

Lương, thưởng của người lao động thay đổi như thế nào từ năm 2021?

Bộ luật Lao động 2019 (có hiệu lực thi hành từ 1/1/2021) quy định nhiều điểm mới về tiền lương, thưởng, người lao động cần lưu ý để bảo đảm quyền và lợi ích chính đáng của bản thân



Lasic
Trung tâm Thông tin

Thêm ngày nghỉ hưởng nguyên lương

Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, từ 2021, người lao động làm việc đủ 12 tháng cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hằng năm, hưởng nguyên lương theo hợp đồng lao động như sau: 12 ngày làm việc đối với người làm công việc trong điều kiện bình thường; 14 ngày làm việc đối với người lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, người làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; 16 ngày làm việc đối với người làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm.

- 1 Tết Dương lịch **01 ngày** (ngày 1-1 dương lịch)
- 2 Tết Âm lịch **05 ngày**
- 3 Ngày Chiến thắng **01 ngày** (ngày 30-4 dương lịch)
- 4 Ngày Giỗ Tổ Hùng Vương **01 ngày** (ngày 10-3 âm lịch)
- 5 Ngày Quốc tế lao động, **01 ngày** (ngày 1-5 dương lịch)
- 6 Quốc khánh **02 ngày** (ngày 2-9 dương lịch và 1 ngày liền kề trước hoặc sau)



Lasic
Trung tâm Thông tin

Nghỉ việc không cần báo trước



Theo Điểm b Khoản 2 Điều 35 Bộ luật Lao động 2019, thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho người sử dụng lao động nếu không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại Khoản 4 Điều 97 BLLĐ 2019.

Hiện nay, người lao động nghỉ việc phải báo trước 3 ngày.

Lasic
Trung tâm Thông tin

Người lao động được thưởng bằng tiền hoặc tài sản

1

Căn cứ quy định tại Điều 104 Bộ luật Lao động 2019 thì thưởng là số tiền hoặc tài sản hoặc bằng các hình thức khác mà người sử dụng lao động thưởng cho người lao động căn cứ vào kết quả sản xuất, kinh doanh, mức độ hoàn thành công việc của người lao động (Bộ luật Lao động hiện hành chỉ quy định về tiền thưởng).

2

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



Lasic
Trung tâm Thông tin

Phải đền bù cho người lao động nếu chậm trả lương



1 Về nguyên tắc, 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 Tuy nhiên, trường hợp vì lý do bất khả kháng mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng không thể trả lương đúng hạn thì không được chậm quá 30 ngày.



3 Nếu trả lương chậm từ 15 ngày trở lên thì người sử dụng lao động phải đền bù cho người lao động một khoản tiền ít nhất bằng số tiền lãi của số tiền trả chậm tính theo lãi suất huy động tiền gửi có kỳ hạn 01 tháng do ngân hàng nơi người sử dụng lao động mở tài khoản trả lương cho người lao động công bố tại thời điểm trả lương.

Lasic

Trung tâm Thông tin