**Chuyên đề 1:**

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU**

**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Bộ luật Lao động được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 *(sau đây viết tắt là Bộ luật Lao động năm 2019)*; Chủ tịch nước ký Lệnh công bố số 08/2019/L-CTN ngày 03/12/2019; có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, thay thế Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13.

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Bộ luật Lao động của nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Sau 24 năm, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Để đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế, theo Nghị quyết số 57/2018/QH14 ngày 08/6/2018 của Quốc hội khóa 14, Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) xuất phát từ các lý do sau đây:

***- Thứ nhất****,*trong thực tiễn thi hành Bộ luật Lao động năm 2012 đã xuất hiện nhiều vướng mắc, bất cập cần bổ sung, sửa đổi.

Qua tổng kết 6 năm thi hành, nhiều doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức công đoàn đã phản ánh nhiều vướng mắc, bất cập khi áp dụng các điều luật của Bộ luật Lao động năm 2012 về một số nội dung như hợp đồng lao động, tiền lương, thời giờ làm việc, kỷ luật lao động, lao động nữ, lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam, đối thoại tại nơi làm việc, công đoàn, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và đình công…

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2012 còn một số quy định mang tính nguyên tắc nhưng Điều 242 của Bộ luật không giao cho các cơ quan có thẩm quyền quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nên đã gặp khó khăn, vướng mắc trong tổ chức thực hiện. Trước các yêu cầu và kiến nghị của nhiều địa phương, doanh nghiệp, Chính phủ đã nhiều lần báo cáo Ủy ban Thường vụ Quốc hội về một số vướng mắc trong thi hành Bộ luật Lao động năm 2012. Căn cứ ý kiến của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ đã ban hành một số Nghị định hướng dẫn ngoài phạm vi được giao quy định tại Điều 242 Bộ luật Lao động để quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành những vướng mắc, bất cập này. Tuy nhiên, trong phạm vi từng nghị định, từng thông tư, các vướng mắc mới chỉ được giải quyết theo từng chủ đề nhỏ, mang tính tình thế mà chưa xử lý được vấn đề mang tính đồng bộ, căn bản, logic, xuyên suốt qua các chương trong Bộ luật.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động vẫn còn một số điều chưa đáp ứng sự phát triển nhanh chóng và mạnh mẽ của thị trường lao động, yêu cầu nâng cao năng suất lao động, yêu cầu cải tiến quản trị nhân lực doanh nghiệp trong bối cảnh tác động của cách mạng công nghệ lần thứ 4. Tại các diễn đàn doanh nghiệp, diễn đàn đầu tư kinh doanh, nhiều ý kiến của cộng đồng doanh nghiệp đề nghị cần sớm được sửa đổi, bổ sung các quy định về hợp đồng lao động, tiền lương, làm thêm giờ, tuyển dụng và quản lý lao động nhằm tạo khung pháp lý thông thoáng hơn, linh hoạt hơn cho doanh nghiệp về lao động để tạo điều kiện nâng cao năng lực cạnh tranh. Do vậy, Bộ luật Lao động cần được sửa đổi, bổ sung để đảm bảo thực thi hiệu quả trong thực tế áp dụng và tạo môi trường pháp lý linh hoạt hơn cho năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp.

***- Thứ hai****,* yêu cầu từ việc thể chế hóa quy định của Hiến pháp năm 2013 và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật.

Thời gian soạn thảo Bộ luật Lao động 2012 cũng là thời gian mà Hiến pháp năm 2013 được soạn thảo. Quá trình soạn thảo dự thảo từ năm 2008 đến tháng 5/2012, dù đã cụ thể hóa cơ bản tinh thần của dự thảo Hiến pháp 2013, nhưng vẫn chưa thể chế hóa đầy đủ các nội dung của Hiến pháp liên quan đến quyền con người, quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân sau khi Hiến pháp năm 2013 được ban hành.

Những năm gần đây Quốc hội đã ban hành nhiều luật mới làm thay đổi hoặc phát sinh những vấn đề mới liên quan tới nội dung, kết cấu của Bộ luật Lao động như: Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Hình sự năm 2015, Luật Doanh nghiệp và Luật Đầu tư năm 2015, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật các tổ chức tín dụng 2017 và các Luật chuyên ngành tách ra từ nội dung của Bộ luật Lao động như Luật Việc làm năm 2013, Luật Giáo dục nghề nghiệp năm 2014, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014, Luật An toàn - vệ sinh lao động năm 2015.

Do đó, Bộ luật Lao động cần được tiếp tục sửa đổi để bổ sung các chế định mới nhằm thể chế hoá Hiến pháp năm 2013 về quyền con người trong trong lĩnh vực lao động, quan hệ lao động và thị trường lao động và đảm bảo tính thống nhất, sự phù hợp của hệ thống pháp luật.

***- Thứ ba***, yêu cầu từ hội nhập kinh tế quốc tế.

Việt Nam đã phê chuẩn Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và đang chuẩn bị ký kết Hiệp định thương mại tự do Việt Nam - EU (EVFTA). Cam kết về lao động trong các Hiệp định này yêu cầu các quốc gia thành viên có nghĩa vụ tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của người lao động theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO). Những cam kết trong các hiệp định thương mại tự do nêu trên cũng là những cam kết của Việt Nam trong khuôn khổ Liên hợp quốc và là nghĩa vụ quốc gia thành viên của ILO.

Nghiên cứu rà soát Bộ luật Lao động 2012, còn một số quy định chưa thực sự tương thích, vì vậy Bộ luật Lao động cần được sửa đổi, bổ sung để bảo đảm sự tương thích với tiêu chuẩn lao động quốc tế.

**II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO VIỆC XÂY DỰNG DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**1. Mục đích**

Bộ luật Lao động năm 2019 sẽ được sửa đổi cơ bản, toàn diện nhằm:

- Góp phần hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, thúc đẩy thị trường lao động phát triển; giải quyết căn bản các vướng mắc, bất cập từ thực tiễn thi hành sau 5 năm áp dụng trên thực tế và tạo khung pháp lý thông thoáng, linh hoạt hơn về tuyển dụng, sử dụng lao động góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh.

- Bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động; đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với trình độ phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam hiện nay để xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Đáp ứng các yêu cầu thể chế hóa Hiến pháp năm 2013 về các quyền và nghĩa vụ cơ bản của công dân trong lĩnh vực lao động và bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất trong hệ thống pháp luật.

- Đáp ứng yêu cầu hội nhập kinh tế quốc tế.

**2. Quan điểm chỉ đạo**

Bộ luật Lao động năm 2019 được xây dựng dựa trên các quan điểm chỉ đạo sau đây:

**- *Thứ nhất****,* thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng về việc hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa,về hội nhập kinh tế quốc tế, về cải cách chính sách tiền lương, về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội và kiến tạo khung pháp luật về lao động nhằm phát triển đồng bộ, liên thông thị trường lao động, phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao.

**- *Thứ hai****,*cụ thể hóa Hiến pháp 2013, bảo đảm sự đồng bộ của hệ thống pháp luật để bảo vệ quyền và nghĩa vụ cơ bản công dân trong lĩnh vực lao động. Bảo đảm tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của người lao động và người sử dụng lao động; đảm bảo hài hòa lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với trình độ phát triển kinh tế-xã hội của Việt Nam hiện nay.

**- *Thứ ba****,*bảo đảm tính khả thi trong thực tiễn áp dụng.

**- *Thứ tư****,*nội luật hóa các tiêu chuẩn lao động quốc tế phù hợp với trình độ phát triển kinh tế - xã hội và thể chế chính trị của Việt Nam, đặc biệt là các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản.

**- *Thứ năm,*** tăng cường hiệu quả quản lý nhà nước về lao động, thị trường lao động; hỗ trợ, hướng dẫn các bên xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

**III. BỐ CỤC CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Ngày 20/11/2019 Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua Bộ luật Lao động năm 2019. Bộ luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021. Bộ luật Lao động năm 2019 có 17 chương với 220 điều, giảm 22 điều so với Bộ luật Lao động năm 2012.

**1. Chương I: Những quy định chung từ Điều 01 đến Điều 08**quy định về phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng; giải thích từ ngữ; chính sách của Nhà nước về lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động; quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động; xây dựng quan hệ lao động và các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động.

**2. Chương II: Việc làm, tuyển dụng và quản lý lao động từ Điều 9 đến Điều 12** quy định về việc làm, giải quyết việc làm; quyền làm việc của người lao động; tuyển dụng lao động và trách nhiệm quản lý lao động của người sử dụng lao động

**3. Chương III: Hợp đồng lao động từ Điều 13 đến Điều 59**gồm 04 mục, cụ thể:

***- Mục 1:*** Giao kết hợp đồng lao động quy định về hợp đồng lao động; hình thức hợp đồng lao động; nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động; nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động; hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động; thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động; giao kết nhiều hợp đồng lao động; loại hợp đồng lao động; nội dung hợp đồng lao động; phụ lục hợp đồng lao động; hiệu lực của hợp đồng lao động; thử việc; thời gian thử việc; tiền lương thử việc và kết thúc thời gian thử việc.

***- Mục 2:*** Thực hiện hợp đồng lao động quy định về thực hiện công việc theo hợp đồng lao động; chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động; tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động; làm việc không trọn thời gian và sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

***- Mục 3:*** Chấm dứt hợp đồng lao động quy định về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động; quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động; trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; phương án sử dụng lao động; thông báo chấm dứt hợp đồng lao động; trợ cấp thôi việc; trợ cấp mất việc làm và trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động.

***- Mục 4:*** Hợp đồng lao động vô hiệu quy định về những trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu; thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu và xử lý hợp đồng lao động vô hiệu.

***- Mục 5:*** Cho thuê lại lao động quy định về những trường hợp cho thuê lại lao động; nguyên tắc hoạt động cho thuê lại lao động; doanh nghiệp cho thuê lại lao động; hợp đồng cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của doanh nghiệp cho thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của bên thuê lại lao động; quyền và nghĩa vụ của người lao động thuê lại.

**4. Chương IV: Giáo dục nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề từ Điều 59 đến Điều 62**quy định về đào tạo nghề nghiệp và phát triển kỹ năng nghề; trách nhiệm của người sử dụng lao động về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề; học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động và hợp đồng đào tạo nghề giữa người sử dụng lao động, người lao động và chi phí đào tạo nghề.

**5. Chương V: Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể từ Điều 63 đến Điều 89** gồm 03 mục, cụ thể:

- Mục 1: Đối thoại tại nơi làm việc quy định về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc và nội dung đối thoại tại nơi làm việc

- Mục 2: Thương lượng tập thể quy định về những trường hợp thương lượng tập thể; nguyên tắc thương lượng tập thể; nội dung thương lượng tập thể; quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp; đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp; thương lượng tập thể không thành; thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia; thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể và trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể

- Mục 3: Thỏa ước lao động tập thể quy định về thỏa ước lao động tập thể; lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể; gửi thỏa ước lao động tập thể; hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể; thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp; thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp; quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể; thỏa ước lao động tập thể hết hạn; 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; gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp; thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu và chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

**6. Chương VI: Tiền lương từ Điều 90 đến Điều 104**quy định về tiền lương; mức lương tối thiểu; hội đồng tiền lương quốc gia; xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động; nguyên tắc trả lương; trả lương; hình thức trả lương; kỳ hạn trả lương; tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm; tiền lương ngừng việc; trả lương thông qua người cai thầu; tạm ứng tiền lương; khấu trừ tiền lương; chế độ nâng lương, nâng bậc, phụ cấp, trợ cấp và thưởng.

**7. Chương VII: Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi từ Điều 105 đến Điều 116** gồm 03 mục, cụ thể:

***- Mục 1:*** Thời giờ làm việc quy định về thời giờ làm việc bình thường; giờ làm việc ban đêm; làm thêm giờ và làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt.

***- Mục 2:*** Thời giờ nghỉ ngơi quy định về nghỉ trong giờ làm việc; nghỉ chuyển ca; nghỉ hằng tuần; nghỉ lễ, tết; nghỉ hằng năm; ngày nghỉ hằng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc và nghỉ việc riêng, nghỉ không hưởng lương.

***- Mục 3:*** Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người làm công việc có tính chất đặc biệt.

**8. Chương VIII: Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất từ Điều 117 đến Điều 131** gồm 02 mục, cụ thể:

***- Mục 1:*** Quy định về kỷ luật lao động; nội quy lao động; đăng ký nội quy lao động; hồ sơ đăng ký nội quy lao động; hiệu lực của nội quy lao động; nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động; thời hiệu xử lý kỷ luật lao động; hình thức xử lý kỷ luật lao động; áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải; xóa kỷ luật, giảm thời hạn chấp hành kỷ luật lao động; các hành vi bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động và tạm đình chỉ công việc.

***- Mục 2:*** Trách nhiệm vật chất quy định về bồi thường thiệt hại; xử lý bồi thường thiệt hại và khiếu nại về kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất.

**9. Chương IX: An toàn, vệ sinh lao động từ Điều 132 đến Điều 134** quy định về tuân thủ pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; chương trình an toàn, vệ sinh lao động và bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc.

**10. Chương X: Những quy định riêng đối với lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới từ Điều 135 đến Điều 142** quy định về chính sách của Nhà nước; trách nhiệm của người sử dụng lao động; bảo vệ thai sản; quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai; nghỉ thai sản; bảo đảm việc làm cho lao động nghỉ thai sản; trợ cấp trong thời gian chăm sóc con ốm đau, thai sản và thực hiện các biện pháp tránh thai và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con.

**11. Chương XI: Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác từ Điều 143 đến Điều 167** gồm 05 mục, cụ thể:

***- Mục 1***: Quy định về lao động chưa thành niên; nguyên tắc sử dụng lao động chưa thành niên; sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc; thời giờ làm việc của người chưa thành niên; công việc và nơi làm việc cấm sử dụng người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi.

***- Mục 2:*** Quy định về người lao động cao tuổi và sử dụng người lao động cao tuổi.

***- Mục 3:*** Quy định về người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài, lao động cho các tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam; điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam; trách nhiệm của người sử dụng lao động và người lao động nước ngoài; người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động; thời hạn của giấy phép lao động; các trường hợp giấy phép lao động hết hiệu lực và cấp, cấp lại, gia hạn, thu hồi giấy phép lao động, giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động

***- Mục 4:*** Lao động là người khuyết tật quy định về chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật; sử dụng lao động là người khuyết tật và các hành vi bị nghiêm cấm khi sử dụng lao động là người khuyết tật

***- Mục 5:*** Quy định về lao động là người giúp việc gia đình; hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình; nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sử dụng lao động là người giúp việc gia đình; nghĩa vụ của lao động là người giúp việc gia đình và các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động

***- Mục 6:*** Một số lao động khác quy định về người lao động làm việc trong lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao, hàng hải, hàng không và người lao động nhận công việc về làm tại nhà.

**12. Chương XII: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ Điều 168 đến Điều 169**quy định về tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và tuổi nghỉ hưu.

**13. Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở từ Điều 170 đến Điều 178** quy định về quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; công đoàn cơ sở thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam; thành lập, gia nhập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; ban lãnh đạo và thành viên tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; điều lệ tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; quyền của thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động.

**14. Chương XIV:  Giải quyết tranh chấp lao động từ Điều 179 đến Điều 211** gồm 05 mục, cụ thể:

***- Mục 1:*** Những quy định chung về giải quyết tranh chấp lao động quy định về tranh chấp lao động; nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động; quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động; quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động; hòa giải viên lao động; hội đồng trọng tài lao động và cấm hành động đơn phương trong khi tranh chấp lao động đang được giải quyết

***- Mục 2:*** Quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân; trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động; giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

***- Mục 3:*** Quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền; gải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động và thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

***- Mục 4:*** Quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích; trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động

***- Mục 5:*** Quy định về đình công; trường hợp người lao động có quyền đình công; trình tự đình công; lấy ý kiến về đình công; quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công; quyền của các bên trước và trong quá trình đình công; trường hợp đình công bất hợp pháp; thông báo quyết định đóng cửa tạm thời nơi làm việc; trường hợp cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc; tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của người lao động trong thời gian đình công; các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công; nơi sử dụng lao động không được đình công; quyết định hoãn, ngừng đình công và xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục.

**15. Chương XV: Quản lý Nhà nước về lao động từ Điều 212 đến Điều 213**quy định về nội dung quản lý nhà nước về lao động và thẩm quyền quản lý nhà nước về lao động.

**16. Chương XVI: Thanh tra lao động, xử lý vi phạm pháp luật về lao động từ Điều 214 đến Điều 217** quy định về nội dung thanh tra lao động; thanh tra chuyên ngành về lao động; quyền của thanh tra lao động và xử lý vi phạm

**17. Chương XVII: Điều khoản thi hành từ Điều 218 đến Điều 220** quy định về miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động; sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động và hiệu lực thi hành.

**VI. NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**1. Mở rộng phạm vi và đối tượng điều chỉnh**

Nếu như Bộ luật Lao động năm 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; [quyền](https://hocluat.vn/wiki/quyen/), [nghĩa vụ](https://hocluat.vn/wiki/nghia-vu/), [trách nhiệm](https://hocluat.vn/wiki/trach-nhiem/) của [người lao động](https://hocluat.vn/wiki/nguoi-lao-dong/), [người sử dụng lao động](https://hocluat.vn/wiki/nguoi-su-dung-lao-dong/)… trong [quan hệ](https://hocluat.vn/wiki/quan-he/) lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến [quan hệ lao động](https://hocluat.vn/wiki/quan-he-lao-dong/) thì [Bộ luật Lao động 2019](https://hocluat.vn/wiki/bo-luat-lao-dong-2019/) mở rộng thêm đối tượng là người làm việc không có quan hệ lao động cùng một số tiêu chuẩn riêng, cụ thể:

**-***Phạm vi điều chỉnh*: Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

*- Đối tượng áp dụng gồm:*

+ Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

+ Người sử dụng lao động.

+ Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

+ Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

**2. Bổ sung thêm khái niệm phân biệt đối xử trong lao động** **và quấy rối tình dục tại nơi làm việc** **(khoản 8, khoản 9 Điều 3)**

Theo [Bộ luật Lao động năm 2012](https://thukyluat.vn/vb/bo-luat-lao-dong-2012-22b6b.html) thì hành vi phân biết đối xử trong lao động chỉ được quy định rải rác tại một số điều khoản với tư cách là một trong những hành vi bị nghiêm cấm mà chưa có một khái niệm cụ thể. Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định tại khoản 8 và khoản 9 Điều 3 như sau:

- 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 vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

- 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.

**3**. **Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

Việc xác định hợp đồng lao động, theo quy định tại Điều 15 Bộ luật Lao động năm 2012 thì hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

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.

2. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.

Như vậy, về cơ bản nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là giữ nguyên tuy nhiên có bổ sung thêm: *"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".* Quy định này đã xóa bỏ việc các bên trong quan hệ lao động ký kết điều chỉnh chặt chẽ của Bộ luật Lao động đối với việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động. Theo quy định trên, việc xác định một hợp đồng có phải là hợp đồng lao động hay không dựa vào việc nội dung hợp đồng có thể hiện *"việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên"* hay không. Nếu đáp ứng yêu cầu này thì phải tuân thủ các quy định liên quan đến hợp đồng lao động được quy định tại Bộ luật Lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành được ban hành sau này.

**4. Ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử**

Xuất phát từ thực tiễn, với sự phát triển của khoa học công nghệ thì việc giao kết hợp đồng lao động không đơn thuần chỉ bằng văn bản, lời nói hay hành vi. Chính vì vậy, Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Hình thức hợp đồng lao động được quy định tại Điều 14  Bộ luật Lao động năm 2019 như sau:

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

**5. Người sử dụng lao động không được ký hợp đồng lao động để trừ nợ**

Nếu như Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định những hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động gồm: Giữ bản chính giấy tờ tuỳ thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động và yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động thì Điều 17 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung thêm quy định về hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là *“Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động”.* Hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc người lao động làm việc trả tiền đang vay hay để bù nợ cho người sử dụng lao động, cụ thể hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 gồm:

1. Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của người lao động.

2. Yêu cầu người lao động phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động.

3. Buộc người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả nợ cho người sử dụng lao động.

**6. Bỏ Quy định Hợp đồng lao động theo mùa vụ**

Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận 02 loại hợp đồng, cụ thể:

1. Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây:

a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng;

b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b khoản 1 Điều này hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì thực hiện như sau:

a) Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;

b) Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

c) Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

Quy định này được đánh giá là [tiến bộ](https://hocluat.vn/wiki/tien-bo/) lớn của [pháp luật](https://hocluat.vn/wiki/phap-luat/) lao động nhằm bảo vệ người lao động, [hạn chế](https://hocluat.vn/wiki/han-che/) tình trạng người sử dụng lao động “[lách luật](https://hocluat.vn/wiki/lach-luat/)”, không đóng [bảo hiểm xã hội](https://hocluat.vn/wiki/bao-hiem-xa-hoi/) cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ…

**7. Về phạm vi điều chỉnh của Phụ lục hợp đồng lao động**

Khoản 2 Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

Tuy nhiên, Điều 22 Bộ luật Lao động năm năm 2019 lại quy định phụ lục hợp đồng lao động *"không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động",* cụ thể như sau:

1. Phụ lục hợp đồng lao động là bộ phận của hợp đồng lao động và có hiệu lực như hợp đồng lao động.

2. Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi thời hạn của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết một số điều, khoản của hợp đồng lao động mà dẫn đến cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

Trường hợp phụ lục hợp đồng lao động sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của hợp đồng lao động thì phải ghi rõ nội dung điều, khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực.

**8. Bổ sung quy định về thời gian thử việc**

Bộ luật Lao động năm 2019 kế thừa các quy định của Bộ luật Lao động 2012 về thời gian thử việc đối với người lao động, tuy nhiên bổ sung trường hợp sau: *"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".*Các quy định khác liên quan đến thời gian thử việc vẫn giữ nguyên, cụ thể:

 - Không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên;

- Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;

- Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác.

**9. Quy định điều chỉnh khi kết thúc thời gian thử việc**

Điều 29 Bộ luật Lao động năm 2012 quy đinh: *"Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động"*. Điều này có nghĩa rằng, mặc định chỉ có trường hợp hợp đồng lao động được giao kết sau khi hoàn thành khoảng thời gian thử việc. Điều 27 Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định mở rộng và chi tiết hơn để các bên có cơ sở pháp lý áp dụng, cụ thể như sau:

1. Khi kết thúc thời gian thử việc, người sử dụng lao động phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động.

Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì người sử dụng lao động tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong hợp đồng lao động hoặc phải giao kết hợp đồng lao động đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc.

Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt hợp đồng lao động đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc.

2. 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.

**10. Quy định về chấm dứt hợp đồng lao động**

***10.1. Các trường hợp người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động***

 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019 cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần lý do mà chỉ cần báo trước 45 ngày với hợp đồng không xác định thời hạn và 30 ngày với hợp đồng xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng (khác với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động chỉ được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong một số trường hợp nhất định, và phải báo trước với thời hạn được quy định).

Trong một số trường hợp, người lao động còn được đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần báo trước, như:

 - 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 Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động;

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp bất khả kháng;

- 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;

 - Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc;

- Đủ tuổi nghỉ hưu hoặc theo thỏa thuận của các bên;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động.

***10.2. Các trường hợp người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động***

Bên cạnh các trường hợp người sử dụng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định hiện hành, Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 sửa đổi, bổ sung các trường hợp sau:

 - Sửa đổi trường hợp chấm dứt hợp đồng vì người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cơ sở để xác định việc *"thường xuyên không hoàn thành công việc"* là Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành.

 - Bổ sung thêm các trường hợp sau:

+ Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu hoặc thỏa thuận khác của hai bên;

+ 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 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

 - Sửa đổi về thời hạn báo trước người sử dụng lao động phải tuân thủ như sau:

+ Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

+ Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

+ Ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với một số trường hợp người lao động bị ốm đau, tai nạn và điều trị trong thời gian dài nên không đáp ứng việc thực hiện công việc;

+ Thời hạn báo trước đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

+ Không cần báo trước đối với các trường hợp: Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động và người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

***10.3. Bổ sung nhiều trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt***

Bên cạnh các trường hợp hợp đồng lao động bị chấm dứt được quy định trước đó tại Bộ luật Lao động năm 2012 thì từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động còn chấm dứt trong những trường hợp sau đây:

- Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án, cơ quan nhà nước có thẩm quyền;

- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật;

 - Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam;

 - Trường hợp thỏa thuận thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà việc làm thử không đạt yêu cầu hoặc mỗi bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

***10.4. Trách nhiệm của các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động***

Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời hạn thanh toán các khoản tiền khi chấm dứt hợp đồng lao động là trong vòng 14 ngày (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định là là 07 ngày). Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 còn liệt kê các trường hợp có thể kéo dài thời hạn thanh toán đến 30 ngày (Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định là ''trường hợp đặc biệt"), cụ thể như sau:

- Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

 - Trường hợp người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

- Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;

- Trường hợp thiên tai, hỏa hoạn, địch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm. Đồng thời, người lao động cũng được quyền yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt hợp đồng lao động; các chi phí của việc cung cấp do người sử dụng lao động chi trả... (điểm b Khoản 3 Điều 48 Bộ luật Lao động năm 2019).

**11. Các trường hợp hợp đồng vô hiệu**

 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc *"tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực"* trong giao kết hợp đồng. Bên cạnh đó, trường hợp *"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 còn là cơ sở để hợp đồng vô hiệu theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019. Ngoài ra, hợp đồng lao động vô hiệu từng phần chỉ khi *''nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng ''*.

**12. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu**

Điều 50 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định từ ngày 01/01/2021, thanh tra lao động không còn thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động mà chỉ có Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu.

**13. Giới hạn thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**

Điều 61 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung thêm quy định liên quan đến thời gian học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, cụ thể:

1. Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo nghề nghiệp tại nơi làm việc. Thời gian học nghề theo chương trình đào tạo của từng trình độ theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

2. Tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc, tập làm nghề theo vị trí việc làm tại nơi làm việc. Thời hạn tập nghề không quá 03 tháng.

3. Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho mình thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp; không được thu học phí; phải ký hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp.

4. Người học nghề, người tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, tập nghề. Người học nghề, người tập nghề thuộc danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành phải từ đủ 18 tuổi trở lên, trừ lĩnh vực nghệ thuật, thể dục, thể thao.

5. Trong thời gian học nghề, tập nghề, nếu người học nghề, người tập nghề trực tiếp hoặc tham gia lao động thì được người sử dụng lao động trả lương theo mức do hai bên thỏa thuận.

6. Hết thời hạn học nghề, tập nghề, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động khi đủ các điều kiện theo quy định của Bộ luật này.

**14. Về đối thoại tại nơi làm việc**

***14.1. Kéo dài thời gian phải tiến hành đối thoại định kỳ tại nơi làm việc***

Theo quy định tại Khoản 2 Điều 63 Bộ luật Lao động năm 2019, đối với trường hợp đối thoại định kỳ, người sử dụng lao động phải tiến hành đối thoại ít nhất 01 năm một lần (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định thời hạn ngắn hơn là định kỳ 03 tháng một lần). Như vậy, đây là một quy định có lợi cho các bên liên quan khi không phải tiến hành đối thoại với tần suất ngắn là 03 tháng một lần, gây tiêu tốn khá nhiều thời gian và chi phí cũng như các công tác chuẩn bị khác.

***14.2. Mở rộng trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc***

Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định tiến hành đối thoại trong 02 trường hợp gồm:

 - Đối thoại định kỳ 03 tháng một lần;

 - Đối thoại theo yêu cầu của một bên.

 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung thêm một số trường hợp phải tiến hành đối thoại tại nơi làm việc, cụ thể:

- Đối thoại định kỳ ít nhất 01 năm một lần;

 - Đối thoại theo yêu cầu của một hoặc các bên;

- Khi các vụ việc sau xảy ra tại nơi làm việc:

+ Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp;

+ Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động;

+ Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động (nguy cơ mất việc làm, phải thôi việc...);

+ Xây dựng phương án sử dụng lao động;

+ Xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động;

+ Vấn đề thưởng cho người lao động, Quy chế thưởng;

+ Các vấn đề liên quan đến nội quy lao động;

+ Tạm đình chỉ công việc của người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp;

- Đối thoại ngoài các trường hợp kể trên (khuyến khích thực hiện).

***14.3. Mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước tập thể nhiều doanh nghiệp***

Điều 84 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp nhằm khuyến khích áp dụng các thỏa thuận có lợi hơn đối với người lao động, cụ thể:

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.

**15. Về tiền lương**

***15.1. Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào tiền lương của doanh nghiệp***

Nếu như Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định việc xây dựng thang bảng lương và định mức lao động phải trên cơ sở các nguyên tắc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động do Chính phủ quy định, người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động thì Điều 93 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định doanh nghiệp được chủ động trong việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trên cơ sở thương lượng, thoả thuận với người lao động, cụ thể:

1. Người sử dụng lao động phải xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động làm cơ sở để tuyển dụng, sử dụng lao động, thỏa thuận mức lương theo công việc hoặc chức danh ghi trong hợp đồng lao động và trả lương cho người lao động.

2. Mức lao động phải là mức trung bình bảo đảm số đông người lao động thực hiện được mà không phải kéo dài thời giờ làm việc bình thường và phải được áp dụng thử trước khi ban hành chính thức.

3. Người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động.

Thang lương, bảng lương và mức lao động phải được công bố công khai tại nơi làm việc trước khi thực hiện.

***15.2. Có thể ủy quyền cho người khác nhận lương và cấm ép người lao động dùng lương để mua hàng hóa, dịch vụ của doanh nghiệp***

Điều 94 Bộ luật Lao động 2019 bổ sung quy định mới, theo đó trong trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì có thể ủy quyền cho người khác nhận thay lương cho mình, cụ thể:

1. Người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.

2. 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.

Trước đây nội dung này không được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012. Việc cho phép người lao động ủy quyền cho người khác nhận lương là phù hợp nhất là trong một số trường hợp người lao động bị ốm đau không thể trực tiếp đến  nhận lương được. Như vậy, nếu một người được người lao động ủy quyền hợp pháp và chứng minh được sự ủy quyền này thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chuyển trả lương cho người được ủy quyền.

Bên cạnh đó, Bộ luật Lao động năm 2019 còn bổ sung quy định về việc người sử dụng lao động không được hạn chế hoặc can thiệp vào quyền tự quyết chi tiêu lương của người lao động. Đặc biệt người sử dụng 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".

***15.3. Khi trả lương, doanh nghiệp phải gửi bảng kê chi tiết cho người lao động***

Nhằm minh bạch tiền lương của người lao động, Điều 95 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định việc trả lương như sau:

1. Người sử dụng lao động trả lương cho người lao động căn cứ vào tiền lương đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.

2. Tiền lương ghi trong hợp đồng lao động và tiền lương trả cho người lao động bằng tiền Đồng Việt Nam, trường hợp người lao động là người nước ngoài tại Việt Nam thì có thể bằng ngoại tệ.

3. 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). Đây là nội dung mới được bổ sung tại Bộ luật Lao động năm 2019.

***15.4. Khi trả lương qua ngân hàng, người sử dụng lao động phải trả phí mở tài khoản***

Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định khi trả lương qua tài khoản ngân hàng, người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về các loại phí liên quan đến việc mở và duy trì tài khoản (Khoản 2 Điều 94 Bộ luật Lao động năm 2012).Điều 96 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định hình thức trả lương như sau:

1. Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán.

2. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.

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.

Như vậy từ ngày 01/01/2021, khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực thì việc "trả các loại phí liên quan đến mở tài khoản và phí chuyển tiền" là trách nhiệm bắt buộc của người sử dụng lao động.

***15.5. Quy định chi tiết về việc thỏa thuận tiền lương ngừng việc***

Điều 99 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong trường hợp phải tạm ngừng việc do có sự cố về điện, nước mà không do lỗi của người sử dụng lao động hoặc do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa, di dời địa điểm hoạt động theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc vì lý do kinh tế, thì tiền lương ngừng việc được các bên thỏa thuận trên cơ sở quy định sau:

- Trường hợp ngừng việc từ 14 ngày làm việc trở xuống thì tiền lương ngừng việc được thỏa thuận không thấp hơn mức lương tối thiểu;

- Trường hợp phải ngừng việc trên 14 ngày làm việc thì tiền lương ngừng việc do hai bên thỏa thuận nhưng phải bảo đảm tiền lương ngừng việc trong 14 ngày đầu tiên không thấp hơn mức lương tối thiểu. Quy định này chi tiết hơn quy định hiện hành tại Bộ luật Lao động năm 2012. Điều 98 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định "tiền lương ngừng việc do hai bên thoả thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định".

***15.6. Hình thức ''thưởng'' cho người lao động không chỉ giới hạn là ''tiền thưởng''***

Điều 104 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về *“Thưởng”* thay vì *“Tiền thưởng”* như Bộ luật Lao động năm 2012. Theo đó người sử dụng lao động có thể thưởng cho người lao động bằng tiền hoặc bằng tài sản hoặc bằng các hình thức khác căn cứ vào kết quả sản xuất kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động. Như vậy, đây là cơ sở pháp lý để người sử dụng lao động linh động hơn trong việc thưởng cho người lao động và phù hợp với tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp.

**16. Về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi**

***16.1. Tăng số giờ làm thêm tối đa trong tháng từ 30 giờ lên 40 giờ***

Thời gian làm thêm giờ quy định tại Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019 có một số sửa đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012 như sau:

 - Số giờ làm thêm trong tháng tăng lên 40 giờ thay vì 30 giờ;

 - Quy định cụ thể các trường hợp được làm thêm tới 300 giờ/năm như sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da, giày, linh kiện điện, điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản; cung cấp điện, viễn thông, lọc dầu; cấp, thoát nước…

***16.2. Tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày***

Điều 112 Bộ luật Lao động năm 2019 đã tăng số ngày nghỉ Quốc khánh lên 02 ngày liền kề so với 01 ngày ở Bộ luật Lao động năm 2012. Số ngày nghỉ thêm (ngoài ngày 2/9) có thể là ngày 01/9 hoặc ngày 3/9 dương lịch.

 Như vậy, tổng số ngày nghỉ lễ, tết hàng năm sẽ được nâng lên 11 ngày, trong đó: Tết Dương lịch: 01 ngày; Tết Âm lịch: 05 ngày; Ngày Chiến thắng (30/4 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc tế lao động (01/5 Dương lịch): 01 ngày; Ngày Quốc khánh: 02 ngày; Ngày Giỗ tổ Hùng Vương (10/3 Âm lịch): 01 ngày. Trong những ngày này, người lao động được nghỉ làm việc và hưởng nguyên lương.

Lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam ngoài các ngày nghỉ theo quy định tại khoản 1 Điều này còn được nghỉ thêm 01 ngày Tết cổ truyền dân tộc và 01 ngày Quốc khánh của nước họ.

***16.3. Thêm trường hợp nghỉ việc riêng hưởng nguyên lương***

Ngoài những trường hợp nghỉ được hưởng nguyên lương quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012, Điều 115 Bộ luật Lao động năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định như sau:

- Bổ sung trường hợp *"cha nuôi, mẹ nuôi chết''* (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

- Làm rõ trường hợp *"Con kết hôn: nghỉ 01 ngày"* sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm b Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

 - Làm rõ trường hợp *"bố vợ, mẹ vợ hoặc bố chồng, mẹ chồng chết"* sẽ bao gồm "cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi của vợ hoặc chồng" (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

 - Làm rõ trường hợp *"Con chết: nghỉ 03 ngày"* sẽ bao gồm cả con đẻ và con nuôi (Điểm c Khoản 1 Điều 115 Bộ luật Lao động 2019).

***16. 4. Quy định về thời gian nghỉ giữa giờ của người lao động***

Điều 109 Bộ luật Lao động năm 2019 có những sửa đổi bổ sung các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 liên quan đến thời gian nghỉ giữa giờ được tính/ không tính vào thời giờ làm việc như sau:

- Thời gian nghỉ giữa giờ (30 phút) chỉ được tính vào giờ làm việc trong trường hợp người lao động *"làm việc theo ca liên tục từ 06 giờ trở lên"*;

- Bỏ trường hợp *"làm việc ban đêm, thì người lao động được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút, tính vào thời giờ làm việc"*, thay vào đó, người sử dụng lao động vẫn phải bảo đảm khi người lao động làm việc vào ban đêm được nghỉ giữa giờ ít nhất 45 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc;

- Bổ sung quy định khi người lao động từ 06 giờ trở lên trong một ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút liên tục, nhưng thời gian nghỉ này không tính vào thời giờ làm việc.

**17. Về kỷ luật lao động**

***17.1. Về nội dung của nội quy lao động***

Ngoài các nội dung mà nội quy lao động phải có theo Bộ luật Lao động năm 2012, từ ngày 01/01/2021, Điều 118 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong nội quy lao động của doanh nghiệp phải có thêm các nội dung sau:

 - 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;

 - 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;

 - Trách nhiệm vật chất;

 - Người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động.

***17. 2. Về việc đăng ký nội quy lao động***

Khoản 5 Điều 119 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung quy định: *"Căn cứ điều kiện cụ thể, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể ủy quyền cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện thực hiện việc đăng ký nội quy lao động"*. Đây là một quy định rất linh hoạt và doanh nghiệp cần theo dõi để biết cấp cơ quan nhà nước có thẩm quyền chịu trách nhiệm việc đăng ký nội quy lao động để thực hiện đúng quy định.

***17.3. Bổ sung trường hợp sa thải đối với người thực hiện hành vi "quấy rối tình dục" tại nơi làm việc***

 Các trường hợp áp dụng kỷ luật sa thải tại Bộ luật Lao động năm 2019 không thay đổi so với Bộ luật Lao động năm 2012, trừ việc Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung thêm trường hợp khi người lao động *"quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động"*. Khoản 9 Điều 3 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định *"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."*

 Như vậy, doanh nghiệp cần dựa trên khái niệm về hành vi *"quấy rối tình dục tại nơi làm việc"*, các quy định có liên quan đến hành vi này trong nội quy lao động và đó là cơ sở để xử lý kỷ luật đối với người lao động có hành vi vi phạm.

***17. 4. Quy định chặt chẽ về tính hợp pháp của việc xử lý lao động***

Khoản 3 Điều 128 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định cấm *"xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động"*. Tuy nhiên,khoản 3 Điều 127 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định cấm *''xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động có hành vi vi phạm không được quy định trong nội quy lao động hoặc không thỏa thuận trong hợp đồng lao động đã giao kết hoặc pháp luật về lao động không có quy định''*.

Như vậy, để việc thực hiện xử lý kỷ luật đối với người lao động từ ngày 01/01/2021 một cách hợp pháp và tránh các khiếu nại, tranh chấp có thể xảy ra sau này, thì hành vi vi phạm phải được quy định tại nội quy lao động hoặc hợp đồng lao động hoặc văn bản quy phạm pháp luật.

**18. Lược bỏ các quy định liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động**

Bộ luật Lao động năm 2019 đã lược bỏ hầu hết các quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 quy định chi tiết về an toàn, vệ sinh lao động, chỉ giữ lại các quy định chung như *"người sử dụng lao động, người lao động và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến lao động, sản xuất, kinh doanh phải thực hiện quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động"*. Trách nhiệm của các bên liên quan đến việc bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc được quy định như sau: *"Người sử dụng lao động có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các giải pháp nhằm bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc"*và*"Người lao động có trách nhiệm chấp hành quy định, nội quy, quy trình, yêu cầu về an toàn, vệ sinh lao động; tuân thủ pháp luật và nắm vững kiến thức, kỹ năng về các biện pháp bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc".*

Như vậy, từ ngày 01/01/2021, Bộ luật Lao động sẽ không điều chỉnh trực tiếp về vấn đề an toàn, vệ sinh lao động; thay vào đó, doanh nghiệp và người lao động căn cứ các quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động để thực hiện (cụ thể Luật An toàn, vệ sinh lao động 2015 và các văn bản hướng dẫn thi hành...).

**19. Quy định riêng đối với lao động nữ**

***19.1. Quy định về ưu tiên giao kết hợp đồng mới với lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi***

Khoản 3 Điều 137 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Người sử dụng lao động không được sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi, trừ trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết hoặc người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

Trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì được ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới.

***19. 2. Trường hợp người lao động nữ mang thai đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động***

Điều 138 Bộ luật Lao động năm 2019 kế thừa quy định về quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng của lao động nữ mang thai, đó là trường hợp *"có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi"*. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định chi tiết hơn đối với trường hợp lao động nữ đơn phương chấm dứt hợp đồng, cụ thể quyền đơn phương chấm dứt, tạm hoãn hợp đồng lao động của lao động nữ mang thai được quy định như sau:

1. Lao động nữ mang thai nếu có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi thì có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động thì phải thông báo cho người sử dụng lao động kèm theo xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về việc tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi.

2. Trường hợp tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, thời gian tạm hoãn do người lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng tối thiểu phải bằng thời gian do cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền chỉ định tạm nghỉ. Trường hợp không có chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền về thời gian tạm nghỉ thì hai bên thỏa thuận về thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

**20. Tăng tuổi nghỉ hưu**

Theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động năm 2019, độ tuổi nghỉ hưu trong điều kiện lao động bình thường sẽ 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. Tuổi nghỉ hưu của lao động nam tăng thêm 02 tuổi và tuổi nghỉ hưu của lao động nữ tăng thêm 05 tuổi so với quy định tại Bộ luật Lao động năm 2012 là 60 tuổi đối với nam và 55 tuổi đối với nữ. Bộ luật Lao động 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021, do vậy kể từ năm 2021, mỗi năm tuổi nghỉ hưu của người lao động trong điều kiện lao động bình thường sẽ tăng thêm 03 tháng đối với lao động nam và 04 tháng đối với lao động nữ. Như vậy, tuổi nghỉ hưu sẽ tăng theo lộ trình như sau:

1. Người lao động bảo đảm điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội được hưởng lương hưu khi đủ tuổi nghỉ hưu.

2. 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.

3. Người lao động bị suy giảm khả năng lao động; làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn có thể nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

4. Người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao và một số trường hợp đặc biệt có thể nghỉ hưu ở tuổi cao hơn nhưng không quá 05 tuổi so với quy định tại khoản 2 Điều này tại thời điểm nghỉ hưu, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

**21.Về tổ chức đại diện người lao động**

 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung quy định về *"tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở"* bao gồm:

 - Công đoàn cơ sở (thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam);

- Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp (không thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam).

 Như vậy đây là lần đầu tiên có quy định pháp luật ghi nhận về việc có thể thành lập *"tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp"* không phải là tổ chức công đoàn để đại diện cho người lao động trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động, trong khi Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ ghi nhận tổ chức công đoàn là tổ chức đại diện tập thể lao động quy định: *"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 4 Bộ luật Lao động năm 2012). Tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp không phải là một tổ chức chính trị (như công đoàn) tuy nhiên tổ chức này được thành lập hợp pháp khi đăng ký tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Như vậy, đây là một quy định mở rộng quyền của người lao động trong việc thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định giữa *''công đoàn''* và *''tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp''* bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động.

**22. Về giải quyết tranh chấp lao động**

***22.1. Bổ sung cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân***

Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định ngoài Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, Hội đồng trọng tài lao động cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Bộ luật Lao động năm 2012 quy định Hội đồng trọng tài lao động chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể). Như vậy quy định này nhằm mang lại sự linh hoạt hơn trong việc lựa chọn cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

***22.2. Bỏ quy định về sự can thiệp, giải quyết hành chính của nhà nước đối với giải quyết tranh chấp lao động***

Điều 194 và Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ quy định Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và quy định thêm Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền để giải quyết tranh chấp loại này.

**Chuyên đề 2:**

**NHỮNG NỘI DUNG MỚI CỦA LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT BAN HÀNH VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**

Ngày 18/6/2020, tại Kỳ họp thứ 9, Quốc hội Khóa XIV thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật (sau đây gọi là Luật năm 2020) và ngày 01/7/2020, Chủ tịch nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam đã ký Lệnh công bố số 09/2020/L-CTN. Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021.

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT**

Qua hơn 03 năm thi hành Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 (sau đây gọi là Luật năm 2015) với nhiều quy định mới mang tính đột phá, có thể khẳng định công tác xây dựng pháp luật ở nước ta đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận. Các bộ, ngành, địa phương nhận thức đầy đủ hơn về vị trí, vai trò của pháp luật, tập trung hơn nguồn lực và thời gian chuẩn bị, nhờ đó chất lượng văn bản quy phạm pháp luật (VBQPPL) đã được nâng lên, góp phần quan trọng vào sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Tuy nhiên, quá trình thi hành Luật năm 2015 cũng đặt ra một số vấn đề cần tiếp tục xử lý, cụ thể là:

*Thứ nhất,* cần tiếp tục cụ thể hóa một số nội dung bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong xây dựng, ban hành VBQPPL, bảo đảm các quy định pháp luật phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước.

*Thứ hai,* bảo đảm cơ chế phối hợp trong việc tiếp thu, chỉnh lý dự thảo luật, pháp lệnh, nghị quyết, nhất là khi nội dung dự thảo đã được chỉnh lý có sự thay đổi về chính sách và nội dung trong dự thảo trình ban đầu ảnh hưởng đến tính khả thi của văn bản sau khi được ban hành.

*Thứ ba,* cần xử lý một số khó khăn, vướng mắc trong quá trình thi hành Luật năm 2015 như: hình thức VBQPPL; việc lập đề nghị xây dựng theo quy trình chính sách đối với một số loại nghị định của Chính phủ và nghị quyết của Hội đồng nhân dân cấp tỉnh (HĐND); xây dựng, ban hành văn bản theo trình tự, thủ tục rút gọn; ban hành thủ tục hành chính trong VBQPPL…

Để khắc phục khó khăn, vướng mắc nêu trên và tiếp tục hoàn thiện khung pháp luật về ban hành VBQPPL, đáp ứng yêu cầu xây dựng, hoàn thiện hệ thống pháp luật trong tình hình mới, việc ban hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật năm 2015 là cần thiết.

**II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM CHỈ ĐẠO XÂY DỰNG LUẬT**

**1. Mục tiêu**

- Tiếp tục hoàn thiện khuôn khổ pháp luật về ban hành VBQPPL nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng, hiệu quả công tác xây dựng pháp luật, phục vụ đắc lực cho sự nghiệp phát triển đất nước trong thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế sâu rộng.

- Tăng cường trách nhiệm của từng cơ quan và nâng cao hiệu quả phối hợp giữa các cơ quan trong quá trình xây dựng, ban hành VBQPPL, nhất là trong quá trình tiếp thu, chỉnh lý dự thảo luật, pháp lệnh.

- Tháo gỡ khó khăn, vướng mắc trong việc thực hiện Luật năm 2015.

**2. Quan điểm chỉ đạo xây dựng Luật năm 2020**

- Tiếp tục thể chế hóa đầy đủ chủ trương, đường lối của Đảng, đặc biệt là chủ trương về nâng cao trách nhiệm, bảo đảm sự phân công hợp lý, phối hợp chặt chẽ giữa các cơ quan, tổ chức trong quá trình soạn thảo, thẩm định, thẩm tra, tiếp thu, chỉnh lý, thông qua, ban hành luật và bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong quá trình xây dựng pháp luật.

- Sửa đổi, bổ sung hợp lý, sát thực tế một số quy định của Luật năm 2015 như bổ sung hình thức VBQPPL; quy trình lập đề nghị đối với một số loại VBQPPL; xây dựng, ban hành VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút gọn; quy định thủ tục hành chính trong VBQPPL để kịp thời tháo gỡ khó khăn, vướng mắc của bộ, ngành, địa phương trong thực tiễn xây dựng pháp luật.

**III. BỐ CỤC CỦA LUẬT NĂM 2020**

Luật năm 2020 gồm 2 điều:

Điều 1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật;

Điều 2. Hiệu lực thi hành.

**IV. NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI CƠ BẢN CỦA LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT BAN HÀNH VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**

Luật năm 2020 sửa đổi, bổ sung 54 điều về nội dung và 14 điều về kỹ thuật của Luật năm 2015, với những nội dung mới cơ bản sau đây:

**1. Tiếp tục khẳng định và quy định cụ thể hơn cơ chế bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong xây dựng, ban hành VBQPPL**

Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng là nguyên tắc chủ đạo, xuyên suốt trong tổ chức và hoạt động của bộ máy nhà nước ta, trong đó có hoạt động xây dựng pháp luật. Nguyên tắc này đã được Luật năm 2015 thể chế hoá trong từng khâu của quy trình xây dựng, ban hành VBQPPL và việc thực hiện nguyên tắc này đã được Quốc hội, Chính phủ, các cơ quan khác ở trung ương và địa phương thực hiện đầy đủ, nghiêm túc.

Để tiếp tục khẳng định, làm rõ và sâu sắc hơn cơ chế bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong hoạt động xây dựng, ban hành VBQPPL, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung 06 Điều của Luật năm 2015 (Điều 47, 58, 92, 121, 130 và Điều 139), trong đó, bổ sung nội dung thẩm định, thẩm tra phải bảo đảm *“Sự phù hợp của chính sách trong đề nghị xây dựng văn bản và nội dung dự thảo văn bản với đường lối, chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước”*.

**2. Bổ sung và làm rõ quy định về phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong quy trình xây dựng, ban hành VBQPPL**

Hiện nay, việc phản biện xã hội và trình tự, thủ tục thực hiện phản biện xã hội (PBXH) đối với dự thảo VBQPPL của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đang được thực hiện theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015 và Nghị quyết liên tịch số 403/2017/NQLT-UBTVQH14-CP-ĐCTUBTWMTTQVN, tuy nhiên, việc PBXH của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đối với dự thảo VBQPPL chưa được quy định trong Luật Ban hành VBQPPL.

Tại Thông báo số 160-TB/TW ngày 15/01/2020 thông báo Kết luận của Bộ Chính trị về việc tiếp tục thực hiện Kết luận số 62-KL/TW ngày 08/12/2009 của Bộ Chính trị đã nêu rõ cần phải nâng cao hiệu quả hoạt động giám sát, PBXH, đồng thời *“xem xét đưa hoạt động phản biện xã hội của Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội vào quy trình xây dựng, ban hành VBQPPL”*.

Thực hiện Kết luận nêu trên, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung Điều 6 của Luật năm 2015 để quy định về PBXH của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam trong quy trình xây dựng, ban hành VBQPPL, cụ thể: (1) Quy định rõ thời điểm thực hiện PBXH được thực hiện trong giai đoạn tổ chức lấy ý kiến về dự thảo VBQPPL; (2) Trường hợp dự thảo VBQPPL đã được PBXH thì hồ sơ dự án, dự thảo gửi thẩm định, thẩm tra, trình cơ quan có thẩm quyền phải bao gồm văn bản PBXH; (3) Bổ sung trách nhiệm của cơ quan chủ trì soạn thảo trong việc tạo điều kiện để Mặt trận Tổ quốc Việt Nam thực hiện PBXH và có trách nhiệm nghiên cứu, giải trình, tiếp thu ý kiến PBXH khi chỉnh lý dự thảo văn bản. Các nội dung khác liên quan đến PBXH được thực hiện theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

**3. Bổ sung một số hình thức VBQPPL**

***3.1. Bổ sung hình thức nghị quyết liên tịch giữa Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ với Đoàn Chủ tịch Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam***

Theo quy định của Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015 (khoản 3 Điều 16, Điều 19, khoản 5 Điều 27, Điều 34, Điều 41…) và Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015 thì Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Chính phủ và Đoàn Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam có trách nhiệm phối hợp để hướng dẫn các nội dung liên quan đến hình thức giám sát, phản biện xã hội; hướng dẫn quy trình hiệp thương, giới thiệu người ứng cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân. Luật năm 2015 chưa quy định hình thức nghị quyết liên tịch giữa UBTVQH, Chính phủ với Đoàn Chủ tịch Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam nhưng trên thực tế đã phát sinh việc ban hành nghị quyết liên tịch để hướng dẫn nội dung này [[1]](#footnote-1).

Để bảo đảm thống nhất với Luật Mặt trận Tổ quốc Việt Nam năm 2015 và Luật Bầu cử đại biểu Quốc hội và đại biểu Hội đồng nhân dân năm 2015, cũng như quy phạm hóa vấn đề phát sinh trong thực tiễn, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định của Luật năm 2015, cụ thể:

(1) Bổ sung hình thức nghị quyết liên tịch giữa Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ, Đoàn Chủ tịch Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam vào khoản 3 Điều 4 của Luật năm 2015.

(2) Bổ sung vào Điều 18 quy định về nội dung ban hành nghị quyết liên tịch để *“hướng dẫn một số vấn đề cần thiết trong công tác bầu cử đại biểu Quốc hội, đại biểu Hội đồng nhân dân”*.

(3) Sửa đổi, bổ sung Điều 109 quy định về việc xây dựng, ban hành nghị quyết liên tịch, trong đó bổ sung quy trình xây dựng, ban hành nghị quyết liên tịch giữa Ủy ban thường vụ Quốc hội, Chính phủ, Đoàn Chủ tịch Ủy ban trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam.

***3.2. Bổ sung hình thức thông tư liên tịch giữa Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ***

Theo quy định của Bộ luật Tố tụng hình sự năm 2015 (khoản 5 Điều 5), Luật Kiểm toán nhà nước năm 2015 (Điều 13), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Kiểm toán nhà nước năm 2019 (khoản 2 Điều 1) và Luật Phòng, chống tham nhũng năm 2018 (khoản 1 Điều 88) thì Kiểm toán nhà nước (KTNN) có trách nhiệm phối hợp với các cơ quan khi phát hiện vụ việc có dấu hiệu của tội phạm, khi chuyển hồ sơ, tài liệu có liên quan và kiến nghị xem xét, khởi tố vụ án hình sự. Tuy nhiên, theo quy định của Luật năm 2015 thì Tổng Kiểm toán nhà nước không có thẩm quyền liên tịch ban hành thông tư, do vậy, việc phối hợp giữa Kiểm toán nhà nước với các cơ quan có liên quan gặp nhiều khó khăn, làm giảm hiệu lực, hiệu quả phòng, chống tham nhũng nói chung và vai trò, trách nhiệm của Kiểm toán nhà nước nói riêng trong phòng, chống tham nhũng.

Để bảo đảm tính đồng bộ của hệ thống pháp luật, Luật năm 2020 đã bổ sung hình thức thông tư liên tịch với Tổng Kiểm toàn nhà nước, cụ thể là:

(1) Bổ sung khoản 8a vào Điều 4 để quy định Tổng Kiểm toán nhà nước là một chủ thể tham gia ban hành thông tư liên tịch với Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ***.***

(2) Sửa đổi Điều 25 quy định nội dung ban hành thông tư liên tịch để quy định về việc phối hợp của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ trong việc thực hiện trình tự, thủ tục về tố tụng và phòng, chống tham nhũng.

(3) Sửa đổi khoản 1 và khoản 5 Điều 110 quy định Tổng Kiểm toán nhà nước là chủ thể có quyền thỏa thuận, phân công cơ quan chủ trì soạn thảo thông tư liên tịch và là một trong những người ký ban hành thông tư liên tịch.

Đồng thời, Luật năm 2020 cũng quy định rõ *“Không ban hành thông tư liên tịch giữa Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ”*.

**4. Sửa đổi thẩm quyền ban hành VBQPPL của cấp huyện, cấp xã**

Điều 30 của Luật năm 2015 quy định Hội đồng nhân dân (HĐND), Ủy ban nhân dân (UBND) cấp huyện, cấp xã ban hành VBQPPL để quy định những vấn đề được luật giao[[2]](#footnote-2). Luật năm 2015 chưa quy định về việc ban hành VBQPPL để thực hiện việc phân cấp cho chính quyền địa phương theo quy định tại Điều 13 của Luật Tổ chức chính quyền địa phương.

Để bảo đảm phù hợp và thống nhất với các quy định của Luật Tổ chức chính quyền địa phương, Luật năm 2020 sửa đổi, bổ sung Điều 30 của Luật năm 2015 như sau:

(1) Cho phép HĐND cấp huyện ban hành nghị quyết, UBND cấp huyện ban hành quyết định quy phạm pháp luật để thực hiện việc phân cấp cho chính quyền địa phương, cơ quan nhà nước cấp dưới.

(2) Bổ sung trường hợp *“nghị quyết của Quốc hội giao”* thì HĐND, UBND cấp huyện, cấp xã cũng được ban hành VBQPPL.

Đồng thời, Luật năm 2020 đã tách Điều 30 thành 2 khoản, trong đó khoản 1 quy định về ban hành VBQPPL của cấp huyện và khoản 2 quy định về ban hành VBQPPL của cấp xã để tránh nhầm lẫn trong quá trình áp dụng.

**5. Quy định hợp lý hơn các loại VBQPPL phải lập đề nghị xây dựng theo quy trình chính sách và quy định cụ thể trình tự, thủ tục lập đề nghị xây dựng, soạn thảo VBQPPL**

***5.1. Thu hẹp phạm vi loại VBQPPL phải lập đề nghị xây dựng theo quy trình chính sách***

Luật năm 2015 quy định tách bạch quy trình xây dựng chính sách với quy trình soạn thảo (quy trình 2 bước) đối với một số loại VBQPPL. Tuy nhiên, đối với việc ban hành một số loại nghị định của Chính phủ, nghị quyết của HĐND cấp tỉnh thì việc áp dụng quy trình 02 bước là chưa thực sự phù hợp. Bên cạnh đó, phạm vi các loại VBQPPL cần phải lập đề nghị theo quy trình chính sách theo quy định của Luật năm 2015 là tương đối rộng. Nhiều văn bản như nghị định của Chính phủ, nghị quyết của HĐND cấp tỉnh chỉ quy định về biện pháp tổ chức thi hành văn bản của cấp trên, thực chất là tổ chức thực hiện các chính sách trong các văn bản này, không quy định chính sách mới, nhưng vẫn phải lập đề nghị xây dựng văn bản đã làm hạn chế khả năng phản ứng nhanh của Chính phủ và chính quyền địa phương đối với những nhu cầu, đòi hỏi cấp bách của tình hình kinh tế - xã hội.

Để xác định lại cho hợp lý, sát thực tế hơn các văn bản cần thiết phải lập đề nghị xây dựng theo quy trình chính sách, Luật năm 2020 đã bỏ yêu cầu lập đề nghị xây dựng theo quy trình chính sách đối với: (1) Nghị định quy định tại khoản 2 Điều 19; (2) Nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 27.

Tuy nhiên, để bảo đảm chặt chẽ trong quy trình xây dựng và ban hành VBQPPL, các văn bản nêu trên không phải lập đề nghị xây dựng văn bản quy phạm pháp luật theo quy trình 2 bước như quy định của Luật năm 2015 nhưng vẫn phải thực hiện đánh giá tác động của chính sách trong giai đoạn soạn thảo đối với nghị định của Chính phủ quy định tại khoản 2 Điều 19 và Nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 27.

***5.2. Quy định cụ thể về quy trình lập đề nghị xây dựng và soạn thảo VBQPPL***

Để phù hợp với việc bỏ yêu cầu lập đề nghị xây dựng văn VBQPPL theo quy trình chính sách, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung một số điều liên quan đến đến quy trình lập đề nghị đối với nghị định quy định tại khoản 2 Điều 19 và nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 2 và khoản 3 Điều 27 của Luật năm 2015 và một số quy định liên quan đến quy trình soạn thảo các VBQPPL này, cụ thể như sau:

***5.2.1. Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị định***

*Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị định tại khoản 2 Điều 19:*

- Bộ, cơ quan ngang bộ trình Thủ tướng Chính phủ đề nghị xây dựng nghị định quy định tại khoản 2 Điều 19 của Luật.

- Hồ sơ đề nghị xây dựng nghị định trình Thủ tướng Chính phủ gồm: (1) Tờ trình đề nghị xây dựng nghị định; (2) Báo cáo tổng kết việc thi hành pháp luật hoặc đánh giá thực trạng các vấn đề liên quan đến đề nghị xây dựng nghị định (gửi bằng bản giấy); (3) Tài liệu khác (nếu có) (gửi bằng bản điện tử).

- Văn phòng Chính phủ có trách nhiệm tiếp nhận, kiểm tra hồ sơ đề nghị xây dựng nghị định của bộ, cơ quan ngang bộ trình Thủ tướng Chính phủ xem xét, quyết định.

*Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị định tại khoản 3 Điều 19:*

Cơ bản giữ như quy định của Luật năm 2015. Luật năm 2020 chỉ sửa đổi, bổ sung 2 nội dung liên quan đến việc lập đề nghị xây dựng nghị định tại khoản 3 Điều 19. Cụ thể như sau:

- Thay “*đề cương dự thảo nghị định”* bằng *“dự kiến đề cương chi tiết dự thảo nghị định”*;

- Quy định rõ hơn nội dung nghị quyết của Chính phủ về đề nghị xây dựng nghị định. Theo đó, các nghị quyết này phải *“nêu rõ các chính sách đã được Chính phủ thông qua”*.

***5.2.2. Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh***

*Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh tại khoản 1, 2 và 3 Điều 27:*

Hồ sơ đề nghị xây dựng nghị quyết quy định tại các khoản 1, 2 và 3 Điều 27 gồm: (1) Tờ trình về đề nghị xây dựng nghị quyết; (2) Tài liệu khác (nếu có).

*Quy trình lập đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh tại khoản 4 Điều 27:*

Luật năm 2020 sửa đổi, bổ sung Điều 111, quy định rõ chỉ đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 4 Điều 27 mới phải xây dựng chính sách, đánh giá tác động của chính sách; lấy ý kiến về đề nghị xây dựng nghị quyết; thẩm định đề nghị xây dựng nghị quyết (theo quy định tại các Điều 112, 113, 114, 115 và Điều 116 của Luật năm 2015).

Hồ sơ đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 4 Điều 27 gồm: (1) Tờ trình đề nghị xây dựng nghị quyết; (2) Báo cáo đánh giá tác động của từng chính sách trong đề nghị xây dựng nghị quyết; (3) Báo cáo tổng kết việc thi hành pháp luật hoặc đánh giá thực trạng các vấn đề liên quan đến chính sách; (4) Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý của các cơ quan, tổ chức, cá nhân và đối tượng chịu sự tác động trực tiếp; bản chụp ý kiến góp ý; (5) Đề cương chi tiết dự thảo nghị quyết; (6) Tài liệu khác (nếu có).

Sau khi tiến hành thẩm định, ngoài các tài liệu nêu trên còn bổ sung 03 tài liệu khi trình HĐND cấp tỉnh: (1) Báo cáo thẩm định đề nghị xây dựng nghị quyết; (2) Báo cáo giải trình, tiếp thu ý kiến thẩm định; (3) Quyết định thông qua chính sách trong đề nghị xây dựng nghị quyết.

***5.2.3. Quy trình soạn thảo nghị định của Chính phủ, nghị quyết của HĐND cấp tỉnh:***

Cơ quan chủ trì soạn thảo có trách nhiệm đánh giá tác động của chính sách trong giai đoạn soạn thảo (bổ sung điểm a1 vào khoản 2 Điều 90 và bổ sung khoản 1a vào Điều 119). Quy định *“Báo cáo đánh giá tác động của chính sách”* là tài liệu bắt buộc gửi thẩm định, thẩm tra và trình các cơ quan có thẩm quyền (sửa đổi, bổ sung Điều 91, 93, 121, 122 và Điều 124).

Luật năm 2020 cũng đã bổ sung khoản 2a vào Điều 124, quy định cơ quan thẩm tra không tiến hành thẩm tra dự thảo nghị quyết khi chưa đủ các tài liệu trong hồ sơ hoặc hồ sơ gửi không đúng thời hạn theo quy định. Đồng thời bổ sung nội dung thẩm tra dự thảo nghị quyết về sự cần thiết ban hành nghị quyết quy định tại khoản 2 và 3 Điều 27 của Luật năm 2015.

**6. Nâng cao trách nhiệm, hiệu quả phối hợp của các cơ quan trong quá trình thẩm tra, tiếp thu, chỉnh lý dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết**

***6.1. Trách nhiệm của Hội đồng dân tộc và các Ủy ban của Quốc hội trong thẩm tra dự án, dự thảo luật, pháp lệnh, nghị quyết của Quốc hội, Ủy ban thường vụ Quốc hội***

Theo quy định tại Điều 63 của Luật năm 2015 thì Hội đồng dân tộc (HĐDT) và các Ủy ban của Quốc hội chỉ có nhiệm vụ tham gia thẩm tra dự án, dự thảo do cơ quan khác của Quốc hội chủ trì thẩm tra theo sự phân công của UBTVQH. Luật năm 2015 cũng không yêu cầu các cơ quan này phải gửi văn bản tham gia thẩm tra đến cơ quan chủ trì thẩm tra. Để nâng cao vai trò, trách nhiệm, đồng thời tạo sự chủ động cho HĐDT và các Ủy ban của Quốc hội trong quá trình thẩm tra dự án, dự thảo VBQPPL, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung một số quy định của Luật năm 2015 liên quan đến hoạt động thẩm tra, cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, bổ sung trách nhiệm “*gửi văn bản thẩm tra đến Ủy ban pháp luật và cử đại diện tham dự phiên họp thẩm tra của Ủy ban pháp luật”* của HĐDT, Ủy ban của Quốc hội khi thẩm tra đề nghị xây dựng luật, pháp lệnh, kiến nghị về luật, pháp lệnh thuộc lĩnh vực do mình phụ trách (sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 47).

*Thứ hai*, quy định rõ trách nhiệm của HĐDT, Ủy ban của Quốc hội phải tham gia thẩm tra dự án, dự thảo do cơ quan khác của Quốc hội chủ trì thẩm tra về những nội dung liên quan đến lĩnh vực do mình phụ trách, đồng thời phải gửi văn bản tham gia thẩm tra đến cơ quan chủ trì thẩm tra và cử đại diện tham dự phiên họp thẩm tra của cơ quan chủ trì thẩm tra (sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 63).

*Thứ ba*, quy định bắt buộc việc gửi hồ sơ dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết đến cơ quan chủ trì thẩm tra, HĐDT và tất cả các Ủy ban của Quốc hội để tiến hành thẩm tra, tham gia thẩm tra (sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 64).

*Thứ tư*, bổ sung nội dung thẩm tra về việc bảo đảm chính sách dân tộc nếu dự thảo văn bản có quy định liên quan đến vấn đề dân tộc (bổ sung khoản 6 Điều 65).

*Thứ năm*, bổ sung một điều mới (Điều 68a) quy định về trách nhiệm của HĐDT trong thẩm tra việc bảo đảm chính sách dân tộc trong dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết. Điều này quy định rõ về trách nhiệm thẩm tra của HĐDT, cách thức thẩm tra và nội dung thẩm tra việc bảo đảm chính sách dân tộc trong các dự án, dự thảo VBQPPL.

***6.2. Nâng cao trách nhiệm và tăng cường sự phối hợp của các cơ quan trong quá trình tiếp thu, chỉnh lý dự án luật, nghị quyết của Quốc hội, dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội***

Đánh giá kết quả 03 năm thi hành Luật năm 2015 cho thấy trong quá trình tiếp thu, chỉnh lý một số dự thảo luật, pháp lệnh, nghị quyết còn nhiều khó khăn, vướng mắc, nhất là đối với các dự thảo bộ luật, luật lớn có nội dung phức tạp với nhiều chính sách mới được bổ sung theo ý kiến của UBTVQH và ĐBQH. Một trong những nguyên nhân dẫn đến khó khăn, vướng mắc nêu trên là do Luật năm 2015 chưa quy định rõ trách nhiệm của từng cơ quan, tổ chức và sự phối hợp giữa các cơ quan, tổ chức trong quá trình tiếp thu, chỉnh lý dự thảo luật, pháp lệnh, nghị quyết, do vậy thời gian qua còn để xảy ra sai sót.

Để khắc phục các hạn chế nêu trên và nhằm nâng cao trách nhiệm, tăng cường sự phối hợp của các cơ quan trong quá trình tiếp thu, chỉnh lý dự án luật, nghị quyết của Quốc hội, dự án pháp lệnh, dự thảo nghị quyết của Ủy ban Thường vụ Quốc hội, Luật năm 2020 sửa đổi, bổ sung 04 điều của Luật năm 2015 (Điều 74, 75, 76 và Điều 77), cụ thể như sau:

*Thứ nhất*, bổ sung trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đại biểu Quốc hội trình dự án, dự thảo phải có ý kiến bằng văn bản về những nội dung giải trình, tiếp thu, chỉnh lý dự thảo, trong đó nêu rõ vấn đề có ý kiến khác với dự thảo báo cáo giải trình, tiếp thu, chỉnh lý và đề xuất phương án để báo cáo Ủy ban thường vụ Quốc hội (điểm b khoản 7 Điều 74, điểm b khoản 2 Điều 75, điểm e khoản 1 và điểm b khoản 2 Điều 77).

*Thứ hai*, bổ sung trách nhiệm cơ quan trình đánh giá tác động của chính sách trong trường hợp đại biểu Quốc hội (ĐBQH), Nhân dân đề nghị bổ sung và theo yêu cầu của UBTVQH (điểm a khoản 2 Điều 75, điểm b khoản 2 Điều 76).

*Thứ ba*, bổ sung việc tổ chức Hội nghị đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách trong trường hợp cần thiết để thảo luận, cho ý kiến đối với những dự án, dự thảo có những vấn đề quan trọng, vấn đề lớn còn nhiều ý kiến khác nhau. Ủy ban Thường vụ Quốc hội quyết định việc tổ chức Hội nghị đại biểu Quốc hội hoạt động chuyên trách (điểm d khoản 2 Điều 75).

*Thứ tư*, bổ sung trách nhiệm của Tổng thư ký Quốc hội trong việc tổ chức tổng hợp ý kiến ĐBQH để báo cáo UBTVQH và gửi cơ quan chủ trì thẩm tra, cơ quan trình (khoản 6 Điều 74, điểm c khoản 3 Điều 75).

*Thứ năm*, quy định rõ hơn trách nhiệm phối hợp của Bộ Tư pháp trong suốt quá trình tiếp thu, chỉnh lý dự án luật, dự thảo nghị quyết giữa 2 kỳ họp của Quốc hội (điểm đ khoản 2 Điều 75).

**7. Quy định về xây dựng, ban hành VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút gọn**

Luật năm 2015 đã quy định việc áp dụng trình tự, thủ tục rút gọn. Tuy nhiên, trong thời gian qua, đã phát sinh một số trường hợp cần phải ban hành ngay văn bản để xử lý các vấn đề phát sinh trong thực tiễn như: trường hợp ban hành văn bản để bãi bỏ VBQPPL trái pháp luật hoặc không còn phù hợp tình hình phát triển kinh tế - xã hội; kéo dài thời gian thực hiện văn bản; ban hành thông tư để giải quyết những vấn đề cấp bách phát sinh trong thực tiễn (điều chỉnh giá xăng, dầu, lệ phí trước bạ ô tô, xe máy…). Do đó, nhiều bộ, ngành, địa phương cho rằng quy định như Luật hiện hành là cứng nhắc, chưa sát thực tế.

Để khắc phục hạn chế nêu trên, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến việc xây dựng, ban hành VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút gọn (tại các Điều 146, 147, 148 và Điều 149 của Luật năm 2015), cụ thể:

*Thứ nhất,* sửa đổi, bổ sung Điều 146, theo đó bổ sung 03 trường hợp được xây dựng, ban hành VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút là: (1) Bãi bỏ một phần hoặc toàn bộ VBQPPL trái pháp luật hoặc không còn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội; (2) Kéo dài thời hạn áp dụng toàn bộ hoặc một phần của VBQPPL trong một thời hạn nhất định để giải quyết những vấn đề cấp bách phát sinh trong thực tiễn; (3) Ban hành ngay VBQPPL để thực hiện điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

*Thứ hai*, về thẩm quyền quyết định việc áp dụng trình tự, thủ tục rút gọn:

- Luật năm 2020 đã bổ sung vào khoản 3 Điều 147 quy định về thẩm quyền của Thủ tướng Chính phủ quyết định việc áp dụng trình tự, thủ tục rút gọn đối với thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ ban hành trong trường hợp cấp bách để giải quyết những vấn đề phát sinh trong thực tiễn quy định tại khoản 1 Điều 146 của Luật này.

Đồng thời, để kiểm soát chặt chẽ việc ban hành thông tư theo trình tự, thủ tục rút gọn, Luật năm 2020 đã quy định rõ văn bản đề nghị Thủ tướng Chính phủ quyết định áp dụng trình tự, thủ tục rút gọn đối với thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ quy định tại khoản này phải kèm theo ý kiến bằng văn bản của Bộ trưởng Bộ Tư pháp.

- Bổ sung khoản 3a vào Điều 147 của Luật năm 2015 quy định về thẩm quyền quyết định việc xây dựng, ban hành văn bản theo trình tự, thủ tục rút gọn của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước đối với VBQPPL do mình ban hành trong trường hợp quy định tại khoản 2 và khoản 4 Điều 146 của Luật này.

*Thứ ba*, về trình tự, thủ tục xây dựng VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút gọn, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung Điều 148, trong đó: (1) Bổ sung trình tự, thủ tục rút gọn đối với hình thức thông tư của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Tổng Kiểm toán nhà nước; (2) Bổ sung quy định về *tổ chức lấy ý kiến đối tượng chịu sự tác động trực tiếp của văn bản*, ngoài việc lấy ý kiến cơ quan, tổ chức có liên quan về dự thảo văn bản như quy định hiện hành; (3) Bổ sung vào hồ sơ gửi thẩm định, thẩm tra VBQPPL *“bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý của cơ quan, tổ chức, cá nhân trong trường hợp lấy ý kiến”*.

*Thứ tư*, về hồ sơ, trình tự, thủ tục xem xét thông qua VBQPPL theo trình tự, thủ tục rút gọn, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung Điều 149, theo đó:

- Về hồ sơ, bổ sung quy định: (1) Hồ sơ trình dự thảo thông tư của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, dự thảo quyết định của Tổng Kiểm toán nhà nước bao gồm *tờ trình* và *dự thảo*; (2) Hồ sơ trình dự thảo thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ bao gồm *tờ trình*, *dự thảo* và *báo cáo thẩm định*;

- Về trình tự xem xét, thông qua, bổ sung quy định: *“Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tổng Kiểm toán nhà nước xem xét, ký ban hành văn bản quy phạm pháp luật ngay sau khi nhận được dự thảo văn bản theo trình tự quy định tại các điều 104, 106, 107 và 108 của Luật này”*.

**8. Quy định thủ tục hành chính trong VBQPPL**

Về quy định thủ tục hành chính (TTHC) trong VBQPPL, trong quá trình thi hành Luật năm 2015, đã bộc lộ một số hạn chế, bất cập sau:

- Khoản 4 Điều 14 của Luật năm 2015 chỉ cho phép quy định TTHC trong các thông tư, thông tư liên tịch,quyết định của Tổng Kiểm toán nhà nước và VBQPPL của chính quyền địa phương trong trường hợp được giao trong luật, mà không phải được giao trong các VBQPPL khác, kể cả nghị quyết của Quốc hội (về nguyên tắc, luật và nghị quyết của Quốc hội đều là văn bản thể hiện ý chí của Quốc hội và do Quốc hội ban hành).

- Khoản 4 Điều 27 của Luật năm 2015 quy định HĐND cấp tỉnh ban hành nghị quyết để quy định biện pháp có tính chất đặc thù phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, nhưng không cho phép quy định TTHC làm căn cứ để có thể thực hiện được các biện pháp đặc thù đó. Nhiều địa phương cho rằng quy định tại khoản 4 Điều 14 của Luật năm 2015 đã vô hiệu hóa khoản 4 Điều 27 của Luật này. Trên thực tế, Quốc hội đã ban hành một số nghị quyết về việc thực hiện thí điểm hoặc quy định các biện pháp có tính chất đặc thù để phát triển kinh tế, xã hội ở địa phương.

- Khoản 4 Điều 172 cũng chỉ quy định *“Những quy định về thủ tục hành chính trong văn bản quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước, người có thẩm quyền quy định tại khoản 4 Điều 14 của Luật này được ban hành trước ngày 01 tháng 7 năm 2016 thì tiếp tục được áp dụng cho đến khi bị bãi bỏ bằng văn bản khác hoặc bị thay thế bằng thủ tục hành chính mới”* mà không cho phép sửa đổi, bổ sung các TTHC đã ban hành trước ngày Luật năm 2015 có hiệu lực.

Để khắc phục những quy định chưa hợp lý nêu trên và giúp tháo gỡ khó khăn, vướng mắc cho bộ, ngành, địa phương, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 14 và khoản 4 Điều 172 của Luật năm 2015, cụ thể:

(1) Ngoài trường hợp *“được luật giao”*, Luật năm 2020 đã bổ sung trường hợp *“nghị quyết của Quốc hội giao”* thì thông tư, thông tư liên tịch, quyết định của Tổng Kiểm toán nhà nước và VBQPPL của chính quyền địa phương cũng được quy định TTHC (sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 14).

(2) Sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 14, cho phép địa phương được quy định TTHC trong trường hợp cần thiết đối với nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 4 Điều 27.

(3) Sửa đổi, bổ sung khoản 4 Điều 172, cho phép sửa đổi, bổ sung các VBQPPL được quy định tại khoản 4 Điều 14 có chứa quy định TTHC, được ban hành trước ngày 01/7/2016 với điều kiện không được làm phát sinh thủ tục hành chính mới hoặc quy định thêm thành phần hồ sơ, yêu cầu, điều kiện, tăng thời gian giải quyết thủ tục hành chính đang áp dụng.

**9. Tăng cường trách nhiệm của các cơ quan nhằm bảo đảm tính thống nhất và nâng cao chất lượng của dự thảo VBQPPL**

- Để khắc phục tình trạng xung đột, mâu thuẫn có thể xảy ra giữa các VBQPPL, Luật năm 2020 bổ sung quy định vào khoản 2 Điều 12: *“Trường hợp văn bản, phần, chương, mục, tiểu mục, điều, khoản, điểm của VBQPPL do mình đã ban hành có quy định khác với văn bản mới nhưng cần tiếp tục được áp dụng thì phải được chỉ rõ trong văn bản mới đó”*. Bên cạnh đó, khi ban hành VBQPPL, cơ quan ban hành văn bản phải đồng thời sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ văn bản do mình đã ban hành trái với quy định của văn bản mới đó, thay vì yêu cầu phải sửa đổi, bổ sung, bãi bỏ ngay trong văn bản mới như quy định của Luật năm 2015.

- Luật năm 2020 quy định trong hồ sơ đề nghị xây dựng luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết, đề nghị xây dựng nghị định theo quy định tại khoản 3 Điều 19 và đề nghị xây dựng nghị quyết của HĐND cấp tỉnh quy định tại khoản 4 Điều 27, phải có “*Dự kiến đề cương chi tiết*” thay vì chuẩn bị “*Đề cương*” như quy định của Luật năm 2015 (sửa các Điều 37, 87 và Điều 114).

- Luật năm 2020 bổ sung yêu cầu khi gửi hồ sơ thẩm định, thẩm tra, trình cơ quan có thẩm quyền xem xét, thông qua, cơ quan, tổ chức, cá nhân trình dự án luật, pháp lệnh, dự thảo nghị quyết, nghị định của Chính phủ phải có Báo cáo về rà soát các VBQPPL có liên quan đến dự án, dự thảo trong hồ sơ dự án, dự thảo VBQPPL (sửa đổi, bổ sung các Điều 58, 59, 62, 64, 92 và Điều 93).

- Luật năm 2020 sửa đổi, bổ sung Điều 55, theo đó: (1) Quy định rõ về nội dung tờ trình dự án, dự thảo luật, pháp lệnh, nghị quyết; (2) Bổ sung trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân được giao chủ trì soạn thảo phải báo cáo tiến độ soạn thảo dự án, dự thảo với Thường trực Ủy ban pháp luật.

- Luật năm 2020 đã bổ sung “Nghị quyết của Chính phủ về đề nghị xây dựng luật, pháp lệnh, nghị quyết, nghị định” vào hồ sơ gửi thẩm định, hồ sơ trình dự án luật, pháp lệnh, nghị quyết, nghị định (sửa đổi, bổ sung Điều 58, 92 và Điều 93).

- Luật năm 2020 bổ sung “Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong dự thảo văn bản” vào hồ sơ gửi thẩm định dự thảo quyết định của Thủ tướng Chính phủ (Điều 98); bổ sung “Báo cáo đánh giá tác động của chính sách trong dự thảo văn bản (nếu có)” vào hồ sơ gửi thẩm định, hồ sơ trình thông tư của Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang bộ (Điều 102 và Điều 103).

**10. Quy định hợp lý, cụ thể hơn về trình tự, thủ tục xây dựng, ban hành VBQPPL của địa phương**

***10.1. Xây dựng, ban hành quyết định của UBND cấp tỉnh***

- Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung điểm c khoản 2 Điều 128, bỏ yêu cầu cơ quan chủ trì soạn thảo phải đánh giá tác động văn bản trong trường hợp dự thảo quyết định có quy định cụ thể các chính sách đã được quy định trong văn bản của cơ quan nhà nước cấp trên. Bổ sung quy định về đánh giá tác động của TTHC trong trường hợp được *nghị quyết* của Quốc hội giao (ngoài được *luật* giao như quy định hiện nay).

- Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung toàn bộ Điều 130 để quy định cụ thể về thời hạn, hồ sơ, trình tự, thủ tục thẩm định dự thảo quyết định của UBND cấp tỉnh thay cho việc dẫn chiếu đến Điều 121 (Thẩm định dự thảo nghị quyết do UBND cấp tỉnh trình) như hiện nay.

- Sửa đổi, bổ sung Điều 131, quy định rõ về hồ sơ dự thảo quyết định trình UBND cấp tỉnh. Luật năm 2020 cũng đã tách Điều 131 thành 02 khoản , trong đó khoản 1 quy định về thời hạn gửi hồ sơ đến UBND và khoản 2 quy định về hồ sơ dự thảo quyết định trình UBND.

***10.2. Xây dựng, ban hành nghị quyết của HĐND, quyết định của UBND cấp huyện***

- Luật năm 2020 sửa đổi Điều 134 của Luật năm 2015 quy định thời gian gửi hồ sơ dự thảo nghị quyết của HĐND cấp huyện đến Phòng tư pháp để thẩm định từ 10 ngày lên 20 ngày trước ngày UBND họp.

- Sửa đổi, bổ sung Điều 139 như sau:(1) Tăng thời gian gửi hồ sơ dự thảo quyết định của UBND cấp huyện đến Phòng tư pháp để từ 10 ngày lên 20 ngày trước ngày UBND họp; (2) Quy định rõ hồ sơ gửi thẩm định phải có *“Bản tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý của cơ quan, tổ chức, cá nhân; bản chụp ý kiến góp ý”;* (3) Quy định rõ nội dung thẩm định tại khoản 3; (4) Quy định rõ nội dung và thời hạn gửi báo cáo thẩm định; (5) Bổ sung thêm khoản 5 vào Điều 139, quy định cơ quan chủ trì soạn thảo có trách nhiệm giải trình, tiếp thu ý kiến thẩm định để chỉnh lý, hoàn thiện dự thảo quyết định, đồng thời gửi báo cáo giải trình, tiếp thu kèm theo dự thảo văn bản đã được chỉnh lý đến Phòng Tư pháp khi trình UBND dự thảo quyết định.

**11. Sửa đổi, bổ sung một số nội dung khác**

***11.1. Quy định rõ các trường hợp một VBQPPL được ban hành để đồng thời sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ nội dung trong nhiều VBQPPL do cùng cơ quan ban hành***

Luật năm 2015 tại khoản 3 Điều 12 quy định về kỹ thuật một văn bản sửa nhiều văn bản, nhưng chưa quy định rõ khi nào thì được áp dụng kỹ thuật này, dẫn đến tình trạng kỹ thuật này bị lạm dụng nhiều trong thời gian qua. Để khắc phục hạn chế nêu trên, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung Điều 12, xác định rõ 03 trường hợp một VBQPPL được ban hành để đồng thời sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ nội dung trong nhiều VBQPPL do cùng cơ quan ban hành, gồm: (1) Để thực hiện điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên; (2) Nội dung sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ có liên quan chặt chẽ với nhau để bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất với văn bản mới được ban hành; (3) Để thực hiện phương án đơn giản hóa thủ tục hành chính đã được phê duyệt.

***11.2. Bổ sung trường hợp ngưng hiệu lực của VBQPPL***

Khoản 1 Điều 170 của Luật năm 2015 quy định *“Cơ quan nhà nước trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có trách nhiệm rà soát, hệ thống hóa các văn bản quy phạm pháp luật; nếu phát hiện có quy định trái pháp luật, mâu thuẫn, chồng chéo, hết hiệu lực hoặc không còn phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội thì tự mình hoặc kiến nghị với cơ quan nhà nước có thẩm quyền kịp thời đình chỉ việc thi hành, bãi bỏ, sửa đổi, bổ sung, ban hành văn bản mới hoặc thay thế văn bản quy phạm pháp luật.”.* Tuy nhiên, khoản 1 Điều 153 của Luật quy định về các trường hợp VBQPPL ngưng hiệu lực toàn bộ hoặc một phần thiếu trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 170 nêu trên, do đó, Luật năm 2020 đã bổ sung trường hợp này vào khoản 1 Điều 153. Đồng thời quy định rõ cơ quan có thẩm quyền ban hành VBQPPL quyết định ngưng hiệu lực toàn bộ hoặc một phần của văn bản là *để kịp thời bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân.*

***11.3. Xác định rõ thời hạn đăng tải và đưa tin VBQPPL ở trung ương và địa phương***

Điều 157 của Luật năm 2015 quy định về việc đăng tải và đưa tin VBQPPL, tuy nhiên chỉ quy định chung việc đăng tải chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày công bố hoặc ký ban hành đối với tất cả các VBQPPL do các cơ quan nhà nước ở trung ương, HĐND, UBND ban hành mà chưa phân biệt rõ quy trình của việc ký ban hành, công bố, thông qua là khác nhau tùy từng loại văn bản, do đó, thời hạn đăng tải tính từ các thời điểm này là khác nhau. Khắc phục hạn chế này, Luật năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung Điều 157, trong đó quy định rõ:

- VBQPPL ở trung ương phải được đăng tải toàn văn trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về pháp luật chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày *công bố* hoặc *ký ban hành*;

- VBQPPL ở địa phương phải được đăng tải toàn văn trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về pháp luật chậm nhất là 15 ngày kể từ ngày *thông qua* hoặc *ký ban hành.*

***11.4. Quy định hợp lý về thời gian, thời hạn gửi hồ sơ, tài liệu***

- Luật năm 2020 tăng **thời gian** gửi hồ sơ thẩm định dự thảo nghị quyết do UBND cấp tỉnh trình từ 20 ngày lên 25 ngày. Đồng thời, tăng **thời hạn** gửi báo cáo thẩm định từ 10 ngày lên 15 ngày (sửa đổi, bổ sung Điều 121).

- Luật năm 2020 tăng **thời gian** gửi hồ sơ thẩm định dự thảo nghị quyết của HĐND cấp huyện từ 10 ngày lên 20 ngày (sửa đổi, bổ sung Điều 134).

- Luật năm 2020 tăng **thời gian** gửi hồ sơ thẩm định dự thảo quyết định của UBND cấp huyện từ 10 ngày lên 20 ngày. Đồng thời, tăng **thời hạn** gửi báo cáo thẩm định từ 05 ngày lên 15 ngày (sửa đổi, bổ sung Điều 139).

***11.5. Bổ sung một số từ, cụm từ; thay thế một số cụm từ***

Để đảm bảo tính thống nhất trong toàn bộ các quy định của Luật đã được sửa đổi, bổ sung, Luật năm 2020 có 02 khoản quy định về bổ sung từ, cụm từ và thay thế từ, cụm từ trong một số điều của Luật năm 2015 như: thay thế cụm từ “Báo cáo đánh giá tác động của văn bản” bằng cụm từ “Báo cáo đánh giá tác động của chính sách” tại điểm c khoản 2 Điều 95; Bỏ cụm từ “Văn phòng Đoàn đại biểu Quốc hội,” tại khoản 3 Điều 33, điểm a khoản 1 Điều 56 và khoản 4 Điều 57...

**V. TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT**

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Để bảo đảm các quy định mới của Luật năm 2020 được triển khai thực hiện kịp thời, thống nhất, hiệu quả, Chính phủ sẽ chỉ đạo Bộ Tư pháp và các bộ, ngành có liên quan thực hiện các hoạt động sau: (1) Xây dựng Quyết định của Thủ tướng Chính phủ ban hành Kế hoạch triển khai thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành VBQPPL; (2) Xây dựng Nghị định sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 34/2016/NĐ-CP ngày 14/5/2016 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều và biện pháp thi hành Luật Ban hành VBQPPL; (3) Tổ chức hội nghị triển khai thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Ban hành VBQPPL; (4) Tổ chức rà soát các VBQPPL hiện hành liên quan đến Luật để đề xuất sửa đổi, bổ sung, thay thế, bãi bỏ hoặc ban hành mới các VBQPPL bảo đảm thi hành hiệu quả Luật; (5) Tiến hành rà soát, kiện toàn đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác xây dựng pháp luật ở trung ương và địa phương; (6) Tổ chức tập huấn chuyên sâu và bồi dưỡng nghiệp vụ xây dựng, ban hành VBQPPL để chuẩn hóa đội ngũ cán bộ, công chức làm công tác xây dựng, ban hành VBQPPL theo quy định mới của Luật.

**Chuyên đề 3:**

**ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU**

**LUẬT DOANH NGHIỆP NĂM 2020**

Luật Doanh nghiệp được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 17/6/2020. Luật có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT**

Luật doanh nghiệp năm 2014 được Quốc hội khoá XIII thông qua ngày 26/11/2014, có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2015 đã có những đóng góp tích cực trong công cuộc mở rộng hơn nữa quyền tự do kinh doanh của cá nhân, tổ chức, đồng thời nâng cao quyền tự chủ của doanh nghiệp trong quá trình kinh doanh cũng như tổ chức quản trị doanh nghiệp. Luật Doanh nghiệp năm 2014 có được vai trò này vì đã có những quy định quan trọng mang tính đột phá như sau:

*Thứ nhất,* Luật đã ghi nhận và cụ thể hoá nguyên tắc về quyền tự do kinh doanh của nhà đầu tư tại Điều 7 Luật Doanh nghiệp năm 2014. Theo đó, nhà đầu tư được tự do kinh doanh trong ngành nghề mà pháp luật không cấm kinh doanh thay cho quyền chỉ được kinh doanh những ngành nghề được ghi trong giấy chứng nhận đăng kí kinh doanh như quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005.

*Thứ hai, s*o với Luật Doanh nghiệp năm 2005, Luật Doanh nghiệp năm 2014 đã cải cách thủ tục đăng kí doanh nghiệp, cụ thể như:

*-* Rút ngắn thời hạn cấp giấy chứng nhận đăng kí doanh nghiệp từ 10 ngày xuống còn 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận hồ sơ (khoản 2 Điều 27); bỏ ghi ngành nghề kinh doanh trong giấy chứng nhận đăng kí doanh nghiệp (Điều 29);

*-* Trong quá trình hoạt động khi thay đổi về ngành nghề kinh doanh thì doanh nghiệp chỉ cần thông báo với cơ quan đăng kí kinh doanh trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thay đổi chứ không cần phải đăng kí kinh doanh bổ sung như quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005;

*-* Luật Doanh nghiệp năm 2014 chuyển từ cơ chế tiền kiểm sang cơ chế hậu kiểm trong việc quản lí nhà nước đối với các ngành nghề kinh doanh có điều kiện. Theo đó, trong hồ sơ đăng kí doanh nghiệp (từ các Điều 20 đến Điều 23) không có các giấy tờ xác nhận về vốn pháp định hay bản sao chứng chỉ hành nghề của một số cá nhân chủ sở hữu doanh nghiệp/người quản lí, điều hành doanh nghiệp… như quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005.

*Thứ ba,* Luật Doanh nghiệp năm 2014 hoàn thiện hơn các quy định về quản trị doanh nghiệp theo hướng bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích chính đáng của nhà đầu tư, đưa doanh nghiệp trở thành một công cụ kinh doanh an toàn hơn, hấp dẫn hơn. Theo tiêu chí đánh giá của Ngân hàng thế giới thì mức độ bảo vệ nhà đầu tư ở nước ta luôn được đánh giá ở mức thấp so với các nước trong khu vực và trên thế giới. Trong ba chỉ số đo lường mức độ bảo vệ nhà đầu tư thì Việt Nam đạt mức độ khá tốt về chỉ số công khai hoá giao dịch có liên quan, đạt 7/10 điểm; đạt ở mức độ kém đối với hai chỉ số còn lại: nghĩa vụ người quản lí (đạt 1/10 điểm) và mức độ dễ khởi kiện người quản lí (đạt 2/10 điểm). Khắc phục những hạn chế của Luật Doanh nghiệp 2005 và nhằm nâng cao mức độ bảo vệ nhà đầu tư, cổ đông, Luật Doanh nghiệp năm 2014 đã có những thay đổi quan trọng bao gồm:

– Nâng cao yêu cầu công khai hoá thông tin đối với công ti, mở rộng quyền tiếp cận thông tin cho các cổ đông, tăng cường quyền được tiếp cận thông tin, định kì hoặc theo yêu cầu, đối với mọi cổ đông không hạn chế về tỉ lệ sở hữu cổ phần, đặc biệt đối với các thông tin về quản lí và giao dịch có nguy cơ phát sinh tư lợi của công ti.

– Xác định rõ hơn, cụ thể hơn nghĩa vụ và trách nhiệm của người quản lí công ti. Người quản lí công ti phải kê khai các lợi ích có liên quan của họ cho công ti.

– Tạo thuận lợi hơn cho cổ đông khởi kiện người quản lí trong trường hợp vi phạm nghĩa vụ của mình hoặc gây thiệt hại cho công ti, cổ đông.

*Thứ tư,*hoàn thiện quy chế pháp lí về vốn của doanh nghiệp bao gồm:

*-* Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định các nguyên tắc để xác định, đăng kí vốn thực góp của công ti, giải quyết tình trạng vốn không có thực nhưng không thể xử lí được theo quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2005. Trong đó, điểm mới nhất là cho phép công ti trách nhiệm hữu hạn đặc biệt là công ti trách nhiệm hữu hạn một thành viên và công ti cổ phần được giảm vốn điều lệ (khoản 4 Điều 48; khoản 3 Điều 74; điểm d khoản 3 Điều 112 ; khoản 1 Điều 87 Luật Doanh nghiệp năm 2014);

-Luật Doanh nghiệp năm 2014 áp dụng thống nhất thời hạn phải thanh toán đủ và đúng loại tài sản như đã cam kết tại thời điểm đăng kí thành lập đối với chủ sở hữu, thành viên, cổ đông là trong thời hạn 90 ngày kể từ ngày công ti được cấp giấy chứng nhận đăng kí doanh nghiệp; đối với công ti cổ phần thời hạn cổ đông phải thanh toán đủ số cổ phần đã đăng kí mua có thể ngắn hơn nếu điều lệ công ti hoặc hợp đồng đăng kí mua cổ phần quy định một thời hạn khác ngắn hơn. Quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2014 đã rút ngắn thời hạn góp vốn đối với thành viên công ti trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên so với quy định tại khoản 1 Điều 18 Nghị định của Chính phủ số 102/2010/NĐ-CP ngày 1/10/2010 hướng dẫn chi tiết quy định một số điều của Luật Doanh nghiệp . Theo đó, thời hạn góp vốn tối đa đối với thành viên công ti trách nhiệm hữu hạn từ hai thành viên trở lên không vượt quá 36 tháng kể từ ngày công ti được cấp giấy chứng nhận đăng kí doanh nghiệp.

Bên cạnh những điểm “đột phá” tạo môi trường pháp lí thuận lợi hơn cho các doanh nghiệp gia nhập, hoạt động kinh doanh, tổ chức quản lí, tổ chức lại, chấm dứt hoạt động thì Luật Doanh nghiệp năm 2014 vẫn tồn tại một số bất cập cần sửa đổi để hoàn thiện hơn. Cụ thể là:

*Thứ nhất,*quy định về xác định “người có liên quan” không bao quát hết các đối tượng cần kiểm soát nhằm ngăn ngừa các giao dịch có nguy cơ tư lợi trong doanh nghiệp.

Các giao dịch có nguy cơ tư lợi trong doanh nghiệp thường là các giao dịch do những người quản lí, thành viên, cổ đông lớn trong công ty nhân danh công ty thiết lập các giao dịch mang lại lợi ích cá nhân cho họ chứ không phải lợi ích cho công ty mà họ đại diện. Để ngăn ngừa các giao dịch tư lợi đó, Luật Doanh nghiệp năm 2014 đã quy định các giao dịch cần phải được kiểm soát trước khi giao kết và thực hiện, trong đó có giao dịch giữa công ty với người có liên quan của chủ sở hữu công ty; người có liên quan của người quản lí công ty; người có liên quan của người quản lí công ty mẹ, người có thẩm quyền bổ nhiệm người quản lí công ty mẹ theo quy định tại các điều 67, 86, 162.

Người có liên quan được quy định tại khoản 17 Điều 4 Luật Doanh nghiệp năm 2014, đó là tổ chức, cá nhân có quan hệ trực tiếp hoặc gián tiếp với doanh nghiệp trong đó có trường hợp tại điểm đ là: Vợ, chồng, cha đẻ, cha nuôi, mẹ đẻ, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi, anh ruột, chị ruột, em ruột, anh rể, em rể, chị dâu, em dâu của người quản lí công ty hoặc của thành viên, cổ đông sở hữu phần vốn góp hay cổ phần chi phối.

Quy định theo hướng liệt kê như trên sẽ dẫn đến việc bỏ sót các trường hợp có mối quan hệ liên quan khác không bị kiểm soát. *Ví dụ:* giao dịch giữa anh vợ, em vợ của người quản lí công ty với công ty. Giao dịch giữa anh rể/em rể với công ty có mối quan hệ gần gũi tương tự như giao dịch giữa anh vợ/em vợ với công ty nhưng giao dịch sau lại không bị kiểm soát.

Vì vậy, cần bổ sung về người có liên quan của doanh nghiệp trong việc kiểm soát các giao dịch có nguy cơ tư lợi trong công ty.

*Thứ hai,* Luật Doanh nghiệp 2014 phải đưa ra nguyên tắc hoặc định hướng cụ thể bắt buộc điều lệ công ty phải xác định phạm vi thẩm quyền đại diện trong trường hợp có nhiều người đại diện theo pháp luật của công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần

Khoản 2 Điều 13 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định: Công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần có thể có một hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật. Điều lệ công ty quy định cụ thể số lượng, chức danh người quản lí và quyền, nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp.

Đây là một trong những nội dung mới cơ bản so với Luật Doanh nghiệp năm 2005 (công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần chỉ có duy nhất một người đại diện theo pháp luật). Ở khía cạnh đảm bảo quyền tự do kinh doanh, đây là một quy định mang tính đột phá trong việc cho doanh nghiệp toàn quyền quyết định số lượng người đại diện theo pháp luật, tạo điều kiện cho doanh nghiệp có thể hội nhập nhanh hơn, tận dụng được mọi cơ hội kinh doanh thông qua các đại diện theo pháp luật. Đồng thời, quy định này sẽ góp phần tháo gỡ vướng mắc cho doanh nghiệp trong trường hợp người đại diện duy nhất của doanh nghiệp bất hợp tác, không thực hiện các yêu cầu của thành viên hoặc cổ đông trong quá trình quản lí điều hành doanh nghiệp trong nội bộ cũng như giao dịch với bên ngoài công ty. Bằng cách có nhiều hơn một người đại diện, sự lạm quyền, bất hợp tác như đã nói trên sẽ bị vô hiệu hoá.

Tuy nhiên, trong trường hợp điều lệ công ty không phân công phạm vi đại diện của từng đại diện theo pháp luật của công ty thì bất kì người đại diện theo pháp luật nào cũng có thể quyết định tất cả các giao dịch nhân danh công ty không? Các giao dịch đó có giá trị pháp lí đối với bên thứ ba không?

Việc không có quy định rõ ràng về phạm vi đại diện theo pháp luật trong điều lệ công ty sẽ có nguy cơ phát sinh tranh chấp giữa công ty và các đối tác. Công ty có thể tìm cách trốn tránh trách nhiệm trong các trường hợp bất lợi, đồng thời gây khó khăn và rủi ro rất lớn cho đối tác giao dịch với công ty. Vì vậy, Luật Doanh nghiệp cần đưa ra quy định mang tính bắt buộc là: Điều lệ công ty phải quy định phạm vi đại diện của từng người đại diện theo pháp luật của công ty. Điều lệ công ty phải được đăng kí với cơ quan đăng kí kinh doanh và công khai trên hệ thống thông tin quốc gia về đăng kí doanh nghiệp.

Một ý kiến khác lại cho rằng, điều lệ công ty phải quy định người đại diện theo pháp luật có quyền, nghĩa vụ như nhau; phải quy định cụ thể số lượng và chức danh quản lí của các đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp và phải đăng kí với cơ quan đăng kí doanh nghiệp. Vì các đối tác của công ty không phải lúc nào cũng tiếp cận được điều lệ và không bảo đảm việc xác định được chính xác nội dung phân quyền cũng như bản điều lệ nào có hiệu lực thật sự.Những ý kiến khác nhau về phạm vi đại diện của các đại diện theo pháp luật công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần theo hướng phân công phạm vi đại diện khác nhau hay chia đều phạm vi đại diện cần được xem xét trong mối liên hệ với thực tiễn giao kết các hợp đồng của các doanh nghiệp.

*Thứ ba,*các quy định của Luật Doanh nghiệp năm 2014 có sự khác nhau khi quy định về việc cán bộ, công chức có quyền được góp vốn hay không được góp vốn vào công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên

Điều 56 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định hội đồng thành viên công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên gồm tất cả các thành viên công ty, là cơ quan có quyền quyết định cao nhất của công ty.

Khoản 18 Điều 3 Luật Doanh nghiệp năm 2014 giải thích về người quản lí công ty là thành viên hợp danh, chủ tịch hội đồng thành viên, thành viên hội đồng thành viên, chủ tịch công ti, chủ tịch hội đồng quản trị, thành viên hội đồng quản trị, giám đốc hoặc tổng giám đốc và cá nhân giữ chức danh quản lí khác có thẩm quyền nhân danh công ty kí kết giao dịch của công ty theo quy định tại điều lệ công ty.

Điểm b khoản 2, điểm b khoản 3 Điều 18 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định cán bộ, công chức không được thành lập, quản lí doanh nghiệp nhưng vẫn có quyền góp vốn vào doanh nghiệp trừ trường hợp không được góp vốn theo quy định của pháp luật về cán bộ, công chức. Theo đó, người đứng đầu, cấp phó của người đứng đầu cơ quan không được góp vốn vào doanh nghiệp mà người đó trực tiếp thực hiện việc quản lí nhà nước.

Như vậy, với quy định tại Điều 18 Luật Doanh nghiệp năm 2014 thì cán bộ, công chức vẫn có quyền góp vốn vào công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên. Tuy nhiên, khi đối chiếu với khoản 18 Điều 3, Điều 56 Luật Doanh nghiệp năm 2014 thì cán bộ, công chức không thể trở thành thành viên công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên vì khi là thành viên thì họ có quyền tham gia Hội đồng thành viên và là người quản lí công ty. Đây chính là các quy định khác nhau của Luật Doanh nghiệp năm 2014 về việc cán bộ, công chức có thể trở thành thành viên góp vốn của công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên không?

Để có một cách hiểu và vận dụng pháp luật rõ ràng, chính xác, phải xác định theo hướng thống nhất các quy định của Luật Doanh nghiệp về người quản lí doanh nghiệp; về chủ thể không được thành lập, quản lí, góp vốn vào doanh nghiệp; về thành phần hội đồng thành viên công ti trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên.

*Thứ tư,* Luật Doanh nghiệp năm 2014 chưa quy định về việc xác định lại tỉ lệ phần vốn góp của thành viên sau khi đã xử lí hậu quả của việc định giá tài sản góp vốn cao hơn giá trị thực tế của tài sản góp vốn.

Khoản 2, khoản 3 Điều 37 Luật Doanh nghiệp năm 2014 quy định về trách nhiệm khi định giá sai tài sản góp vốn cao hơn so với giá trị thực tế tại thời điểm góp vốn. Theo đó:

– Tại thời điểm thành lập doanh nghiệp, nếu định giá cao hơn giá trị thực tế tại thời điểm góp vốn thì các thành viên, cổ đông sáng lập cùng liên đới góp thêm bằng chênh lệch giữa giá trị định giá và giá trị thực tế của tài sản góp vốn tại thời điểm kết thúc định giá; đồng thời liên đới chịu trách nhiệm đối với thiệt hại do cố ý định giá tài sản góp vốn cao hơn giá trị thực tế.

– Trong quá trình hoạt động nếu định giá cao hơn giá trị thực tế thì người góp vốn, chủ sở hữu, thành viên hội đồng thành viên đối với công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty hợp danh, thành viên hội đồng quản trị đối với công ty cổ phần cùng liên đới góp thêm bằng số chênh lệch giữa giá trị được định giá và giá trị thực tế của tài sản góp vốn tại thời điểm kết thúc định giá; đồng thời liên đới chịu trách nhiệm đối với thiệt hại do việc cố ý định giá tài sản góp vốn cao hơn giá trị thực tế.

Quy định tại Điều 37 trên chỉ hướng dẫn việc “bù đắp” giá trị tài sản còn thiếu so với giá trị tài sản được định giá và trách nhiệm của các chủ thể có liên quan trong việc định giá tài sản góp vốn mà chưa quy định về tỉ lệ phần vốn góp của từng thành viên sau khi “bù đắp” phần chênh lệch. Tỉ lệ phần vốn góp của từng thành viên sẽ ảnh hưởng đến việc chia lợi nhuận, tỉ lệ phiếu biểu quyết và trách nhiệm tài sản về các khoản nợ và nghĩa vụ tài chính của công ty.

Từ thực trạng quy định trên, Luật Doanh nghiệp năm 2014 cần bổ sung về việc các thành viên phải xác định lại tỉ lệ phần vốn góp của từng thành viên trong tổng số vốn điều lệ sau khi đã xử lí phần chênh lệch giữa giá trị tài sản góp vốn được định giá và giá trị thực tế của tài sản đó.

*Thứ năm,*Luật Doanh nghiệp năm 2014 chưa thống nhất quy định về trách nhiệm tài sản của thành viên góp vốn trong công yi hợp danh.

Trách nhiệm tài sản của thành viên góp vốn trong công ty hợp danh được quy định tại điểm c khoản 1 Điều 172. Theo đó, thành viên góp vốn chỉ chịu trách nhiệm về các khoản nợ của công ty trong phạm vi số vốn đã góp vào công ty. Bên cạnh đó, tại điểm a khoản 2 Điều 182 lại có quy định theo đó thành viên góp vốn chịu trách nhiệm về các khoản nợ và các nghĩa vụ tài sản khác của công ty trong phạm vi số vốn đã cam kết góp.

Như vậy, thành viên góp vốn sẽ phải chịu trách nhiệm tài sản theo quy định tại Điều 172 hay Điều 182 Luật Doanh nghiệp năm 2014? Đặc biệt, quy định mâu thuẫn trên đã tồn tại từ Luật Doanh nghiệp năm 2005 đến nay vẫn chưa được khắc phục. Vì vậy, để hoàn thiện Luật Doanh nghiệp thì cần bổ sung, sửa đổi nội dung này.

Tóm lại, sau thời gian thực hiện, Luật doanh nghiệp 2014 đã bộc lộ một số khiếm khuyết, đã làm hạn chế quyền tự do kinh doanh của người dân và doanh nghiệp, không còn phù hợp với Hiến pháp năm 2013 và các văn bản pháp luật liên quan. Thực tế nói trên đã và đang làm cho môi trường kinh doanh ở nước ta luôn bị đánh giá ở mức không cao trong các bảng xếp hạng về năng lực cạnh tranh và môi trường kinh doanh. Vì vậy, việc bổ sung, sửa đổi nhằm khắc phục các khiếm khuyết trong nội dung các quy định có liên quan của Luật doanh nghiệp 2014 là nhu cầu thực tiễn cần thiết; đồng thời, góp phần triển khai Hiến pháp 2013, Chiến lược phát triển kinh tế – xã hội và Nghị quyết số 22-NQ/TW ngày 10/4/2013 của Bộ Chính trị về hội nhập quốc tế.

**II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM, PHẠM VI XÂY DỰNG LUẬT**

**1. Mục đích**

Mục tiêu cao nhất của sửa đổi Luật doanh nghiệp là làm cho doanh nghiệp trở thành một công cụ kinh doanh rẻ hơn, an toàn hơn và hấp dẫn hơn cho các nhà đầu tư; qua đó tăng cường thu hút và huy động các nguồn lực và vốn đầu tư vào sản xuất, kinh doanh. Các mục tiêu cụ thể mà dự án Luật doanh nghiệp (sửa đổi) nhằm đạt được bao gồm:

– Tạo ra những đột phá mới, góp phần cải cách thể chế kinh tế, nâng cao năng lực cạnh tranh của môi trường đầu tư, kinh doanh, nhằm phát huy nội lực trong nước và thu hút đầu tư nước ngoài.

– Tạo thuận lợi hơn cho việc thành lập doanh nghiệp; đối xử bình đẳng về thủ tục thành lập doanh nghiệp, gia nhập thị trường giữa các nhà đầu tư trong nước và nước ngoài.

– Tạo thuận lợi hơn, giảm chi phí, tạo cơ chế vận hành linh hoạt, hiệu quả  cho tổ chức quản trị doanh nghiệp, cơ cấu lại doanh nghiệp.

– Bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của các nhà đầu tư, cổ đông, thành viên của doanh nghiệp.

– Nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước đối với doanh nghiệp.

**2. Quan điểm xây dựng Luật**

Một là, xây dựng khung pháp lý về tổ chức quản trị doanh nghiệp đạt chuẩn mực của thông lệ tốt và phổ biến ở khu vực và quốc tế; thúc đẩy phát triển doanh nghiệp, thu hút vốn, nguồn lực vào sản xuất kinh doanh; góp phần nâng cao chất lượng môi trường kinh doanh.

Hai là, khắc phục các hạn chế, bất cập của Luật doanh nghiệp 2014; tạo ra những đột phá mới, phát huy nội lực trong nước và thu hút đầu tư nước ngoài.

Ba là, thể chế hóa vấn đề mới phát sinh, bổ sung thêm các quy định đặc thù của quản trị doanh nghiệp nhà nước; thể chế hóa về pháp lý doanh nghiệp xã hội nhằm tạo cơ sở thúc đẩy sự phát triển loại doanh nghiệp này như một phương thức mới giải quyết vấn đề xã hội.

**III. BỐ CỤC CỦA LUẬT**

Luật Doanh nghiệp năm 2020 đã sửa đổi, bổ sung toàn diện, được kết cấu gồm 10 chương, 218 điều, trong đó:

Chương I - Những quy định chung, gồm 16 điều (Từ Điều 1 đến Điều 16).

Chương II - Thành lập Doanh nghiệp, gồm 30 điều (Từ Điều 17 đến Điều 46).

Chương III - Công ty trách nhiệm hữu hạn, gồm 41 điều (Từ Điều 47 đến Điều 87.

Chương IV - Doanh nghiệp Nhà nước, gồm 23 điều (Từ điều 88 đến Điều 110).

Chương V - Công ty Cổ phần, gồm 66 điều (Từ điều 111 đến Điều 176).

Chương VI - Công ty Hợp danh, gồm 11 điều (Từ điều 177 đến Điều 187).

Chương VII - Doanh nghiệp tư nhân, gồm 06 điều (Từ điều 188 đến Điều 193).

Chương VIII - Nhóm Công ty, gồm 04 điều (Từ điều 194 đến Điều 197).

Chương IX - Tổ chức lại, giải thể và phá sản Doanh nghiệp, gồm 17 điều (Từ điều 198 đến Điều 214).

Chương X - Điều khoản thi hành, gồm 04 điều (Từ điều 215 đến Điều 218).

**IV. NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA LUẬT**

***Một là,*** ***Thêm đối tượng không có quyền thành lập và quản lý doanh nghiệp.***

Ngoài 06 nhóm đối tượng không có quyền thành lập và quản lý doanh nghiệp được quy định tại Điều 18, Luật Doanh nghiệp 2014, Luật Doanh nghiệp 2020 quy định thêm một loại đối tượng nữa. Cụ thể quy định tại điểm g, khoản 2, Điều 17 Luật sửa đổi: *“Tổ chức là pháp nhân thương mại bị cấm kinh doanh, cấm hoạt động trong một số lĩnh vực nhất định theo quy định của Bộ luật Hình sự”*. Luật Doanh nghiệp 2020 đã thống nhất với quy định của Bộ luật Hình sự quy định về Pháp nhân thương mại tại Điều 33: Các hình phạt đối với các pháp nhân thương mại phạm tội, Điều 80: Cấm kinh doanh, cấm hoạt động trên một số lĩnh vực nhất định. Như vậy kể từ ngày 01/01/2020 sẽ có 07 nhóm đối tượng không được phép thành lập và quản lý doanh nghiệp.

***Hai là,*** ***Bãi bỏ các thủ tục thông báo mẫu dấu.***

Đây là điểm “mở” đối với doanh nghiệp, giảm bớt được thủ tục hành chính giúp doanh nghiệp tiết kiệm được thời gian và sử dụng tốt con dấu của mình.

Quy định tại khoản 2, Điều 44 Luật Doanh nghiệp 2014 hiện hành, sau khi tiến hành thủ tục đăng ký kinh doanh, doanh nghiệp bắt buộc phải tiến hành đăng ký mẫu dấu trên cổng thông tin điện tử về đăng ký kinh doanh. Tuy nhiên, theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020, từ ngày 01/01/2021 doanh nghiệp không còn phải đăng ký mẫu dấu với cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh, mà có thể sử dụng ngay lập tức. Điều đó đồng nghĩa với việc con dấu thay đổi hay hủy mẫu dấu thì cũng không cần phải thông báo trên cổng thông tin điện tử. Bằng việc bãi bỏ thủ tục thông báo mẫu dấu, luật doanh nghiệp trao quyền tự quản lý con dấu cho doanh nghiệp, tạo điều kiện để doanh nghiệp có thể tham gia một cách nhanh chóng vào thị trường.

***Ba là, Cho phép doanh nghiệp tư nhân được chuyển đổi thành công ty cổ phần.***

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2014, doanh nghiệp tư nhân không thể chuyển đổi trực tiếp thành công ty cổ phần. Trường hợp muốn chuyển đổi thành công ty cổ phần, doanh nghiệp tư nhân phải thực hiện chuyển đổi thành công ty trách nhiệm hữu hạn trước, sau đó từ công ty trách nhiệm hữu hạn chuyển đổi thành công ty cổ phần.

Quy định này gây tốn kém thời gian, chi phí, ảnh hưởng lớn đến hoạt động kinh doanh của doanh nghiệp. Do đó, để tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp trong quá trình tổ chức lại và mua bán doanh nghiệp, đồng thời đảm bảo tương thích với Luật Cạnh tranh 2018, Luật Doanh nghiệp 2020 đã cho phép doanh nghiệp tư nhân được phép chuyển đổi trực tiếp thành công ty cổ phần.

***Bốn là, Mở rộng phạm vi quyền của cổ đông.***

Luật Doanh nghiệp 2020 đã bỏ quy định về thời gian sở hữu cổ phần, theo đó chỉ cần các cổ đông, nhóm cổ đông sở hữu từ 05% (thay vì 10%) tổng số cổ phần phổ thông trở lên đã có thể thực hiện các quyền sau:

- Xem xét và trích lục sổ biên bản và các nghị quyết của Hội đồng quản trị, báo cáo tài chính giữa năm và hằng năm theo mẫu của hệ thống kế toán Việt Nam và các báo cáo của Ban kiểm soát, hợp đồng, giao dịch phải thông qua Hội đồng quản trị và tài liệu khác trừ tài liệu liên quan đến bí mật thương mại, bí mật kinh doanh của công ty;

- Yêu cầu triệu tập họp Đại hội đồng cổ đông trong một số trường hợp;

- Yêu cầu Ban kiểm soát, kiểm tra từng vấn đề cụ thể liên quan đến quản lý, điều hành hoạt động của công ty khi xét thấy cần thiết;

- Các quyền khác theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020 và Điều lệ công ty.

Thay đổi này nhằm tạo điều kiện thuận lợi để cổ đông thiểu số được tiếp cận thông tin, tiến hành triệu tập đại hội đồng cổ đông khi cần thiết, bảo vệ được lợi ích hợp pháp của mình, hạn chế người quản lý hoặc cổ đông lớn lạm dụng địa vị, quyền hạn gây thiệt hại cho công ty và cổ đông nhỏ.

***Năm là,* Thay đổi khái niệm Doanh nghiệp nhà nước và quy định thêm việc phải lập Ban kiểm soát nếu kinh doanh loại hình này.**

Doanh nghiệp Nhà nước theo Luật doanh nghiệp 2014 là khi Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.Còn theo khoản 11 Điều 4 Luật Doanh nghiệp 2020 Doanh nghiệp Nhà nước bao gồm các doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết. Cụ thể, Điều 88 Luật Doanh nghiệp 2020 khái niệm doanh nghiệp Nhà nước theo nguyên tắc phân chia các loại doanh nghiệp có sở hữu Nhà nước theo mức độ sở hữu khác nhau:

*“1. Doanh nghiệp nhà nước được tổ chức quản lý dưới hình thức công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, bao gồm:*

*a) Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ;*

*b) Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết, trừ doanh nghiệp quy định tại điểm a khoản 1 Điều này.*

*2. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều này bao gồm:*

*a) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế nhà nước, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con;*

*b) Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là công ty độc lập do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ.*

*3. Doanh nghiệp do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ hoặc tổng số cổ phần có quyền biểu quyết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này bao gồm:*

*a) Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty cổ phần do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết là công ty mẹ của tập đoàn kinh tế, công ty mẹ của tổng công ty nhà nước, công ty mẹ trong nhóm công ty mẹ - công ty con;*

*b) Công ty trách nhiệm hữu hạn hai thành viên trở lên, công ty cổ phần là công ty độc lập do Nhà nước nắm giữ trên 50% vốn điều lệ, tổng số cổ phần có quyền biểu quyết.”*

Có thể thấy quy định về Doanh nghiệp nhà nước đã được nới lỏng hơn rất nhiều, tạo điều kiện cho những cá nhân, tổ chức khác được quyền hợp tác kinh doanh.

Về quy định Thành lập Ban kiểm soát thì không bắt buộc nếu như đã bổ nhiệm 01 Kiểm soát viên cho doanh nghiệp. Nhưng đến Luật Doanh nghiệp 2020 (khoản 1 Điều 103) thì căn cứ quy mô của công ty, cơ quan đại diện chủ sở hữu quyết định thành lập Ban kiểm soát có từ 01 đến 05 Kiểm soát viên, trong đó có Trưởng Ban kiểm soát.

Nhiệm kỳ Kiểm soát viên không quá 05 năm và có thể được bổ nhiệm lại nhưng không quá 02 nhiệm kỳ liên tục tại công ty đó. Trường hợp Ban kiểm soát chỉ có 01 Kiểm soát viên thì Kiểm soát viên đó đồng thời là Trưởng Ban kiểm soát và phải đáp ứng tiêu chuẩn của Trưởng Ban kiểm soát.

***Sáu là, Về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp.***

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp 2020, nếu công ty có nhiều hơn một người đại diện theo pháp luật thì Điều lệ công ty quy định cụ thể quyền, nghĩa vụ của từng người đại diện pháp luật. Trường hợp việc phân chia quyền, nghĩa vụ của từng người đại diện pháp luật chưa được quy định rõ trong Điều lệ công ty thì mỗi người đại diện pháp luậtcủa công ty đều là đại diện đủ thẩm quyền của doanh nghiệp trước bên thứ ba; tất cảngười đại diện pháp luật phải chịu trách nhiệm liên đới đối với thiệt hại gây ra cho doanh nghiệp theo quy định của pháp luật về dân sự và quy định khác của pháp luật có liên quan. Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi của bên thứ ba giao dịch với công ty. Thực tế đã cho thấy người đại diện pháp luật đùn đẩy trách nhiệm cho nhau, từ chối đại diện cho công ty với tư cách bị đơn; dẫn đến gây khó khăn cho Tòa án, các bên có liên quan trong giải quyết tranh chấp với doanh nghiệp, gây khó khăn, thiệt hại cho bên thứ ba.

***Bảy là, Quy định trường hợp giải thể do bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp***

Điểm g khoản 1 và khoản 2 Điều 125 Luật Quản lý thuế 2019 quy định:

“Điều 125: Biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định hành chính về quản lý thuế.

1. Các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định hành chính về quản lý thuế bao gồm:

…

g) Thu hồi giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp,…

2. Các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định hành chính về quản lý thuế quy định tại khoản 1 Điều này chấm dứt hiệu lực kể từ khi tiền thuế nợ được nộp đủ vào ngân sách nhà nước.”

Điểm d khoản 1 Điều 207 Luật Doanh nghiệp 2020 quy định**:***“Doanh nghiệp bị giải thể trong trường hợp bị thu hồi Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, trừ trường hợp Luật Quản lý thuế có quy định khác.”* Quy định này bảo đảm tính đồng bộ với quy định của Luật Quản lý thuế.

***Tám là, Tạm ngừng kinh doanh chỉ cần báo trước 3 ngày.***

Doanh nghiệp phải thông báo bằng văn bản cho Cơ quan đăng ký kinh doanh chậm nhất là 03 ngày làm việc trước ngày tạm ngừng kinh doanh hoặc tiếp tục kinh doanh trước thời hạn đã thông báo (khoản 1 Điều 206 Luật Doanh nghiệp năm 2020).

Theo quy định tại Điều 200 Luật Doanh nghiệp 2014, doanh nghiệp có trách nhiệm thông báo bằng văn bản về thời điểm và thời hạn tạm ngừng hoặc tiếp tục kinh doanh cho Cơ quan đăng ký kinh doanh chậm nhất 15 ngày trước ngày tạm ngừng hoặc tiếp tục kinh doanh. Quy định này áp dụng trong trường hợp doanh nghiệp tiếp tục kinh doanh trước thời hạn đã thông báo.

Theo đó có thể thấy, Luật Doanh nghiệp 2020 đã rút ngắn thời hạn thông báo tạm ngừng kinh doanh từ 15 ngày xuống còn 03 ngày làm việc trước ngày tạm ngừng kinh doanh.

***Thứ chín, Sửa đổi quy định xử lý phần vốn góp trong một số trường hợp đặc biệt.***

Cụ thể, so với quy định hiện hành, việc xử lý phần vốn góp trong một số trường hợp đặc biệt được sửa đổi, bổ sung như sau:

- Trường hợp thành viên bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự, có khó khăn trong nhận thức, làm chủ hành vi thì quyền và nghĩa vụ của thành viên đó trong công ty được thực hiện thông qua người đại diện. (Hiện hành, được thực hiện thông qua người giám hộ).

- Trường hợp thành viên tặng cho một phần hoặc toàn bộ phần vốn góp của mình tại công ty cho người khác thì người được tặng cho trở thành thành viên công ty theo quy định sau đây:

+ Người được tặng cho thuộc đối tượng thừa kế theo pháp luật theo quy định của Bộ luật Dân sự thì người này đương nhiên là thành viên công ty; (Hiện hành, là vợ, chồng, cha, mẹ, con, người có quan hệ họ hàng đến hàng thừa kế thứ ba...)

+ Người được tặng cho không thuộc đối tượng quy định tại điểm a khoản 6 Điều 53 thì người này chỉ trở thành thành viên công ty khi được Hội đồng thành viên chấp thuận.

- Bổ sung: Trường hợp thành viên công ty là cá nhân bị tạm giam, đang chấp hành hình phạt tù, đang chấp hành biện pháp xử lý hành chính tại cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc thì thành viên đó ủy quyền cho người khác thực hiện một số hoặc tất cả quyền và nghĩa vụ của mình tại công ty.

- Bổ sung: Trường hợp thành viên công ty là cá nhân bị Tòa án cấm hành nghề, làm công việc nhất định hoặc thành viên công ty là pháp nhân thương mại bị Tòa án cấm kinh doanh, cấm hoạt động trong một số lĩnh vực nhất định thuộc phạm vi ngành, nghề kinh doanh của công ty thì thành viên đó không được hành nghề, làm công việc đã bị cấm tại công ty đó hoặc công ty tạm ngừng, chấm dứt kinh doanh ngành, nghề có liên quan theo quyết định của Tòa án.

***Thứ mười, Luật Doanh nghiệp 2020 bãi bỏ quy định về việc phải “Báo cáo thay đổi thông tin của người quản lý doanh nghiệp”.***

Hiện hành, Luật Doanh nghiệp 2014 quy định doarnh nghiệp phải báo cáo Cơ quan đăng ký kinh doanh nơi doanh nghiệp có trụ sở chính trong thời hạn 05 ngày, kể từ ngày có thay đổi thông tin về họ, tên, địa chỉ liên lạc, quốc tịch, số Thẻ căn cước công dân, Giấy chứng minh nhân dân, Hộ chiếu hoặc chứng thực cá nhân hợp pháp khác của những người sau đây:

- Thành viên của Hội đồng quản trị trong công ty cổ phần;

- Thành viên của Ban kiểm soát hoặc Kiểm soát viên của Doanh nghiệp;

- Giám đốc hoặc Tổng giám đốc.

Tuy nhiên, Luật Doanh nghiệp 2020 đã bãi bỏ quy định này. Như vậy, việc thay đổi thông tin sẽ được thực hiện nội bộ hoặc dựa vào hướng dẫn thêm của Nghị định hướng dẫn.

Như vậy, với những điểm mới nổi bật của Luật doanh nghiệp 2020 đã phần nào giảm bớt những thủ tục hành chính không cần thiết và góp phần tăng ý thức tự quản lý cho doanh nghiệp.

V. TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT

Luật Doanh nghiệp 2020 có hiệu lực thi hành ngày 01 tháng 01 năm 2020. Trên cơ sở nội dung của Luật, các Bộ, ngành và địa phương cần tổ chức triển khai nghiêm túc những nội dung quy định của Luật./.

**Chuyên đề 4:**

**TÀI LIỆU GIỚI THIỆU LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA LUẬT XÂY DỰNG NĂM 2020**

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng đã được Quốc hội khóa XIV kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 17 tháng 6 năm 2020 và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 (trừ các quy định tại khoản 2 Điều 3 có hiệu lực kể từ ngày 15/8/2020).

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT**

Luật Xây dựng năm 2014 được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 18/6/2014 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2015. Luật Xây dựng năm 2014 đã xác lập các quy định pháp luật để điều chỉnh các hoạt động đầu tư xây dựng phù hợp với thực tiễn của đất nước.

Sau khi Luật được thông qua, Chính phủ đã ban hành kế hoạch triển khai thi hành Luật. Các Bộ quản lý xây dựng chuyên ngành; các Bộ, ngành cơ quan trung ương, chính quyền các cấp và các chủ thể liên quan khác đã chủ động tổ chức thực hiện và đạt được nhiều kết quả quan trọng, nổi bật là: hiệu lực, hiệu quả nhà nước về xây dựng đã được nâng cao hơn, các hoạt động xây dựng ngày càng đi vào trật tự, nền nếp, bảo đảm, nâng cao chất lượng công trình xây dựng và hiệu quả đầu tư xây dựng, góp phần tạo lập thị trường xây dựng ngày càng công khai, minh bạch, đóng góp rất quan trọng trong phát triển kinh tế, xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh của đất nước.

Tuy nhiên, hiện nay đã có một số yêu cầu mới đòi hỏi phải sửa đổi, bổ sung Luật, cụ thể là:

*Một là,* Yêu cầu phải thể chế hóa kịp thời một số định hướng, chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, định hướng trong các Nghị quyết của Ban Chấp hành Trung ương Đảng về hoàn thiện pháp luật về đầu tư kinh doanh, cải cách thủ tục hành chính:

Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XII số 11-NQ/TW ngày 03/06/2017 về hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Nghị quyết Hội nghị lần thứ năm Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII số 10-NQ/TW ngày 03/06/2017 về phát triển kinh tế tư nhân trở thành một động lực quan trọng của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Sau khi xem xét đề nghị của Chính phủ, tại Nghị quyết số 78/2019/QH14 ngày 11/6/2019 của Quốc hội về Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2020, điều chỉnh Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2019, Quốc hội đã bổ sung dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng vào Chương trình xây dựng luật, pháp lệnh năm 2019.

*Hai là,* Trong thực tiễn triển khai thực hiện Luật Xây dựng năm 2014 đã xuất hiện một số vướng mắc, hạn chế, bất cập cần sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện một số quy định về các nội dung như về công tác thẩm định dự án, thẩm định thiết kế; về thành lập, vận hành Ban quản lý dự án đầu tư xây dựng chuyên ngành, ban quản lý dự án khu vực; về công bố hệ thống đơn giá, định mức; về xây dựng công trình có tính cấp bách; về điều chỉnh đối với dự án đầu tư xây dựng khu đô thị…

*Ba là,* Sau khi Luật Xây dựng năm 2014 có hiệu lực, đã có một số Luật mới được ban hành như: Luật Quy hoạch, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của 37 Luật liên quan đến quy hoạch, Luật Đầu tư công số 39/2019/QH14, Luật Kiến trúc số 40/2019/QH14; các Luật khác đang được sửa đổi, bổ sung như Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Đầu tư và [Luật Doanh nghiệp](http://decuongtuyentruyen.com/de-cuong-luat/de-cuong-tuyen-truyen-luat-doanh-nghiep-sua-doi-nam-2020/), Luật Đầu tư theo phương thức đối tác công tư, Luật [Bảo vệ môi trường](http://decuongtuyentruyen.com/bai-giang/video-tuyen-truyen-phap-luat-bao-ve-moi-truong/), Luật Đất đai…Vì vậy, cần thiết phải rà soát, điều chỉnh, bổ sung một số quy định của Luật Xây dựng năm 2014 để bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ của hệ thống pháp luật.

 Trước yêu cầu thực tiễn nêu trên, để đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới, việc sửa đổi, bổ sung Luật Xây dựng năm 2014 là cần thiết, vì vậy ngày 17 tháng 6 năm 2020 Quốc hội khóa XIV kỳ họp thứ 9 thông qua Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng (sau đây gọi tắt là Luật Xây dựng 2020) và có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2021 (trừ các quy định tại khoản 2 Điều 3 có hiệu lực kể từ ngày 15/8/2020).

**II. MỤC TIÊU, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG LUẬT**

**1. Mục tiêu xây dựng Luật**

Mục đích của việc sửa đổi, bổ sung Luật Xây dựng năm 2014 là tiếp tục thể chế hóa Nghị quyết của Đảng, Nhà nước về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tiếp tục cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, đơn giản hóa thủ tục hành chính trong hoạt động đầu tư xây dựng, đáp ứng tốt hơn nữa yêu cầu tạo điều kiện thuận lợi, minh bạch, bình đẳng cho người dân và doanh nghiệp; khắc phục những hạn chế, bất cập trong thực tiễn công tác đầu tư xây dựng; bảo đảm sự đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật.

**2. Quan điểm xây dựng Luật**

2.1. Phù hợp với chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng, Nhà nước về phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, cải thiện môi trường đầu tư, kinh doanh, đơn giản hóa thủ tục hành chính trong hoạt động đầu tư xây dựng.

2.2. Phù hợp với thực tiễn, tập trung sửa đổi, bổ sung những quy định liên quan đến vấn đề mang tính cấp bách, cần thiết nhất và đã được đánh giá tác động, để tháo gỡ vướng mắc, bất cập về thể chế, tạo cơ sở pháp lý trong quá trình thực hiện.

2.3. Bảo đảm tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật, bảo đảm tính tương thích của các chính sách với các điều ước quốc tế có liên quan mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên.

2.4. Bảo đảm sự quản lý thống nhất của Trung ương, tăng cường phân cấp hợp lý và nâng cao trách nhiệm của chính quyền địa phương, bảo đảm công khai, minh bạch, [phòng chống tham nhũng](http://decuongtuyentruyen.com/bai-giang/video-tuyen-truyen-luat-phong-chong-tham-nhung-2018/), thất thoát, lãng phí trong hoạt động đầu tư xây dựng.

**III. BỐ CỤC CỦA LUẬT**

Luật này sửa đổi, bổ sung một số quy định của Luật Xây dựng năm 2014.

Luật Xây dựng 2020 có bố cục gồm 03 Điều. Cụ thể:

- Điều 1 quy định về sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Xây dựng (sửa đổi, bổ sung 66 Điều và thay thế thuật ngữ tại 13 điều/tổng số 168 điều của Luật Xây dựng 2014).

- Điều 2 quy định về sửa đổi, bổ sung Điều 17 của Luật Nhà ở số 65/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 40/2019/QH14.

- Điều 3 quy định về  hiệu lực thi hành.

**IV. NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN CỦA LUẬT**

**1. Về khái niệm Công trình xây dựng**

Theo điểm c khoản 1 Điều 1 Luật Xây dựng sửa đổi 2020 thì “*Công trình xây dựng* là sản phẩm được xây dựng theo thiết kế, tạo thành bởi sức lao động của con người, vật liệu xây dựng, thiết bị lắp đặt vào công trình, được liên kết định vị với đất, có thể bao gồm phần dưới mặt đất, phần trên mặt đất, phần dưới mặt nước và phần trên mặt nước”.

So với Luật xây dựng 2014 thì Luật xây dựng sửa đổi 2020 đã sắp xếp lại khái niệm công trình xây dựng, đồng thời bỏ đoạn: Công trình xây dựng bao gồm công trình dân dụng, công trình công nghiệp, giao thông, nông nghiệp và phát triển nông thôn, công trình hạ tầng kỹ thuật và công trình khác.

**2. Cơ quan chuyên môn về xây dựng**

Theo [Luật Xây dựng](https://trangtinphapluat.com/blog/bai-viet-hay/linh-vuc-dan-su/tong-hop-cac-quy-dinh-phap-luat-ve-mo-cua-so-khi-xay-dung-nha-o/) 2020 thì cơ quan chuyên môn về xây dựng: là cơ quan được giao quản lý xây dựng thuộc Bộ quản lý công trình xây dựng chuyên ngành, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; cơ quan được giao quản lý xây dựng thuộc Ủy ban nhân dân cấp huyện; Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, khu kinh tế (điểm d khoản 1 Điều 1) .

So với Luật Xây dựng 2014 thì Luật Xây dựng 2020 không nêu cụ thể tên cơ quan quản lý cho phù hợp với việc sắp xếp bộ máy của cấp tỉnh, cấp huyện. Đồng thời bổ sung Ban quản lý khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao, khu kinh tế là cơ quan chuyên môn về xây dựng.

**3.** **Thẩm quyền phê duyệt nhiệm vụ và đồ án quy hoạch xây dựng**

Luật xây dựng 2020 sửa đổi thẩm quyền của UBND cấp huyện như sau: Ủy ban nhân dân cấp huyện phê duyệt nhiệm vụ và đồ án quy hoạch chi tiết xây dựng và quy hoạch nông thôn trong phạm vi địa giới hành chính do mình quản lý sau khi có ý kiến thống nhất bằng văn bản của cơ quan quản lý quy hoạch xây dựng thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (điểm b khoản 7 Điều 1).

Như vậy, Luật Xây dựng 2020 đã bỏ thẩm quyền của UBND cấp huyện trong việc phê duyệt nhiệm vụ và đồ án quy hoạch phân khu.

**4. Về các trường hợp được miễn giấy phép xây dựng (mục 2 điểm 30 Điều 1)**

– So với Luật 2014 thì Luật Xây dựng 2020 đã bổ sung các chủ thể ở trung ương quyết định đầu tư được [miễn phép xây dựng](https://trangtinphapluat.com/blog/bai-viet-hay/vuong-mac-phap-luat/xu-ly-cong-trinh-duoc-mien-giay-phep-xay-dung-nhu-the-nao-cho-dung/) như: người đứng đầu cơ quan trung ương của tổ chức chính trị, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Tòa án nhân dân tối cao, Kiểm toán nhà nước, Văn phòng Chủ tịch Nước, Văn phòng Quốc hội, cơ quan trung ương của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và của tổ chức chính trị – xã hội.

– Luật xây dựng 2020 đã bổ sung trường hợp được miễn phép xây dựng gồm: Công trình quảng cáo không thuộc đối tượng phải cấp giấy phép xây dựng theo quy định của pháp luật về quảng cáo; công trình hạ tầng kỹ thuật viễn thông thụ động theo quy định của Chính phủ.

– Luật Xây dựng 2020 đã quy định rõ hơn đối với [công trình xây dựng ở nông thôn](https://trangtinphapluat.com/blog/hoi-dap-phap-luat/xay-dung-cong-trinh-o-nong-thon/) chỉ có công trình xây dựng cấp IV mới được miễn phép. Trước đây, Luật 2014 quy định: Công trình xây dựng ở nông thôn thuộc khu vực chưa có quy hoạch phát triển đô thị và quy hoạch chi tiết xây dựng được duyệt được miễn phép.

- Luật bổ sung công trình nhà ở riêng lẻ ở nông thôn có quy mô trên 7 tầng phải xin phép; đối với miền núi, hải đảo thì nhà ở riêng lẻ miễn phép.

**5. Các loại giấy phép xây dựng (mục 3 điểm 30 Điều 1)**

Luật 2020 kế thừa Luật 2014, tuy nhiên bổ sung thêm [giấy phép xây dựng](https://trangtinphapluat.com/blog/hoi-dap-phap-luat/xay-nha-khi-chua-nhan-duoc-giay-phep-xay-dung-co-bi-xu-phat/) có thời hạn, cụ thể Giấy phép xây dựng gồm:

– Giấy phép xây dựng mới;

– Giấy phép sửa chữa, cải tạo;

– Giấy phép di dời công trình;

– Giấy phép xây dựng có thời hạn.

**6. Điều kiện cấp giấy phép xây dựng có thời hạn (điểm 33 Điều 1)**

Trước đây Luật 2014 chỉ quy định điều kiện cấp phép xây dựng có thời hạn là: Thuộc khu vực có quy hoạch phân khu xây dựng. Luật 2020 đã bổ sung ngoài Thuộc khu vực có quy hoạch phân khu xây dựng, còn thuộc quy hoạch phân khu xây dựng khu chức năng hoặc quy hoạch chi tiết, quy hoạch chi tiết xây dựng khu chức năng đã được cơ quan nhà nước có thẩm quyền phê duyệt, công bố nhưng chưa thực hiện và chưa có quyết định thu hồi đất của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

 – Luật 2020 bổ sung thêm điều kiện là phải: Phù hợp với mục đích sử dụng đất được xác định tại giấy tờ hợp pháp về đất đai của người đề nghị cấp giấy phép xây dựng có thời hạn.

– Luật 2014 không quy định về hỗ trợ cho người được cấp giấy phép xây dựng có thời hạn khi thực hiện phá dỡ công trình khi nhà nước có quyết định thu hồi đất. Luật 2020 đã bổ sung như sau: Trường hợp quá thời hạn này mà quy hoạch xây dựng chưa thực hiện được, chủ đầu tư được tiếp tục sử dụng công trình cho đến khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền có quyết định thu hồi đất. Việc hỗ trợ khi phá dỡ được thực hiện theo quy định của pháp luật về đất đai.

**7. Rút ngắn thời gian cấp giấy phép xây dựng**

Luật 2014 quy định: Kể từ ngày nhận đủ hồ sơ hợp lệ, cơ quan có thẩm quyền cấp giấy phép xây dựng phải xem xét hồ sơ để cấp giấy phép trong thời gian 30 ngày đối với trường hợp cấp giấy phép xây dựng , bao gồm cả giấy phép xây dựng có thời hạn, giấy phép xây dựng điều chỉnh, giấy phép di dời.

Luật xây dựng 2020 rút ngắn thời gian xuống còn 20 ngày.

**8. Thẩm quyền cấp phép xây dựng của cấp huyện**

 Theo khoản 3 Điều 103 Luật Xây dựng 2014 thì: Ủy ban nhân dân cấp huyện cấp giấy phép xây dựng đối với các công trình, nhà ở riêng lẻ xây dựng trong đô thị, trung tâm cụm xã, trong khu bảo tồn, khu di tích lịch sử – văn hóa thuộc địa bàn do mình quản lý, trừ các công trình xây dựng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này.

So với Luật 2014 thì Luật 2020 quy định chi tiết hơn về thẩm quyền của cấp huyện như sau: Ủy ban nhân dân cấp huyện cấp giấy phép xây dựng đối với công trình cấp III, cấp IV và nhà ở riêng lẻ trên địa bàn do mình quản lý.

**9. Về phá dỡ công trình vi phạm (điểm 44 Điều 1)**

 - Luật xây dựng 2020 bổ sung một số trường hợp phá dỡ công trình như sau:

Công trình phải phá dỡ khẩn cấp nhằm kịp thời phòng, chống, khắc phục hậu quả thiên tai, thảm họa, dịch bệnh, các nhiệm vụ cấp bách để bảo đảm quốc phòng, an ninh, đối ngoại theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

- Về trình tự phá dỡ

Luật 2014 chỉ nêu việc phá dỡ thực hiện theo phương án, giải pháp phá dỡ được duyệt, bảo đảm an toàn và bảo vệ môi trường. Không nêu cụ thể việc thẩm tra, phê duyệt tổ chức thực hiện.

Luật 2020 đã quy định việc phá dỡ công trình xây dựng phải bảo đảm an toàn, bảo vệ môi trường và thực hiện theo trình tự như sau:

a) Lập phương án, giải pháp phá dỡ công trình xây dựng. Trường hợp công trình thuộc diện phải có quyết định phá dỡ, cưỡng chế phá dỡ thì phải có quyết định phá dỡ hoặc quyết định cưỡng chế phá dỡ công trình xây dựng;

b) Thẩm tra, phê duyệt thiết kế phương án, giải pháp phá dỡ công trình xây dựng đối với công trình xây dựng ảnh hưởng lớn đến an toàn, lợi ích cộng đồng;

c) Tổ chức thi công phá dỡ công trình xây dựng;

d) Tổ chức giám sát, nghiệm thu công tác phá dỡ công trình xây dựng.

**V. TRIỂN KHAI THI HÀNH LUẬT**

## Để bảo đảm triển khai có hiệu quả Luật này trong giai đoạn chuyển tiếp, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 113/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 quy định chi tiết điểm đ khoản 3 Điều 3 [Luật Xây dựng sửa đổi 2020](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Xay-dung-Do-thi/Luat-Xay-dung-sua-doi-2020-so-62-2020-QH14-418229.aspx) về công tác thẩm định thiết kế xây dựng triển khai sau thiết kế cơ sở và miễn giấy phép xây dựng, Nghị định này có hiệu lực kể từ ngày ký đến hết ngày 31/12/2020 và đang tiếp tục xây dựng Thông tư hướng dẫn thi hành.

Trên cơ sở Luật và Nghị định, các Bộ, ngành và địa phương cần tổ chức triển khai nghiêm túc những nội dung công việc đã được giao.

**Chuyên đề:**

**GIỚI THIỆU NGHỊ ĐỊNH SỐ 79/2020/NĐ-CP NGÀY 12/02/2020 CỦA CHÍNH PHỦ QUY ĐỊNH CHẾ ĐỘ, CHÍNH SÁCH XÂY DỰNG, HUY ĐỘNG LỰC LƯỢNG DỰ BỊ ĐỘNG VIÊN**

Ngày 08/07/2020, Chính phủ ban hành Nghị định số 79/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định chế độ, chính sách xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viện. Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 31/3/2020, riêng có một số điều có hiệu lực thi hành vào ngày 21/8/2020.

**I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH NGHỊ ĐỊNH**

Luật Lực lượng dự bị động viên số 53/2019/QH14 được Quốc hội khóa 14 thông qua tại kỳ họp thứ 8 ngày 26 tháng 11 năm 2019 (gọi chung là Luật), có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2020, là văn bản quan trọng, tạo hành lang pháp lý để quản lý nhà nước về xây dựng, huy động và chế độ, chính sách đối với lực lượng dự bị động viên đáp ứng với yêu cầu nhiệm vụ. Tại khoản 3 Điều 29; khoản 6 Điều 30; Điều 31 của Luật giao Chính phủ quy định chi tiết về chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên. Mặt khác, chế độ, chính sách đối với lực lượng dự bị động viên đang thực hiện theo Pháp lệnh dự bị động viên năm 1996 có những nội dung bất cập chưa đáp ứng với thực tiễn xây dựng và huy động lực lượng dự bị động viên cũng như có nội dung đã được điều chỉnh, bổ sung theo quy định của Luật mới ban hành. Cụ thể như sau:

**1.** Chế độ, chính sách đối với lực lượng dự bị động viên và học viên đào tạo sĩ quan dự bị thực hiện theo Pháp lệnh dự bị động viên năm 1996, được quy định, hướng dẫn tại nhiều văn bản khác nhau: Nghị định số 39/CP ngày 28 tháng 4 năm 1997 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Pháp lệnh về lực lượng dự bị động viên *(viết tắt là Nghị định số 39)*; Nghị định số 26/2002/NĐ-CP ngày 21 tháng 3 năm 2002 của Chính phủ về sĩ quan dự bị Quân đội nhân dân Việt Nam *(viết tắt là Nghị định số 26)*; Thông tư liên tịch số 1232/1998/TTLT-BQP-BLĐTBXH-BTC ngày 24 tháng 4 năm 1998 của Bộ Quốc phòng, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ phụ cấp trách nhiệm quản lý đơn vị dự bị động viên và chế độ, chính sách đối với quân nhân dự bị trong thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu *(viết tắt là Thông tư liên tịch số 1232/1998)*; Thông tư liên tịch số 170/2002/TTLT-BQP-BTC ngày 28 tháng 11 năm 2002 của Bộ Quốc phòng, Bộ Tài chính hướng dẫn thực hiện chế độ, chính sách đối với học viên đào tạo sĩ quan dự bị và sĩ quan dự bị *(viết tắt là Thông tư liên tịch số 170/2002).* Do vậy, chưa bảo đảm tính đồng bộ, thuận lợi trong tổ chức thực hiện. Mặt khác, các văn bản nêu trên sẽ hết hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 7 năm 2020 khi Luật Lực lượng dự bị động viên có hiệu lực thi hành.

**2.** Qua tổng kết thực hiện Pháp lệnh về lực lượng dự bị động viên, đánh giá hơn 20 năm triển khai thực hiện Pháp lệnh, mức phụ cấp, trợ cấp đối với quân nhân dự bị và gia đình quân nhân dự bị còn thấp, không phù hợp với tình hình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, chưa tương xứng với ngày công lao động phổ thông, tác động đến tâm tư của quân nhân dự bị và gia đình quân nhân dự bị; trực tiếp tác động, ảnh hưởng đến việc xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên. Do vậy, cần điều chỉnh mức phụ cấp, trợ cấp đối với quân nhân dự bị và gia đình quân nhân dự bị.

**3.** So với Pháp lệnh dự bị động viên năm 1996, Luật Lực lượng dự bị động viên năm 2019 bổ sung đối tượng***quân nhân chuyên nghiệp dự bị và hạ sĩ quan, binh sĩ dự bị được hưởng phụ cấp sắp xếp vào đơn vị dự bị động viên***; do vậy, cần được quy định chi tiết để thực hiện. Mặt khác, thực hiện Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp sẽ bãi bỏ mức lương cơ sở và hệ thống lương như hiện nay; xây dựng mức lương cơ bản bằng số tiền cụ thể trong bảng lương mới. Do vậy, các chế độ phụ cấp, trợ cấp đối với lực lượng dự bị động viên được tính hưởng theo mức lương cơ sở trước đây sẽ phải được điều chỉnh chuyển sang hưởng theo mức tiền tuyệt đối. Mức hưởng được tính trên mức lương cơ sở theo lộ trình tăng lương cơ sở của Chính phủ, từ ngày 01/7/2020 là 1.600.000 đồng và quy định bằng mức tiền tuyệt đối.

Từ những nội dung nêu trên; thực hiện quy định của Luật Lực lượng dự bị động viên năm 2019, việc nghiên cứu, xây dựng, ban hành Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Lực lượng dự bị động viên về chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên là cần thiết và phù hợp.

**II. MỤC ĐÍCH, QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH**

**1. Mục đích**

Quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Lực lượng dự bị động viên về chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, thống nhất và đồng bộ của văn bản trong hệ thống pháp luật và xây dựng lực lượng dự bị động viên hùng hậu, có chất lượng cao làm nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ quốc phòng; phát huy sức mạnh tổng hợp của đất nước để bảo vệ vững chắc độc lập, chủ quyền, thống nhất, toàn vẹn lãnh thổ của Tổ quốc, bảo vệ Nhân dân, Đảng, Nhà nước và chế độ xã hội chủ nghĩa; bảo vệ công cuộc đổi mới, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa, bảo vệ lợi ích quốc gia, dân tộc; bảo vệ nền văn hóa dân tộc; giữ vững môi trường hòa bình, ổn định chính trị, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội.

**2. Quan điểm**

- Giữ vững và tăng cường sự lãnh đạo tuyệt đối, trực tiếp về mọi mặt của Đảng đối với quân đội; thống lĩnh của Chủ tịch nước đối với lực lượng vũ trang nhân dân; sự quản lý tập trung, thống nhất của Chính phủ; sự chỉ huy, chỉ đạo trực tiếp, toàn diện của Bộ trưởng Bộ Quốc phòng đối với lực lượng dự bị động viên.

- Thể chế hóa quan điểm, chủ trương mới của Đảng, Hiến pháp năm 2013 về xây dựng Quân đội nhân dân: “Cách mạng, chính quy, tinh nhuệ, từng bước hiện đại, có lực lượng thường trực hợp lý, lực lượng dự bị động viên hùng hậu, lực lượng dân quân tự vệ vững mạnh và rộng khắp, làm nòng cốt trong thực hiện nhiệm vụ quốc phòng”, tạo cơ sở pháp lý đồng bộ nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật về lực lượng dự bị động viên, bảo đảm tính hợp hiến, hợp pháp, đồng bộ, thống nhất với hệ thống pháp luật hiện hành.

**-** Kế thừa những quy định đang thực hiện còn phù hợp về chế độ, chính sách đối với lực lượng dự bị động viên; quy định của các Luật có liên quan đang thi hành, bảo đảm cân đối chung về chính sách; thuận lợi, khả thi trong tổ chức thực hiện

**III. BỐ CỤC CỦA NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định số 79/2020/NĐ-CP gồm 03 chương 12 điều:

**Chương I:** Những quy định chung, gồm 02 điều, quy định về:phạm vi điều chỉnh; đối tượng áp dụng.

**Chương II:** Chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên, gồm 06 điều, quy định về: Phụ cấp đối với quân nhân dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên; quân nhân dự bị được bổ nhiệm giữ chức vụ chỉ huy đơn vị dự bị động viên;  Phụ cấp theo ngày làm việc; Trợ cấp đối với gia đình quân nhân dự bị; Chế độ khám bệnh, chữa bệnh; chế độ trợ cấp tai nạn; trợ cấp chết do tai nạn hoặc chết do ốm đau, tai nạn rủi ro; Chế độ, chính sách đối với học viên đào tạo sĩ quan dự bị; chế độ viếng sĩ quan dự bị từ trần; Hồ sơ, trách nhiệm, trình tự giải quyết trợ cấp tai nạn và trợ cấp chết do tai nạn hoặc do ốm đau, tai nạn rủi ro.

**Chương III:** Điều khoản thi hành, gồm 04 điều, quy định về: Nguồn kinh phí; trách nhiệm của các bộ, ngành, địa phương; hiệu lực thi hành và trách nhiệm thi hành; Trách nhiệm thi hành.

**IV. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định này quy định phụ cấp đối với quân nhân dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên; phụ cấp trách nhiệm quản lý đơn vị dự bị động viên; phụ cấp theo ngày làm việc; chế độ khám bệnh, chữa bệnh; chế độ trợ cấp tai nạn, trợ cấp chết do tai nạn hoặc chết do ốm đau, tai nạn rủi ro; trợ cấp đối với gia đình quân nhân dự bị; chế độ, chính sách đối với học viên đào tạo sĩ quan dự bị; chế độ viếng sĩ quan dự bị từ trần

**1. Đối tượng áp dụng** *(Điều 2)*

Để đảm bảo cụ thể hóa đối tượng được quy định tại khoản 2, Điều 2 Luật Lực lượng dự bị động viên số 53/2019/QH14, Nghị định đã quy định cụ thể đối tượng được hưởng chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viện gồm:

- Quân nhân dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên; quân nhân dự bị được bổ nhiệm giữ chức vụ chỉ huy đơn vị dự bị động viên.

- Gia đình quân nhân, quân nhân dự bị thuộc đối tượng quân nhân dự bị trong thời gian tập trung huấn luyện *(huấn luyện, chuyển loại, chuyển hạng, bổ túc)*, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động khi chưa đến mức tổng động viên hoặc động viên cục bộ; học viên đào tạo sĩ quan dự bị và gia đình hạ sĩ quan dự bị hạng một trong thời gian đào tạo sĩ quan dự bị.

- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan.

Như vậy, Với quy định này cơ bản đã đảm bảo phù hợp chỉ đạo của Đảng được nêu tại Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21 tháng 5 năm 2018 của Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII).

**2. Chế độ, chính sách trong xây dựng, huy động lực lượng dự bị động viên**

***2.1. Đối tượng, Phụ cấp đối với quân nhân dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên*** *(Điều 3)*

- Mức ***160.000*** đồng/tháng đối với ***sĩ quan*** dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên phải có thời gian xếp vào đơn vị dự bị động viên từ đủ 15 ngày trong tháng trở lên thì tháng đó được hưởng phụ cấp; dưới 15 ngày trong tháng thì tháng đó không được hưởng phụ cấp.

- Mức ***320.000*** đồng/năm đối với quân nhân chuyên nghiệp dự bị; hạ sĩ quan, binh sĩ dự bị đã xếp vào đơn vị dự bị động viên phải có thời gian xếp vào đơn vị dự bị động viên từ đủ 06 tháng liên tục trở lên thì năm đó được hưởng phụ cấp; dưới 06 tháng thì năm đó không được hưởng phụ cấp.

***2.2. Phụ cấp trách niệm quản lý đơn vị dự bị động viên*** *(Khoản 2, Điều 3)*

Mức ***480.000*** đồng/quý đối với Tiểu đội trưởng, Khẩu đội trưởng; Mức ***560.000*** đồng/quý đối với Trung đội trưởng; Mức ***640.000*** đồng/quý đối với Phó Đại đội trưởng, Chính trị viên phó đại đội; Mức ***720.000*** đồng/quý đối với Đại đội trưởng, Chính trị viên đại đội; Mức ***800.000*** đồng/quý đối với Phó Tiểu đoàn trưởng, Chính trị viên phó tiểu đoàn; Mức ***880.000*** đồng/quý đối với Tiểu đoàn trưởng, Chính trị viên tiểu đoàn; Mức ***960.000*** đồng/quý đối với Phó Trung đoàn trưởng, Phó Chính ủy trung đoàn; Mức ***1.040.000*** đồng/quý đối với Trung đoàn trưởng, Chính ủy trung đoàn và các chức vụ tương đương nhưng phải thực hiện trách nhiệm quản lý đơn vị dự bị động viên và có đủ 45 ngày trong một quý trở lên thì quý đó được hưởng phụ cấp. Trong quý, quân nhân dự bị được bổ nhiệm chức vụ mới thì từ quý tiếp theo được hưởng phụ cấp trách nhiệm theo chức vụ mới.

***2.3. Phụ cấp theo ngày làm việc*** *(Điều 4)*

- Đối với sĩ quan dự bị, quân nhân chuyên nghiệp dự bị, mức phụ cấp 01 ngày được tính bằng tháng tiền lương cơ bản hiện hành của sĩ quan có cùng cấp bậc quân hàm hoặc cùng bậc lương quân nhân chuyên nghiệp tại ngũ chia cho 26 ngày.

- Đối với hạ sĩ quan, binh sĩ dự bị, mức phụ cấp theo ngày làm việc được tính bằng mức phụ cấp quân hàm hạ sĩ quan, binh sĩ tại ngũ có cùng cấp bậc quân hàm (không bao gồm phụ cấp quân hàm do kéo dài thời gian phục vụ tại ngũ). Nếu thời gian tập trung từ 05 ngày đến 15 ngày thì được hưởng 1/2 tháng phụ cấp; nếu tập trung từ 16 ngày cho đến 31 ngày thì được hưởng cả tháng phụ cấp; nếu tập trung trên 31 ngày thì mức phụ cấp tiếp tục được hưởng như quy định từ đầu.

- Đối với các đối tượng trên nếu ốm đau, tai nạn đi khám bệnh, chữa bệnh thì thời gian đi khám bệnh, chữa bệnh được hưởng phụ cấp theo ngày làm việc nhưng không vượt quá thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động

Trường hợp ốm đau, tai nạn đi khám bệnh, chữa bệnh thì thời gian đi khám bệnh, chữa bệnh được hưởng phụ cấp theo ngày làm việc nhưng không vượt quá thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy độngtrường hợp ốm đau, tai nạn đi khám bệnh, chữa bệnh thì thời gian đi khám bệnh, chữa bệnh được hưởng phụ cấp theo ngày làm việc nhưng không vượt quá thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động.

***2.4. Trợ cấp đối với gia đình quân nhân dự bị*** *(Điều 5)*

Đây là một điểm mới quy định về chế độ trợ cấp đối với gia đình quân nhân dự bị. Theo đó, ngoài quân nhân dự bị được hưởng các khoản trợ cấp thì tại Điều 5 Nghị định số 79/2020/NĐ-CP có quy định trợ cấp đối với gia đình quân nhân dự bị như sau:

- Mức trợ cấp ***160.000*** đồng/ngày áp dụng đối với gia đình quân nhân dự bị thuộc diện đang lao động, học tập, làm việc trong các cơ quan, tổ chức và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Mức trợ cấp ***240.000*** đồng/ngày áp dụng đối với gia đình quân nhân dự bị không thuộc đối tượng quy định trên.

Trường hợp quân nhân dự bị ốm đau, tai nạn đi khám bệnh, chữa bệnh thì gia đình quân nhân dự bị được hưởng trợ cấp nhưng không vượt quá thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động.

   Sau khi kết thúc đợt tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động, đơn vị trực tiếp huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động lập danh sách quân nhân dự bị; xác nhận số ngày tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động; mức trợ cấp gia đình quân nhân dự bị, gửi về Ban Chỉ huy quân sự cấp huyện nơi quân nhân dự bị được gọi tập trung để chi trả trợ cấp cho gia đình quân nhân dự bị.

***2.5. Chế độ khám bệnh, chữa bệnh; chế độ trợ cấp tai nạn; trợ cấp chết do tai nạn hoặc chết do ốm đau, tai nạn rủi ro*** *(Điều 6)*

Luật lực lượng Dự bị động viên tại khoản 6, Điều 30 quy định *“Quân nhân dự bị tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế mà bị ốm đau, bị tai nạn, chết hoặc bị suy giảm khả năng lao động thì được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế;* ***trường hợp không tham gia*** *bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế thì được hưởng chế độ, chính sách theo quy định của Chính phủ”* để bảo đảm thực hiện, Nghị định đã hướng dẫn cụ thể:

- Chế dộ khám chữa bệnh: Được khám bệnh, chữa bệnh tại các cơ sở khám bệnh, chữa bệnh quân, dân y; được thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh, tiền ăn bệnh lý theo hóa đơn thu tiền ***(nếu điều trị nội trú);*** nếu hết thời gian tập trung huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động mà phải tiếp tục điều trị thì được thanh toán chi phí khám bệnh, chữa bệnh và tiền ăn bệnh lý tối đa không quá ***15*** ngày.

- Chế độ trợ cấp tai nạn:

+ Điều kiện: Trên đường từ nơi ở đến nơi tập trung huấn luyện hoặc khi kết thúc đợt tập trung huấn luyện trở về nơi ở; trong giờ làm việc và tại nơi thực hiện nhiệm vụ; ngoài giờ làm việc, ngoài nơi làm nhiệm vụ khi thực hiện công việc theo yêu cầu của người chỉ huy có thẩm quyền mà Quân nhân dự bị nếu bị tai nạn được Hội đồng giám định y khoa cấp tỉnh hoặc tương đương trở lên khám, giám định kết luận mức độ suy giảm khả năng lao động từ 5% trở lên.

+ Mức trợ cấp: Suy giảm khả năng lao động 5% thì được trợ cấp một lần bằng 8.000.000 đồng; sau đó, cứ suy giảm thêm 1% thì được hưởng thêm 800.000 đồng.

- Chế độ trợ cấp đối với trường hợp chết do tai nạn hoặc chết do ốm đau, tai nạn rủi ro nếu chết do tai nạn, gia đình được trợ cấp một lần bằng ***57.600.000*** đồng; Chết do ốm đau, tai nạn rủi ro, gia đình được trợ cấp một lần bằng ***4.800.000*** đồng và thân nhân hoặc người tổ chức mai táng được nhận tiền mai táng phí bằng ***16.000.000*** đồng.

***Lưu ý:*** Các trường hợp không được hỗ trợ gồm: 1. Do mâu thuẫn của chính bản thân với người gây ra tai nạn mà không liên quan đến việc thực hiện công việc, nhiệm vụ của đơn vị; 2. Cố ý tự hủy hoại sức khỏe bản thân; do say rượu, bia; vi phạm kỷ luật Quân đội, pháp luật của Nhà nước; 3. Sử dụng chất ma túy, chất gây nghiện, chất hướng thần, thuốc gây nghiện, thuốc hướng thần trái với quy định của pháp luật.

Ngoài ra, ***Đơn vị trực tiếp*** huấn luyện, diễn tập, kiểm tra sẵn sàng động viên, sẵn sàng chiến đấu và huy động có trách nhiệm thanh toán các khoản chi phí theo quy định của điều này và trong trường hợp Quân nhân dự bị từ trần thì Ban Chỉ huy quân sự cấp huyện cùng Ban Chỉ huy quân sự cấp xã tổ chức đoàn viếng, mức ***1.600.000*** đồng/trường hợp.

***2.6. Các chế độ, phụ cấp khác***

Nghị định còn quy định cụ thể các chế độ như: Chế độ tiền lương và phụ cấp, trợ cấp; Chế độ tiền ăn; Chế độ quân trang, đồ dùng sinh hoạt; Chế độ nghỉ phép, hoãn gọi đào tạo sĩ quan dự bị đối với cán bộ, công chức đang công tác ở các cơ quan, đơn vị ngoài Quân đội; Chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế v.v.. được quy định cụ thể tại Điều 7 nghị định này.

***2.7. Hồ sơ, trách nhiệm, trình tự giải quyết trợ cấp tai nạn và trợ cấp chết do tai nạn hoặc do ốm đau, tai nạn rủi ro***

Trình tự, thủ tục để lập hồ sơ cũng như trách nhiệm giải quyết được quy định cụ thể tại Điều 8 Nghị định này.

**V. TRIỂN KHAI THI HÀNH NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định có hiệu lực thi hành kể từ ngày 21/8/2020, riêng Các chế độ, chính sách quy định tại Nghị định này được áp dụng thực hiện kể từ ngày 01/7/ 2020. Nghị định quy định chi tiết do đó sẻ có hiệu lực thi hành không phải chờ Thông tư hướng dẫn./.

1. Nghị quyết liên tịch số 11/2016/NQLT/UBTVQH-CP-ĐCTUBTWMTTQVN ngày 01/02/2016. [↑](#footnote-ref-1)
2. Quy định này bảo đảm nguyên tắc phân quyền cho chính quyền địa phương theo quy định tại Điều 12 của Luật Tổ chức chính quyền địa phương. [↑](#footnote-ref-2)