng mùa vụ, chỉ còn 02 loại hợp đồng:  - Hợp đồng lao động không xác định thời hạn;  - Hợp đồng lao động xác định thời hạn. |
| **11. Được thỏa thuận về thử việc trong hợp đồng lao động** | |
| Khoản 1 Điều 26: Nếu có thoả thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc | Khoản 1 Điều 24 bổ sung quy định về việc người sử dụng lao động và người lao động có ***thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động*** hoặc thỏa thuận về thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc. |
| **12. Trường hợp không áp dụng thử việc** | |
| Khoản 2 Điều 26: Người lao động làm việc theo ***hợp đồng lao động mùa vụ thì không phải thử việc***. | Khoản 3 Điều 24: ***Không áp dụng thử việc*** đối với người lao động giao kết ***hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng***. |
| **13. Bổ sung thời gian thử việc với người quản lý doanh nghiệp** | |
| Không quy định | Khoản 1 Điều 25:  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. |
| **14. Hủy hợp đồng trong thời gian thử việc** | |
| Khoản 2 Điều 29: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước và ***không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận.*** | Khoản 2 Điều 27: Trong thời gian thử việc, mỗi bên có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc hợp đồng lao động đã giao kết mà ***không cần báo trước và không phải bồi thường***. |
| **15. Thêm trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động** | |
| Không quy định. | Khoản 1 Điều 30: Bổ sung 04 trường hợp:  - Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ;  - Người lao động được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;  - Người lao động được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn Nhà nước tại doanh nghiệp;  - Người lao động 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. |
| **16. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động** | |
| *Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do* | |
| Khoản 1 và khoản 2 Điều 37:  Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng ***có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp*** sau đây:  a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;  b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;  c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;  d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;  đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;  e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;  g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục.  2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 1 Điều này, người lao động ***phải báo cho người sử dụng lao động biết trước***:  a) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với các trường hợp quy định tại các điểm a, b, c và g khoản 1 Điều này;  b) Ít nhất 30 ngày nếu là hợp đồng lao động xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc nếu là hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đối với các trường hợp quy định tại điểm d và điểm đ khoản 1 Điều này;  c) Đối với trường hợp quy định tại điểm e khoản 1 Điều này thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động được thực hiện theo thời hạn quy định tại Điều 156 của Bộ luật này. | Theo khoản 1 Điều 35, người lao động ***chỉ cần báo trước đúng thời hạn mà không cần lý do.*** |
| *Trường hợp người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng* | |
| Theo Điều 37: Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động theo hợp đồng lao động xác định thời hạn ***vẫn phải báo trước trong các trường hợp này.*** | Khoản 2 Điều 35: Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ***không cần báo trước*** trong trường hợp:  a) 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;  b) 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;  c) 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;  d) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;  đ) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;  e) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;  g) 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 hợp đồng lao động. |
| **17. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động** | |
| *Thêm trường hợp người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động* | |
| Không quy định. | Khoản 1 Điều 36: Bổ sung 03 trường hợp:  - Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;  - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;  - Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động. |
| *Trường hợp người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng không cần báo trước* | |
| Không quy định. | Khoản 3 Điều 36: Người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không phải báo trước trong 02 trường hợp:  - Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này;  - Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên. |
| **18. Cho người lao động thôi việc khi thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế** | |
| Khoản 3 Điều 44:  Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động phải thông báo trước 30 ngày cho ***cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh***. | Khoản 6 Điều 42:  Việc cho thôi việc đối với người lao động phải thông báo trước 30 ngày cho ***Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động***. |
| **19. Thông báo về chấm dứt hợp đồng lao động** | |
| Khoản 1 Điều 47:  ***Ít nhất 15 ngày*** trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động. | Khoản 1 Điều 45:  Không quy định thời hạn báo trước mà người sử dụng lao động chỉ phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt, trừ một số trường hợp. |
| **20. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động** | |
| *Tăng thời hạn thanh toán các khoản tiền* | |
| Khoản 2 Điều 47 quy định 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. | Khoản 1 Điều 48 quy định 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. |
| *Trách nhiệm khác của người sử dụng lao động* | |
| Không quy định. | Điểm b khoản 3 Điều 48:  Người sử dụng lao động có trách nhiệm 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. |
| **21. Trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu** | |
| Không quy định. | Điểm b khoản 1 Điều 49 bổ sung trường hợp vô hiệu toàn bộ: Người giao kết hợp đồng lao động ***vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động*** quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này; |
| Điểm d khoản 1 Điều 50: Hợp đồng lao động vô hiệu nếu nội dung của hợp đồng lao động hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của người lao động. | Không quy định. |
| **22. Trường hợp bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại** | |
| Không quy định. | Khoản 2 Điều 53 quy định bên thuê lại lao động được sử dụng lao động thuê lại trong trường hợp:  a) Đáp ứng tạm thời sự gia tăng đột ngột về nhu cầu sử dụng lao động trong khoảng thời gian nhất định;  b) Thay thế người lao động trong thời gian nghỉ thai sản, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp hoặc phải thực hiện các nghĩa vụ công dân;  c) Có nhu cầu sử dụng lao động trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao. |
| **23. Nội dung hợp đồng cho thuê lại lao động** | |
| Không quy định. | Điểm d khoản 2 Điều 55 bổ sung ***nội dung về trách nhiệm bồi thường tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp*** trong hợp đồng cho thuê lại lao động. |
| **Chương IV GIÁO DỤC NGHỀ NGHIỆP VÀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG NGHỀ** | |
| **24. Giới hạn thời gian tập nghề** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 61 quy định thời hạn tập nghề không quá 03 tháng. |
| **25. Nội dung hợp đồng đào tạo nghề** | |
| Không quy định. | Khoản 2 Điều 62 bổ sung thêm nội dung hợp đồng đào tạo nghề gồm:  - Tiền lương trong thời gian đào tạo  - Trách nhiệm của người lao động. |
| **CHƯƠNG V ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ** | |
| **26. Thay đổi về trường hợp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc** | |
| Khoản 1 Điều 65 quy định:  Đối thoại tại nơi làm việc được tiến hành ***định kỳ 03 tháng*** một lần hoặc theo yêu cầu của một bên. | Khoản 2 Điều 63:  Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:  a) ***Định kỳ ít nhất 01 năm một lần***;  b) Khi có yêu cầu của một hoặc ***các bên***;  c) ***Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104,118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.*** |
| **27. Bổ sung nội dung đối thoại tại nơi làm việc** | |
| Không quy định. | Khoản 1 Điều 64 bổ sung:  Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này. |
| **28. Thêm nội dung thương lượng tập thể** | |
| Không quy định. | Điều 67 bổ sung thêm những nội dung sau:  - Bữa ăn và các chế độ khác;  - Mức lao động;  - Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động;  - Mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;  - Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;  - Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc. |
| **29. Quy trình thương lượng tập thể** | |
| Không quy định | Khoản 1 Điều 70: Thời gian bắt đầu thương lượng ***không được quá 30 ngày*** kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể. |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 70:  Thời gian thương lượng tập thể ***không được quá 90 ngày*** kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác. |
| **30. Trường hợp thương lượng tập thể không thành** | |
| Không quy định | Khoản 1 Điều 71 quy định các trường hợp thương lượng tập thể không thành gồm:  - Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định;  - Đã hết thời hạn quy định mà các bên không đạt được thỏa thuận;  - Chưa hết thời hạn quy định nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận. |
| **31. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia** | |
| Không quy định | Điều 72 bổ sung nội dung về thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia |
| **32. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể** | |
| Không quy định | Điều 73 quy định về thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể |
| **33. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể** | |
| Khoản 1 Điều 72 quy định việc tổ chức bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho người tham gia thương lượng tập thể thuộc trách nhiệm của ***tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và cơ quan quản lý nhà nước về lao động trong thương lượng tập thể.*** | Điều 74 quy định trách nhiệm của ***UBND tỉnh*** như sau:  1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.  2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.  3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.  4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này. |
| **34. Gửi thỏa ước lao động tập thể** | |
| Điều 75 quy định gửi thỏa ước lao động tập thể tới:  1. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp.  2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đối với thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác. | Điều 77 quy định phải gửi tới cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính. |
| **35. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 78 quy đinh: Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể. |
| Theo điểm a khoản 1 Điều 77, thỏa ước lao động tập thể ***có thể có thời hạn dưới 01 năm.*** | Khoản 3 Điều 78: Thỏa ước lao động tập thể có ***thời hạn từ 01 năm đến 03 năm***. |
| **36. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể** | |
| Khoản 1 Điều 77 quy định các bên có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể ***trong thời hạn*** sau đây:  a) Sau 03 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn dưới 01 năm;  b) Sau 06 tháng thực hiện đối với thoả ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. | Khoản 1 Điều 82: Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo ***thỏa thuận tự nguyện*** của các bên, thông qua thương lượng tập thể. |
| **37. Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp** | |
| Không quy định | Điều 84 quy định chi tiết về nội dung này |
| **38. Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp** | |
| Không quy định | Điều 85 quy định chi tiết về nội dung này |
| **Chương VI TIỀN LƯƠNG** | |
| **39. Mức lương tối thiểu** | |
| *Căn cứ xác lập lương tối thiểu* | |
| Khoản 1 Điều 91: Mức lương tối thiểu được xác định theo tháng, ngày, giờ và được xác lập theo vùng, ngành. | Khoản 2 Điều 91 bỏ mức lương tối thiểu xác định theo ngày, được xác lập theo ngành. |
| *Quy định về lương tối thiểu ngành* | |
| Khoản 3 Điều 91: Mức lương tối thiểu ngành được xác định thông qua thương lượng tập thể ngành, được ghi trong thỏa ước lao động tập thể ngành nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố. | Không quy định |
| *Thêm căn cứ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng* | |
| Khoản 2 Điều 91 quy định ***03 căn cứ***:  Nhu cầu sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; điều kiện kinh tế - xã hội; mức tiền lương trên thị trường lao động. | Khoản 3 Điều 91: Mức lương tối thiểu được điều chỉnh dựa trên ***07 tiêu chí***:  Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ; tương quan giữa mức lương tối thiểu và mức lương trên thị trường; chỉ số giá tiêu dùng, tốc độ tăng trưởng kinh tế; quan hệ cung, cầu lao động; việc làm và thất nghiệp; năng suất lao động; khả năng chi trả của doanh nghiệp. |
| **40. Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động** | |
| Khoản 2 Điều 93 Khi xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động người sử dụng lao động phải ***gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện*** nơi đặt cơ sở sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động. | Không quy định |
| **41. Nguyên tắc trả lương** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 94: 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 hoặc của đơn vị khác mà người sử dụng lao động chỉ định. |
| **42. Trả lương** | |
| Không quy định | Khoản 3 Điều 95:  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). |
| **43. Trả lương qua tài khoản ngân hàng** |  |
| Khoản 2 Điều 94 quy định do các bên thỏa thuận về các loại phí này. | Khoản 2 Điều 96: Trường hợp trả lương qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng thì ***người sử dụng lao động phải trả các loại phí*** liên quan đến việc mở tài khoản và chuyển tiền lương. |
| **44. Lãi do chậm trả lương** | |
| Điều 96 quy định tiền chậm trả tính theo lãi suất huy động tiền gửi do ***Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố*** tại thời điểm trả lương. | Khoản 4 Điều 97: 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 người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.*** |
| **45. Tiền lương ngừng việc** | |
| Khoản 3 Điều 98 quy định tiền lương ngừng việc do sự cố điện nước, thiên tai, hỏa hoạn,… ***do các bên thỏa thuận nhưng không thấp hơn lương tối thiểu vùng.*** | Khoản 3 Điều 99 quy định tiền lương ngừng việc trong các trường hợp này do các bên thỏa thuận nhưng ***chỉ đảm bảo không thấp hơn lương tối thiểu khi ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên.*** |
| **46. Thưởng** | |
| Khoản 1 Điều 103 quy định về ***Tiền thưởng***:  Tiền thưởng là khoản tiền mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh hằng năm và mức độ hoàn thành công việc của người lao động. | Khoản 1 Điều 104 quy định về ***Thưởng***:  Thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. |
| **Chương VII THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI** | |
| **47. Thời gian làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm** | |
| Khoản 3 Điều 104:  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 | Khoản 3 Điều 105: Người sử dụng lao động chỉ cần ***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. |
| **48. Làm thêm giờ** | |
| *Tăng thời gian làm thêm giờ trong tháng* | |
| Điểm b khoản 2 Điều 106:  Thời gian làm thêm giờ không quá ***30 giờ/tháng.*** | Điểm b khoản 2 Điều 107:  Thời gian làm thêm giờ không quá ***40 giờ/tháng.*** |
| *Thêm trường hợp được làm thêm giờ không quá 300 giờ/năm* | |
| Không quy định | Khoản 3 Điều 107 bổ sung các trường hợp:  - Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm điện, điện tử, chế biến diêm nghiệp;  - 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 khác do Chính phủ quy định. |
| **49. Từ chối làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt** | |
| Điều 107:  Người lao động ***không được từ chối*** trong các trường hợp như thực hiện lệnh động viên, huy động bảo đảm quốc phòng, an ninh, thiên tai, địch họa,… | Điều 108:  Người lao động ***được quyền từ chối*** nếu làm các công việc này mà có nguy cơ ảnh hưởng đến tính mạng, sức khỏe của người lao động. |
| **50. Ngày Quốc Khánh được nghỉ 02 ngày** | |
| Điểm đ khoản 1 Điều 115 quy định ngày Quốc khánh được nghỉ ***01 ngày*** (ngày 02 tháng 9 dương lịch). | Điểm đ khoản 1 Điều 112 quy định ngày Quốc khánh được nghỉ ***02 ngày*** (ngày 02 tháng 9 dương lịch và 01 ngày liền kề trước hoặc sau). |
| **51. Chỉ còn 02 trường hợp được thanh toán phép năm** | |
| Khoản 1 Điều 114:  Người lao động ***do thôi việc, bị mất việc làm hoặc vì các lý do khác*** mà chưa nghỉ hằng năm hoặc chưa nghỉ hết số ngày nghỉ hằng năm thì được thanh toán bằng tiền những ngày chưa nghỉ. | Khoản 3 Điều 113 quy định chỉ còn 2 trường hợp là ***do thôi việc hoặc bị mất việc làm.*** |
| **52. Thêm nhiều trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương** | |
| Không quy định | Khoản 1 Điều 115 bổ sung các trường hợp:  - Con nuôi kết hôn;  - Cha nuôi, mẹ nuôi chết;  - Cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng chết;  - Con nuôi chết. |
| **Chương VIII KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT** | |
| **53. Thay đổi khái niệm nội quy lao động** | |
| Điều 118:  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.*** | Điều 117:  Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh do người sử dụng lao động ban hành trong ***nội quy lao động và do pháp luật quy định.*** |
| **54. Thêm nội dung trong nội quy lao động** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 118 bổ sung thêm 03 nội dung:  - 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 được tạm thời chuyển người lao động làm việc khác so với hợp đồng lao động;  - Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động. |
| **55. Xử lý kỷ luật người lao động dưới 15 tuổi** | |
| Điểm c khoản 1 Điều 123 quy định khi xử lý kỷ luật ***người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật.*** | Điểm c khoản 1 Điều 122 quy định xử lý kỷ luật ***người chưa đủ 15 tuổi thì phải có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật.*** |
| **56. Thêm trường hợp người lao động bị sa thải** | |
| Không quy định | Điều 125 bổ sung 01 trường hợp bị áp dụng hình thức sa thải là người lao động có hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. |
| **57. Bồi thường thiệt hại** | |
| Khoản 1 Điều 130:  Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì ***phải bồi thường theo quy định của pháp luật.*** | Khoản 1 Điều 129:  Trường hợp này người lao động phải bồi thường ***theo quy định của pháp luật hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.*** |
| **Chương X NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG NỮ VÀ BẢO ĐẢM BÌNH ĐẲNG GIỚI** | |
| **58. Quy định về bảo vệ thai sản** | |
| *Sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi* | |
| Điểm b khoản 1 Điều 155 quy định người sử dụng lao động ***không được*** sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa. | Điểm b khoản 1 Điều 137 quy định người sử dụng lao động ***được*** sử dụng lao động nữ đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa ***nếu người đó đồng ý.*** |
| *Thêm nhiều công việc lao động nữ mang thai được giảm giờ làm/chuyển công việc* | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 137 đã bổ sung những công việc sau:  - Nghề, công việc độc hại, nguy hiểm;  - Nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm;  - Nghề, công việc khác có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai. |
| *Không cần mang thai đến tháng thứ 7 vẫn được giảm giờ làm/chuyển công việc* | |
| Theo khoản 2 Điều 155, lao động nữ làm công việc nặng nhọc phải ***mang thai tới tháng thứ 7*** mới được giảm giờ làm hoặc chuyển công việc nhẹ hơn | Khoản 2 Điều 137 quy định người lao động khi làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy 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 nếu ***mang thai và có thông báo*** cho người sử dụng lao động biết thì sẽ được chuyển làm công việc khác an toàn hơn hoặc giảm giờ làm. |
| **Chương XI NHỮNG QUY ĐỊNH RIÊNG ĐỐI VỚI LAO ĐỘNG CHƯA THÀNH NIÊN VÀ MỘT SỐ LAO ĐỘNG KHÁC** | |
| **59. Điều kiện khi sử dụng người lao động chưa đủ 15 tuổi** | |
| Không quy định | Điểm c khoản 1 Điều 145 bổ sung điều kiện phải có giấy khám sức khỏe của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền xác nhận sức khỏe của người chưa đủ 15 tuổi phù hợp với công việc và tổ chức kiểm tra sức khỏe định kỳ ít nhất một lần trong 06 tháng. |
| **60. Quy định về rút ngắn thời gian làm việc trong năm cuối trước khi nghỉ hưu** | |
| Khoản 3 Điều 166 quy định năm cuối cùng trước khi nghỉ hưu, người lao động được rút ngắn thời giờ làm việc bình thường hoặc được áp dụng chế độ làm việc không trọn thời gian. | Không quy định |
| **61. Giao kết hợp đồng với lao động cao tuổi** | |
| Khoản 1 Điều 167 quy định khi có nhu cầu, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động cao tuổi có đủ sức khỏe ***kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới.*** | Khoản 1 Điều 149 quy định khi sử dụng người lao động cao tuổi, hai bên có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn. |
| **62. Điều kiện của lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam** | |
| Điểm c khoản 1 Điều 169 quy định một trong những điều kiện đó là không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài; | Điểm c khoản 1 Điều 151 điều chỉnh lại:  Không phải là người đang trong thời gian chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích hoặc đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật nước ngoài hoặc pháp luật Việt Nam.  Điểm b khoản 1 Điều 151 bổ sung điều kiện: Có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ trưởng Bộ Y tế; |
| **63. Quy định về sử dụng lao động là người khuyết tật** | |
| *Được sử dụng lao động khuyết tật làm việc ban đêm, làm thêm giờ* | |
| Khoản 1 Điều 178 quy định ***cấm*** sử dụng lao động là người khuyết tật suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm. | Khoản 1 Điều 160 quy định ***được*** sử dụng người lao động là người khuyết tật nhẹ suy giảm khả năng lao động từ 51% trở lên, khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm ***nếu người đó đồng ý***. |
| *Được sử dụng lao động khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm* | |
| Khoản 2 Điều 178 quy định ***cấm*** sử dụng lao động là người khuyết tật làm những công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại. | Khoản 2 Điều 160: ***Được*** sử dụng lao động khuyết tật làm những công việc này ***sau khi đã được người sử dụng lao động cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó và được họ đồng ý.*** |
| **Chương XII BẢO HIỂM XÃ HỘI, BẢO HIỂM Y TẾ, BẢO HIỂM THẤT NGHIỆP** | |
| **64. Tăng tuổi nghỉ hưu** | |
| Theo khoản 1 Điều 187, tuổi nghỉ hưu với lao động nam là đủ 60 tuổi, nữ đủ 55 tuổi. | Điều 169:  Tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường được điều chỉnh theo lộ trình cho đến khi đủ 62 tuổi đối với lao động nam vào năm 2028 và đủ 60 tuổi đối với lao động nữ vào năm 2035. Kể từ năm 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. |
| **Chương XIII TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ** | |
| **65. Thay thế quy định về Công đoàn bằng Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở** | |
| Chương XIII từ Điều 188 đến Điều 193 ***quy định về Công đoàn*** bao gồm: vai trò, việc thành lập, gia nhập, quyền và trách nhiệm của cán bộ công đoàn cơ sở,… | Chương XIII từ Điều 170 đến Điều 178 thay thế bằng các ***quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở*** gồm: Quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; Ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động; Điều lệ; Quyền và nghĩa vụ của thành viên ban lãnh đạo, của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở,… |
| **CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG** | |
| **66. Làm rõ khái niệm tranh chấp lao động** | |
| Khoản 7 Điều 3:  Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. | Khoản 1 Điều 179:  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 người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. |
| **67. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp** | |
| Một trong những nguyên tắc tại Điều 194:  Việc giải quyết tranh chấp lao động ***trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng*** nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội. | Không quy định |
| **68. Cơ quan chuyên môn về lao động là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp** | |
| Không quy định | Khoản 3 Điều 181:  Khi có yêu cầu, ***cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu*** giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.  Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết. |
| **69. Số lượng Hội đồng trọng tài lao động** | |
| Khoản 1 Điều 199: Số lượng thành viên Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và ***không quá 07 người***. | Khoản 2 Điều 185: Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động ***ít nhất là 15 người***, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử:  - Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử;  - 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. |
| **70. Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động** | |
| Không quy định | Khoản 3 Điều 185 quy định về tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động:  a) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm;  b) Khi đề cử trọng tài viên lao động, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định;  c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm. |
| **71. Nguyên tắc quyết định** | |
| Khoản 3 Điều 199, Hội đồng trọng tài lao động ***quyết định theo đa số bằng hình thức bỏ phiếu kín***. | Khoản 5 Điều 185: Ban trọng tài lao động làm việc theo ***nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số.*** |
| **72. Thêm lựa chọn trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân** | |
| Điều 200:  Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:  1. Hòa giải viên lao động;  2. Tòa án nhân dân. | Điều 187 bổ sung thêm Hội đồng trọng tài lao động cũng có quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. |
| **73. Bổ sung tranh chấp không bắt buộc hòa giải bởi hòa giải viên lao động** | |
| Không quy định | Khoản 1 Điều 188 bổ sung các trường hợp tranh chấp:  - Về bảo hiểm thất, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;  - Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại. |
| **74. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động** | |
| Không quy định | Điều 189 quy định chi tiết về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động |
| **75. Thời hiện giải quyết tranh chấp lao động cá nhân** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 190 bổ sung 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. |
| **76. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về quyền** | |
| Khoản 1 Điều 203 quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:  a) Hoà giải viên lao động;  b) ***Chủ tịch Uỷ ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh*** (sau đây gọi chung là Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện).  c) Toà án nhân dân. | Khoản 1 Điều 191 quy định cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:  a) Hòa giải viên lao động;  b) ***Hội đồng trọng tài lao động***;  c) Tòa án nhân dân. |
| **77. Giải quyết tranh chấp lao động về quyền của Hội đồng trọng tài lao động** | |
| Không quy định | Điều 193 quy định chi tiết thủ tục giải quyết tranh chấp lao động về quyền của Hội đồng trọng tài lao động  Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động thì trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết. |
| **78. Thời hiệu giải quyết tranh chấp về quyền** | |
| Không quy định | Khoản 2 Điều 194 bổ sung 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. |
| **79. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động** | |
| Khoản 2 Điều 206 quy định Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không thương lượng được thì ***Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án để hai bên xem xét.*** | Khoản 2 Điều 197: Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Hội đồng trọng tài phải thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp.  Sau đó, ***Ban trọng tài lao động đưa ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp***. |
| **80. Nơi nhận quyết định đình công** | |
| Khoản 3 Điều 213:  Ban chấp hành công đoàn gửi quyết định đình công cho:  - Người sử dụng lao động;  - Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;  - ***Công đoàn cấp tỉnh.*** | Khoản 3 Điều 202:  Tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho:  - Người sử dụng lao động;  ***- Ủy ban nhân dân cấp huyện;***  - Cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. |
| **81. Trường hợp đình công bất hợp pháp** | |
| Theo khoản 2 Điều 215, một trong những trường đình công bất hợp pháp:  Tổ chức cho những người lao động không cùng làm việc cho một người sử dụng lao động đình công. | Điều 204 đã bỏ trường hợp này và bổ sung 02 trường hợp:  -  Không do tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.  - Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định của Bộ luật này. |
| **82. Thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc** | |
| Điều 216: Trước ngày đóng cửa tạm thời nơi làm việc, người sử dụng lao động phải thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau đây:  1. Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công;  2. Công đoàn cấp tỉnh;  3. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động;  4. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh;  5. Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở. | Điều 205 trường hợp này chỉ phải thông báo cho các cơ quan, tổ chức sau:  1. Tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công;  2. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có nơi làm việc dự kiến đóng cửa;  3. Ủy ban nhân dân cấp huyện có nơi làm việc dự kiến đóng cửa. |
| **83. Quy định về Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công** | |
| Tại Mục 5, từ Điều 223 đến Điều 224 quy định về việc Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công, thủ tục gửi đơn, thẩm quyền, thủ tục giải quyết, đình chỉ,… | Không quy định. |

Trên đây là bảng **so sánh Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Lao động 2012**.