UỶ BAN NHÂN DÂN **XÃ ĐẠI ĐỒNG**	**CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**
Số: 604 /BC - UBND	*Đại Đồng, ngày 03 tháng 11 năm 2026*

BÁO CÁO
Kết quả nghiên cứu, rà soát Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14

Thực hiện Công văn số 12119/BNV-PC ngày 22/10/2026 của Bộ Nội vụ, Công văn số 7315/UBND-NC ngày 23/10/2026 của UBND tỉnh Hưng Yên và Công văn số 17976/SNV-LĐVL ngày 28/10/2026 của Sở Nội vụ về việc đề nghị rà soát Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 theo quy định tại Quyết định số 1685/QĐ-TTg ngày 30/8/2026 của Thủ tướng Chính phủ;

Ủy ban nhân dân xã Đại Đồng báo cáo kết quả nghiên cứu, rà soát như sau:

I. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU RÀ SOÁT

Căn cứ chức năng, nhiệm vụ, thẩm quyền và phạm vi quản lý thực tế, UBND xã Đại Đồng đã tiến hành rà soát các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Kết quả đánh giá đối với từng nội dung có bất cập, vướng mắc phát sinh như sau:

1. Về quy định thời điểm xóa kỷ luật đối với hình thức kéo dài thời hạn nâng lương (Điều 126 BLLĐ 2019)

Quy định pháp luật hiện hành: Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người lao động bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương được đương nhiên xóa kỷ luật sau 06 tháng kể từ ngày bị xử lý nếu không tiếp tục vi phạm.

Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc: Pháp luật chưa quy định rõ thời điểm bắt đầu tính thời hạn 06 tháng "kể từ ngày bị xử lý" là tính từ ngày ban hành quyết định xử lý kỷ luật hay tính từ thời điểm người lao động bị kéo dài thời hạn nâng lương theo quy chế của đơn vị/doanh nghiệp. Điều này dẫn đến cách hiểu và áp dụng không thống nhất trong thực tế khi kỳ nâng lương định kỳ của người lao động cách xa ngày ban hành quyết định kỷ luật.

Nguyên nhân: Xuất phát từ quy định pháp luật hiện hành chưa bao quát hết các trường hợp phát sinh giữa quy chế nâng lương nội bộ và mốc thời gian ban hành quyết định kỷ luật.

Kiến nghị phương án xử lý: Sửa đổi, bổ sung Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng quy định rõ thời điểm bắt đầu tính thời hạn 06 tháng để đương nhiên được xóa kỷ luật đối với trường hợp bị kéo dài thời hạn nâng lương, bảo đảm sự thống nhất trong triển khai.

2. Về giao kết và nhận diện quan hệ lao động trong nền kinh tế số (Điều 13 BLLĐ 2019)

Quy định pháp luật hiện hành: Điều 13 quy định về hợp đồng lao động và tiêu chí xác định quan hệ lao động dựa trên sự thỏa thuận, việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên.

Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc: Sự xuất hiện phổ biến của các mô hình lao động qua nền tảng công nghệ (lao động tự do/ tài xế công nghệ, cộng tác viên làm việc trực tuyến, người giao hàng qua ứng dụng...) tạo ra khoảng trống pháp lý. Tiêu chí "sự quản lý, điều hành, giám sát" trong luật mang tính truyền thống, chưa bao quát được phương thức quản lý thông qua thuật toán/ứng dụng, dẫn đến khó khăn trong việc xác định có tồn tại quan hệ lao động hay không, gây tranh chấp về trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hộ lao động và quyền lợi của người lao động.

Nguyên nhân: Quy định pháp luật ban hành thời điểm trước chưa lường hết sự phát triển nhanh chóng của các hình thức việc làm mới trên nền tảng kinh tế số.

Kiến nghị phương án xử lý: Nghiên cứu sửa đổi, bổ sung Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 hoặc ban hành văn bản hướng dẫn riêng về nhận diện quan hệ lao động và chính sách bảo vệ lao động trên nền tảng số.

3. Về thời giờ làm thêm giờ trong các ngành nghề đặc thù (Điều 107 BLLĐ 2019)

Quy định pháp luật hiện hành: Điều 107 quy định về làm thêm giờ (tối đa không quá 40 giờ/tháng và không quá 200–300 giờ/năm tùy theo nhóm ngành nghề).

Bất cập, hạn chế, khó khăn, vướng mắc: Mặc dù luật đã mở rộng trần làm thêm giờ theo năm, nhưng quy định giới hạn theo tháng (không quá 40 giờ/tháng) đối với một số ngành nghề có tính mùa vụ cao hoặc sản xuất theo đơn hàng xuất khẩu ngắn hạn (như dệt may, da giày, chế biến nông - thủy sản) gây cứng nhắc. Doanh nghiệp khó đáp ứng tiến độ giao hàng, trong khi người lao động có nhu cầu tập trung làm thêm trong thời gian cao điểm để gia tăng thu nhập cũng bị hạn chế.

Nguyên nhân: Do quy định pháp luật áp dụng trần làm thêm giờ theo tháng còn đồng loạt, chưa thực sự linh hoạt theo đặc thù chu kỳ sản xuất kinh doanh của từng nhóm ngành.

Kiến nghị phương án xử lý: Sửa đổi, bổ sung quy định tại Điều 107 theo hướng cho phép điều chỉnh linh hoạt trần giờ làm thêm theo tháng đối với một số ngành nghề mùa vụ, sản xuất hàng xuất khẩu ngắn hạn nhưng vẫn giữ nguyên trần tổng số giờ làm thêm tối đa theo năm để bảo vệ sức khỏe người lao động.

II. ĐỀ XUẤT THỜI ĐIỂM HOÀN THIỆN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Trên cơ sở kết quả rà soát thực tế và tình hình triển khai thi hành pháp luật:

Quan điểm của đơn vị: Chưa đề xuất sửa đổi, bổ sung toàn diện Bộ luật Lao động trong năm 2027.

Lý do:

Cần có thêm thời gian triển khai, theo dõi và đánh giá hiệu quả thực thi các nội dung vừa sửa đổi, bổ sung nêu trên trước khi xem xét điều chỉnh tiếp toàn diện.

Các khó khăn, vướng mắc mang tính kỹ thuật hoặc quy trình thực hiện trước mắt có thể xem xét hướng dẫn, xử lý thông qua các văn bản quy định chi tiết, hướng dẫn thi hành hoặc các văn bản chuyên ngành liên quan.

Thời điểm dự kiến đề xuất sửa đổi, bổ sung tổng thể: Dự kiến nghiên cứu, đề xuất đưa vào chương trình xây dựng luật, pháp lệnh giai đoạn 2028 - 2029.

III. KIẾN NGHỊ, ĐỀ XUẤT KHÁC

Đề nghị cơ quan quản lý cấp trên sớm rà soát, ban hành các văn bản hướng dẫn nhằm tháo gỡ ngay những vướng mắc về quy trình, thủ tục kỷ luật lao động và thời giờ làm việc trong thời gian chờ sửa đổi luật.

Tăng cường công tác tập huấn, hướng dẫn nghiệp vụ và giải đáp kịp thời các vướng mắc phát sinh trong quá trình thi hành pháp luật lao động cho các cơ quan, đơn vị, địa phương và doanh nghiệp trên địa bàn.

Trên đây là báo cáo kết quả nghiên cứu, rà soát Bộ Luật Lao động số 45/2019/QH14, UBND trân trọng báo cáo Sở Nội vụ để tổng hợp./.

Nơi nhận:
- Sở Nội vụ;
- Chủ tịch, các PCT UBND xã;
- Lưu: VT.

TM. ỦY BAN NHÂN DÂN
KT. CHỦ TỊCH
PHÓ CHỦ TỊCH



Trần Văn Thành

PHỤ LỤC: BẢNG TỔNG HỢP CÁC NỘI DUNG BẤT CẬP, HẠN CHẾ VÀ KIẾN NGHỊ XỬ LÝ

(Kèm theo Báo cáo số ...../BC-UBND ngày 03/11/2026)

TT	Quy định hiện hành (Điều khoản)	Bất cập, hạn chế	Phương án xử lý	Thời điểm xử lý và mức độ ưu tiên
1	Điều 126 Bộ luật Lao động năm 2019	Chưa quy định rõ thời điểm bắt đầu tính thời hạn 06 tháng để đương nhiên xóa kỷ luật (kể từ ngày ban hành quyết định hay từ thời điểm áp dụng kéo dài nâng lương theo quy chế).	Đề xuất sửa đổi, bổ sung Điều 126 BLLĐ năm 2019 quy định rõ thời điểm bắt đầu tính thời hạn 06 tháng đương nhiên xóa kỷ luật đối với người lao động bị kéo dài thời hạn nâng lương.	Năm 2028 - 2029 (Mức độ ưu tiên: Trung bình)
2	Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019	Chưa có tiêu chí rõ ràng để nhận diện quan hệ lao động đối với các mô hình kinh tế số, lao động nền tảng	Đề xuất bổ sung quy định/nghiên cứu xây dựng Nghị định hướng dẫn riêng về nhận diện quan hệ lao động và bảo vệ người lao động trên nền tảng công nghệ.	Năm 2028 - 2029 (Mức độ ưu tiên: Cao)
3	Điều 107 Bộ luật Lao động năm 2019	Mức trần làm thêm giờ theo tháng (40 giờ/tháng) chưa linh hoạt đối với các ngành nghề có tính mùa vụ cao hoặc sản xuất đơn hàng xuất khẩu ngắn hạn.	Đề xuất sửa đổi Điều 107 cho phép linh hoạt nâng trần làm thêm giờ theo tháng đối với một số ngành nghề đặc thù, giữ nguyên trần tổng theo năm.	Năm 2028 - 2029 (Mức độ ưu tiên: Trung bình)