

TIN NHANH PHÁP LUẬT THÁNG 2

Thông tư 15/2024/TT-BLĐTBXH: Bãi bỏ hàng loạt văn bản liên quan đến lao động – tiền lương từ ngày 15/02/2025

Ngày 31/12/2024, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã ban hành **Thông tư 15/2024/TT-BLĐTBXH**, quy định việc bãi bỏ **10 văn bản** quy phạm pháp luật liên quan đến một số vấn đề thuộc lĩnh vực lao động - tiền lương. Từ ngày **15/02/2025**, Thông tư 15/2024/TT-BLĐTBXH này chính thức có hiệu lực.

Dưới đây, WIKI LEGAL sẽ trình bày tổng quát và ngắn gọn lý do 10 văn bản quy phạm pháp luật này bị bãi bỏ để Quý Khách Hàng/bạn đọc có thể cập nhật, nắm bắt.

| STT | Văn bản bị bãi bỏ | Lý do bị bãi bỏ |
|-----|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH (hướng dẫn về tranh chấp lao động) | <ul style="list-style-type: none">Hệ thống pháp luật lao động đã có các quy định chi tiết hơn về giải quyết tranh chấp lao động trong Bộ luật Lao động 2019 (Chương XIV) và Nghị định 145/2020/NĐ-CP.Một số nội dung tại Thông tư 08 này không còn phù hợp với quy định hiện hành. Đơn cử như Thông tư 08 quy định hoà giải bắt buộc đối với mọi tranh chấp lao động cá nhân; tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 quy định các trường hợp tranh chấp cá nhân được phép đưa thẳng ra Tòa án mà không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải, ví dụ: (i) tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, (ii) tranh chấp liên quan đến đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; (iii) tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; (iv) tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với chủ sử dụng lao động ... |
| 2 | Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH (hướng dẫn về hợp đồng lao động) | <ul style="list-style-type: none">Bộ luật Lao động 2019 đã có các quy định rõ ràng, đầy đủ hơn về hợp đồng lao động.Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã thay thế nội dung hướng dẫn của Thông tư này, đặc biệt là quy định về thủ tục, các loại hợp đồng và nghĩa vụ của người sử dụng lao động.Một số nội dung của Thông tư cũ này không còn phù hợp với quy định hiện hành, đơn cử:<ul style="list-style-type: none">Hình thức hợp đồng: Thông tư 30 cho phép hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng dưới 03 tháng. Tuy nhiên, theo Bộ luật Lao động 2019, toàn bộ hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản, ngoại trừ công việc có tính chất tạm thời với thời hạn dưới 01 tháng thì có thể giao kết bằng lời nói.Loại hợp đồng lao động: Thông tư 30 vẫn ghi nhận loại hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Trong khi đó, Bộ luật Lao động 2019 đã bãi bỏ loại hợp đồng mùa vụ, chỉ còn quy định 02 loại hợp đồng (không xác định thời hạn và có xác định thời hạn). |

| STT | Văn bản bị bãi bỏ | Lý do bị bãi bỏ |
|-----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 3 | Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH (quy định về lao động giúp việc gia đình) | <ul style="list-style-type: none"> Bộ luật Lao động 2019 đã có riêng Chương XI về lao động giúp việc gia đình, quy định rõ quyền lợi của nhóm lao động này. Nghị định 145/2020/NĐ-CP cũng thay thế và bổ sung các quy định mới, chi tiết hơn về lao động giúp việc gia đình. Có sự chồng chéo giữa quy định tại Thông tư 19 này và quy định hiện hành. Đơn cử là quy định về trách nhiệm chi trả BHXH của người sử dụng lao động cho người giúp việc gia đình. Thông tư 19 quy định người sử dụng lao động chỉ có trách nhiệm trả thêm cho người lao động một khoản tiền để người lao động tự lo BHXH, BHYT theo quy định của pháp luật, người sử dụng lao động không bắt buộc phải đóng BHXH cho người lao động. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 lại quy định rõ người sử dụng lao động có trách nhiệm phải đóng BHXH cho người lao động đối với hợp đồng lao động từ đủ 01 tháng trở lên. |
| 4 | Thông tư 27/2014/TT-BLĐTBXH (quy định về việc lấy ý kiến của tổ chức đại diện người lao động khi xây dựng chính sách, pháp luật về lao động) | <ul style="list-style-type: none"> Một số nội dung quy định tại Thông tư 27 này không có sự đồng nhất với quy định hiện hành. Đơn cử như quy định về đối tượng lấy ý kiến. Thông tư 27 chủ yếu đề cập đến việc lấy ý kiến từ Liên đoàn Lao động cấp tỉnh và tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp tỉnh. Trong khi đó, Bộ luật Lao động 2019 mở rộng khái niệm “tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở”, bao gồm cả công đoàn cơ sở và các tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp. Điều này dẫn đến sự chồng chéo trong việc xác định đối tượng lấy ý kiến. Đã có Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn chi tiết về cơ chế tham vấn ý kiến người lao động. Do vậy, Thông tư 27 này đã lỗi thời, cần được bãi bỏ và thay thế để phù hợp với quy định hiện hành. |
| 5 | Thông tư 23/2015/TT-BLĐTBXH (hướng dẫn thực hiện quy định về tiền lương) | <ul style="list-style-type: none"> Bộ luật Lao động 2019 đã có Chương VI quy định riêng về tiền lương. Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã quy định đầy đủ và chi tiết hơn về các vấn đề tiền lương, đơn cử như mức lương tối thiểu, hình thức trả lương, tiền lương làm thêm giờ, trả lương ngừng việc... Thông tư 23 có nhiều quy định chồng chéo so với hiện tại, đơn cử là cách tính tiền lương làm thêm giờ. Thông tư 23 quy định tiền lương làm thêm giờ được tính dựa trên tiền lương thực trả theo công việc đang làm của ngày làm việc bình thường (lương cơ bản theo hợp đồng lao động). Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 đã quy định mở rộng hơn, căn cứ tính không chỉ dựa vào lương cơ bản mà còn bao gồm phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác ghi nhận theo hợp đồng lao động. Ngoài ra, Bộ luật Lao động còn quy định tăng mức hưởng làm thêm giờ vào ban đêm - người lao động được cộng thêm 20% lương đơn giá sản phẩm. |
| 6 | Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH (hướng dẫn về thương lượng tập thể) | <ul style="list-style-type: none"> Bộ luật Lao động 2019 đã điều chỉnh lại toàn bộ quy trình thương lượng tập thể (Chương V) với các quy định mới và chi tiết hơn. Nghị định 145/2020/NĐ-CP đã có hướng dẫn đầy đủ về thương lượng tập thể, thoả ước lao động tập thể. Một số quy định tại Thông tư này đã lỗi thời và không còn áp dụng trong thực tế hiện hành. Đơn cử quy định về tần suất thương lượng định kỳ: Thông tư 29 ấn định phải tiến hành ít nhất 1 lần/năm. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động 2019 không còn quy định về việc thương lượng định kỳ này, tần suất thực hiện phụ thuộc vào thoả thuận của các bên. |
| 7 | Thông tư 35/2016/TT-BLĐTBXH (chính sách dành cho người lao động khi cổ phần hoá đơn vị sự nghiệp công lập theo Quyết định 22/2015/QĐ-TTg) | <ul style="list-style-type: none"> Quyết định 22/2015/QĐ-TTg về cổ phần hoá đơn vị sự nghiệp công lập đã hết hiệu lực, nên Thông tư này cũng không còn giá trị. Đã có Nghị định 150/2020/NĐ-CP về chuyển đơn vị sự nghiệp công lập sang công ty cổ phần, trong đó có quy định chi tiết hơn về chính sách mua cổ phần ưu đãi cho người lao động; chính sách đối với người lao động dôi dư; phân chia quỹ khen thưởng, phúc lợi v.v... |

| STT | Văn bản bị bãi bỏ | Lý do bị bãi bỏ |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 8 | Thông tư 17/2018/TT-BLĐTBXH (quy định về tự kiểm tra việc thực hiện pháp luật lao động của doanh nghiệp) | <ul style="list-style-type: none"> Bộ luật Lao động 2019 đã có quy định chung về trách nhiệm của doanh nghiệp trong việc tuân thủ pháp luật. Nghị định 24/2022/NĐ-CP đã hướng dẫn chi tiết về thanh tra, kiểm tra lao động, thay thế nội dung trong Thông tư này. Một số nội dung của Thông tư 17 đã lỗi thời, không còn phù hợp với quy định hiện hành. Đơn cử như việc Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung quy định về hợp đồng lao động điện tử, được coi là hình thức hợp đồng bằng văn bản. Trong khi đó Thông tư 17 chưa đề cập đến hình thức hợp đồng này. Do đó, nếu doanh nghiệp vẫn sử dụng quy định theo Thông tư 17 thì trong quá trình tự kiểm tra việc giao kết và thực hiện hợp đồng, doanh nghiệp có thể bỏ sót các hợp đồng lao động điện tử này. |
| 9 | Thông tư 20/2018/TT-BLĐTBXH (quy định về cơ chế phối hợp thanh tra lao động) | Đã có Nghị định 03/2024/NĐ-CP quy định riêng về cơ quan thực hiện hoạt động thanh tra chuyên ngành và hoạt động của các cơ quan đó. Do vậy, Thông tư 20 này trở nên dư thừa, không còn cần thiết. |
| 10 | Quyết định 01/2006/QĐ-BLĐTBXH (quy định về Quy chế thanh tra lao động theo mô hình thanh tra viên phụ trách vùng) | <ul style="list-style-type: none"> Bộ luật Lao động 2019 và Nghị định 24/2022/NĐ-CP đã quy định mô hình thanh tra lao động mới, không còn áp dụng cơ chế thanh tra viên phụ trách vùng như trước đây. Cơ chế giám sát hiện nay đòi hỏi sự linh hoạt và hiệu quả hơn, nên mô hình thanh tra cũ này không còn phù hợp. |

Tóm lại, có thể thấy rằng 10 văn bản quy phạm pháp luật nêu trên đã không còn phù hợp với quy định hiện hành, cần bãi bỏ để tránh sự chồng chéo, mâu thuẫn giữa các quy định, tạo sự thống nhất trong việc thực thi pháp luật lao động.

Các doanh nghiệp cần khẩn trương rà soát lại các hợp đồng lao động, chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội và quy trình nội bộ để đảm bảo không còn sử dụng các quy định đã bị bãi bỏ. Đồng thời, các doanh nghiệp phải cập nhật các mẫu biểu, thủ tục theo Bộ luật Lao động 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP và các văn bản thay thế khác có liên quan; đào tạo bộ phận nhân sự và pháp lý để nắm vững các quy định mới, tránh rủi ro vi phạm pháp luật và đảm bảo hoạt động kinh doanh luôn tuân thủ.



VĂN PHÒNG HÀ NỘI

Địa chỉ: Tầng 7, toà nhà HH Office, số 15 ngõ 293 Khuất Duy Tiến, Phường Trung Hoà, Quận Cầu Giấy, TP. Hà Nội

Hotline: 0912.254.860

Email: admin@wikilegal.vn

CHI NHÁNH TP. HCM

Địa chỉ: Tầng 2, toà nhà H3, số 384 Hoàng Diệu, Phường 9, Quận 4, TP. HCM

Hotline: 0989.313.818

Email: hcm.office@wikilegal.vn

Tin nhanh này chỉ mang tính chất tham khảo, không phải tư vấn pháp lý chính thức của Wiki Legal. Trong mọi trường hợp, Wiki Legal không chịu trách nhiệm về việc người đọc sử dụng, tham khảo, tham chiếu các thông tin được nêu trong tin nhanh này.