

BẢN TIN PHÁP LUẬT

Tháng 12/2019

BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

Luật số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Quốc hội về Bộ Luật Lao động. So với Bộ Luật lao động (BLLĐ) hiện hành số 10/2012/QH13, Bộ Luật mới có rất nhiều thay đổi đáng chú ý.

Một trong số đó là quy định "người lao động không phải trả chi phí cho việc tuyển dụng lao động" (Khoản 2 Điều 11). Điều này có nghĩa, Bộ luật mới nghiêm cấm các công ty, doanh nghiệp thu phí tuyển dụng.

Ngoài tên gọi là "Hợp đồng lao động", doanh nghiệp và người lao động có thể thỏa thuận ký hợp đồng theo tên gọi khác, miễn sao trong hợp đồng thể hiện đầy đủ các nội dung về việc làm có trả lương, sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên (Khoản 1 Điều 13).

Về hình thức hợp đồng, có thể ký hợp đồng giấy hoặc hợp đồng điện tử. Đối với hình thức giao kết bằng lời nói, nay chỉ còn cho phép đối với hợp đồng dưới 1 tháng, thay vì trước đây là dưới 3 tháng (Khoản 1, 2 Điều 14).

Về thời gian thử việc, Bộ Luật mới cho phép tăng thời gian thử việc tối đa lên 180 ngày (trước đó chỉ 60 ngày) đối với các chức danh quản lý doanh nghiệp (Điều 25).

Điểm đáng lưu ý nữa của Bộ Luật mới là cho phép người lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng (thôi việc) mà không cần lý do, chỉ cần tuân thủ đúng thời hạn báo trước (Điều 35).

Số ngày nghỉ lễ quốc khánh sẽ được tăng thêm 1 ngày, gồm ngày 2/9 và 1 ngày trước (1/9) hoặc sau đó (3/9) (Điều 112).

Ngoài ra, tuổi nghỉ hưu sẽ tăng theo lộ trình như sau: từ 60 lên 60 tuổi 3 tháng (đối với nam) và từ 55 lên 55 tuổi 4 tháng (đối với nữ), áp dụng từ năm 2021 và sau đó mỗi năm tăng thêm 3 tháng (cho nam) và 4 tháng (cho nữ). Đến năm 2028, tuổi nghỉ hưu của nam sẽ là 62 và đến 2035 tuổi nghỉ hưu của nữ sẽ là 60 (Điều 169).

Bộ Luật có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 và thay thế Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 ngày 18/06/2012.

Bộ Luật đồng thời có sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 ngày 20/11/2014 (đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 ngày 25/06/2015 và Luật số 35/2018/QH14 ngày 20/11/2018).



Thông báo phát hành hóa đơn sẽ được đăng lên website Tổng cục Thuế sau 2 ngày tiếp nhận

Công văn số 4731/TCT-TVQT ngày 19/11/2019 của Tổng cục Thuế về việc công khai Thông báo phát hành hóa đơn của người nộp thuế trên trang thông tin điện tử ngành Thuế.

Để không ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, Tổng cục Thuế yêu cầu Cục thuế các tỉnh phải đăng tải Thông báo phát hành hóa đơn của doanh nghiệp lên website ngành Thuế trong thời hạn 2 ngày làm việc kể từ ngày tiếp nhận.

Phía doanh nghiệp cần lưu ý, Thông báo phát hành hóa đơn kèm hóa đơn mẫu phải được gửi đến cơ quan thuế quản lý chậm nhất là 2 ngày trước khi bắt đầu sử dụng hóa đơn. Thông báo phát hành hóa đơn phải đảm bảo đầy đủ nội dung theo quy định tại Thông tư số 39/2019/TT-BTC và sửa đổi tại Thông tư số 37/2017/TT-BTC.

Vẫn được sử dụng hóa đơn điện tử theo quy định cũ nếu cơ quan thuế chưa yêu cầu chuyển đổi

Công văn số 90806/CT-TTHT ngày 04/12/2019 của Cục Thuế TP. Hà Nội về nội dung trên hóa đơn điện tử.

Theo Nghị định số 119/2018/NĐ-CP và Thông tư số 68/2019/TT-BTC, việc áp dụng hóa đơn điện tử loại mới trong giai đoạn chuyển tiếp từ ngày 01/11/2018 đến ngày 31/10/2020 chỉ bắt buộc với các doanh nghiệp có yêu cầu trực tiếp của cơ quan thuế quản lý.

Ngược lại, nếu cơ quan thuế chưa có yêu cầu thì doanh nghiệp vẫn được tiếp tục sử dụng hóa đơn điện tử loại cũ theo Nghị định số 51/2010/NĐ-CP (sửa đổi tại Nghị định số 04/2014/NĐ-CP) và Thông tư số 32/2011/TT-BTC. Khi đó, nội dung trên hóa đơn điện tử thực hiện theo quy định tại Điều 6 Thông tư số 32/2011/TT-BTC.

Trường hợp nào được tăng ca đến 300 giờ/năm?

Công văn số 5199/LĐTBXH-ATLĐ ngày 03/12/2019 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội về kiến nghị tăng giới hạn thời gian làm thêm giờ trong năm.

Đối với một số trường hợp đặc biệt được tổ chức làm thêm (tăng ca) từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm, Bộ Lao động yêu cầu tham khảo quy định tại điểm b khoản 2 Điều 106 Bộ luật lao động và quy định chi tiết tại khoản 2 Điều 4 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP.

Ngoài ra, đối với những doanh nghiệp sử dụng người lao động làm công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng, việc tổ chức tăng ca đến 300 giờ/năm được thực hiện theo Thông tư số 54/2015/TT-BLĐTBXH.

Khoản 2 Điều 4 Nghị định số 45/2013/NĐ-CP quy định các trường hợp được tăng ca từ trên 200 giờ đến 300 giờ/năm, gồm:

- Sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, chế biến nông, lâm, thủy sản;
- Sản xuất, cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước;
- Các trường hợp khác phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn.

Tiền thưởng Tết có quy định mức tối thiểu?

Căn cứ Điều 103 Bộ Luật Lao động 2012, quy định về tiền thưởng cho người lao động như sau:

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.

Quy chế thưởng do người sử dụng lao động quyết định và công bố công khai tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Như vậy, căn cứ quy định trên có thể thấy việc người sử dụng lao động có thưởng tiền vào ngày Tết hay không là do người sử dụng lao động quyết định. Vấn đề này có thể được quy định trong Thỏa ước lao động tập thể từ trước đó. Tuy nhiên trên thực tế đa phần người sử dụng lao động sẽ thưởng không nhiều thì ít cho người lao động vào dịp Tết. Việc thưởng Tết này nhằm tạo động lực cho người lao động gắn bó hơn với doanh nghiệp và cũng nhằm hỗ trợ cho người lao động có một khoản thu nhập để chi tiêu, sắm sửa trong dịp Tết.

Cũng chính vì lý do không bắt buộc, khi quyết định mức thưởng Tết cho người lao động thì doanh nghiệp sẽ căn cứ vào hiệu quả hoạt động trong năm vừa qua của công ty, cũng như vị trí việc làm và đóng góp của người lao động, để đưa ra các mức thưởng phù hợp với mỗi người lao động.

Như vậy, hiện nay không có văn bản pháp luật nào quy định doanh nghiệp phải dành ra một khoản tiền cụ thể bao nhiêu để thưởng cho người lao động trong dịp Tết.

LƯU Ý:

“Bản tin này được thực hiện nhằm cung cấp thêm thông tin cho quý khách hàng. Mặc dù chúng tôi rất chú trọng đến vấn đề đảm bảo tính chính xác, tuy nhiên những thông tin được cung cấp thông qua bản tin này không mang tính toàn diện tuyệt đối và quý khách hàng nên tham khảo ý kiến chuyên môn trước khi áp dụng.”