|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ | **CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAMĐộc lập - Tự do - Hạnh phúc** \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |
| Số: /TTr-BLĐTBXH | *Hà Nội, ngày tháng năm 2020* |

**DỰ THẢO**

**TỜ TRÌNH**

**Ban hành Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều**

**của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động**

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Kính gửi: Chính phủ

Thực hiện Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 ngày 20 tháng 11 năm 2019 và Quyết định số 24/QĐ-TTg ngày 06 tháng 01 năm 2020 của Thủ tướng Chính phủ về việc ban hành Danh mục và phân công cơ quan chủ trì soạn thảo văn bản quy định chi tiết thi hành các luật, bộ luật, nghị quyết được Quốc hội khóa XIV thông qua tại kỳ họp thứ 8, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội xây dựng dự thảo Nghị định quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động (sau đây gọi là dự thảo Nghị định). Sau khi lấy ý kiến Bộ ngành và các cơ quan liên quan, ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chính phủ như sau:

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

1. Thực hiện Bộ luật Lao động năm 2012, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 05 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động và Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, trong đó đã quy định cụ thể về tiêu chuẩn, thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động; việc hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động trọng trường hợp hoãn, ngừng đình công; cơ cấu tổ chức, chế độ làm việc của Hội đồng trọng tài lao động.

Qua quá trình thực hiện cho thấy những quy định về hòa giải viên lao động, trọng tài lao động đã từng bước đi vào cuộc sống, giúp cho các bên tranh chấp lao động tiến hành giải quyết tranh chấp lao động được thuận lợi hơn, thúc đẩy cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo các nguyên tắc của quan hệ lao động, giảm dần cách thức giải quyết hành chính, góp phần tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Tuy nhiên, quy định hiện hành có những hạn chế:

- Về hòa giải lao động: Tiêu chuẩn còn thấp, chưa được chuẩn hóa theo yêu cầu nhiệm vụ trong bối cảnh mới, ngoài giải quyết tranh chấp lao động, chưa có quy định giao nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động đối với hòa giải viên lao động; trong công tác tuyển chọn, bổ nhiệm chưa gắn với trách nhiệm rà soát lập kế hoạch tổng thể hằng năm theo yêu cầu nhiệm vụ của toàn tỉnh; việc phân cấp, cử hòa giải viên bị hạn chế trong địa bàn cấp huyện, chưa có cơ chế cho cấp tỉnh quản lý và cử hòa giải viên phù hợp với yêu cầu cầu, nhiệm vụ trên phạm vi cấp tỉnh; công tác đánh giá hòa giải viên còn manh mún, chưa đồng bộ, chưa có cơ chế để để quản lý đánh giá thống nhất trên phạm vi cấp tỉnh; chưa có cơ chế mở cho các tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có đông doanh nghiệp, lao động, tình hình quan hệ lao động phức tạp có thể bố trí hòa giải viên chuyên trách trong tổng số biên chế được giao; chế độ đãi ngộ còn thấp, không khuyến khích được những người có năng lực tham gia vào công tác hòa giải lao động; chưa rõ trách nhiệm trong việc bảo đảm các điều kiện cần thiết để cho hòa giải viên lao động làm việc.

- Về trọng tài lao động: Tiêu chuẩn trọng tài viên lao động chưa được chuẩn hóa; chưa rõ ràng trong việc đề cử, tuyển chọn bổ nhiệm trọng tài viên với việc thành lập hội đồng trọng tài; cơ chế giải quyết tranh chấp theo toàn thể hội đồng thiếu tính linh hoạt trong lựa chọn một số trọng tài viên để giải quyết các vụ việc tranh chấp; chưa có quy trình về trình tự cơ bản trong giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động; chế độ đãi ngộ thấp; chưa rõ trách nhiệm về phân cấp quản lý của trung ương, của tỉnh trong quản lý đối với Hội đồng trọng tài, trọng tài viên.

- Về hoãn, ngừng đình công: chưa có sự phân định về rõ về thời hạn hoãn và thời gian ngừng đình công.

2. Bộ luật Lao động năm 2019 giao Chính phủ quy định chi tiết thi hành về: tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động (khoản 2 Điều 184); tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động (khoản 6 Điều 185); hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động (khoản 6 Điều 210).

3. Từ các thực tế trên, cần thiết phải ban hành Nghị định để quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động năm 2019 về tranh chấp lao động, khắc phục những bất hợp lý về hòa giải lao động, trọng tài lao động đang đặt ra hiện nay.

**II. QUAN ĐIỂM XÂY DỰNG NGHỊ ĐỊNH**

1. Việc xây dựng Nghị định phải bám sát chủ trương, đường lối của Đảng về xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ theo tinh thần Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03 tháng 9 năm 2019 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới.

2. Các nội dung quy định phải phù hợp với Bộ luật Lao động năm 2019, bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật, đáp ứng yêu cầu thực tiễn về phát triển quan hệ lao động trong cơ chế thị trường và hội nhập quốc tế.

3. Tạo điều kiện thuận lợi cho các bên tiến hành giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục, bảo đảm hài hòa lợi ích các bên, quy định của pháp luật góp phần tích cực cho việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, bảo đảm an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội.

**III. QUÁ TRÌNH XÂY DỰNG DỰ THẢO NGHỊ ĐỊNH**

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã tiến hành đánh giá quá trình triển khai thực hiện Nghị định số 46/2013/NĐ-CP và số 05/2015/NĐ-CP; thành lập Ban soạn thảo và Tổ biên tập xây dựng Nghị định; xây dựng dự thảo Tờ trình, Nghị định; tổ chức một số cuộc hội thảo lấy ý kiến; tham vấn chuyên gia; gửi văn bản lấy ý kiến Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, các bộ, ngành, cơ quan liên quan, đăng trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ và của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội trong thời gian 60 ngày để lấy ý kiến rộng rãi về nội dung dự thảo Nghị định.

Tiếp thu ý kiến đóng góp của các cơ quan, tổ chức, cá nhân, cơ quan soạn thảo hoàn thiện hồ sơ trình dự thảo Nghị định theo quy định, gửi Bộ Tư pháp thẩm định. Trên cơ sở ý kiến thẩm định của Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chỉnh lý dự thảo Nghị định và các tài liệu kèm theo trình Chính phủ.

**IV. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA NGHỊ ĐỊNH**

Nghị định gồm 5 Chương, 23 Điều, với những nội dung sau:

*1. Chương I - Những quy định chung*, gồm 2 điều (Điều 1, Điều 2) quy định về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng.

*2. Chương II - Hòa giải viên lao động*, gồm 6 điều (từ Điều 3 đến Điều 8) quy định về tiêu chuẩn; trình tự và thủ tục bổ nhiệm; miễn nhiệm; thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử; chế độ, điều kiện hoạt động và quản lý hòa giải viên lao động theo hướng đơn giản hóa quy trình thủ tục, quy định cụ thể chế độ đãi ngộ và cơ chế quản lý có sự phân công, phân cấp đối với hòa giải viên lao động. Trong đó quy định:

- Một trong các tiêu chuẩn của hòa giải viên lao động là phải có bằng đại học trở lên và có hiểu biết pháp luật.

- Hằng năm, các tỉnh phải xây dựng, phê duyệt kế hoạch tuyển chọn, bổ nhiệm hòa giải viên lao động để thực hiện thống nhất trong phạm vi toàn tỉnh gắn với yêu cầu nhiệm vụ.

- Giao cho các tỉnh, thành phố tự quyết định việc quản lý, cử hòa giải viên lao động; cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội và Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội thực hiện theo Quy chế quản lý hòa giải viên lao động của tỉnh.

- Quy định rõ thẩm quyền cử hòa giải viên lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động, tham gia hỗ trợ phát triển quan hệ lao động cho Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội theo phân cấp quản lý.

- Quy định chế độ bồi dưỡng đối với hòa giải viên lao động mức 200.000 đồng/người/ngày thực tế tham gia giải quyết tranh chấp lao động; cơ chế để UBND cấp tỉnh trình HĐND cùng cấp quyết định mức chi cao hơn theo khả năng ngân sách địa phương, đồng thời quy định việc bảo đảm các chế độ về công tác phí, tập huấn, bồi dưỡng, khen thưởng và bố trí địa điểm, phương tiện, tài liệu và các điều kiện cần thiết khác để hòa giải viên làm việc.

- Quy định trách nhiệm Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải ban hành quy chế quản lý hòa giải viên lao động để thực hiện thống nhất trong phạm vi toàn tỉnh.

- Quy định rõ trách nhiệm quản lý hòa giải viên của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội, trong đó giao quyền cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh căn cứ tình hình quan hệ lao động của từng địa phương được bổ nhiệm hòa giải viên chuyên trách để vừa làm công tác giải quyết tranh chấp vừa hỗ trợ phát triển quan hệ lao động vừa giúp Sở Lao động – Thương binh và Xã hội thực hiện công tác hòa giải lao động.

*3. Chương III - Hội đồng trọng tài lao động*, gồm 7 điều (từ Điều 9 đến Điều 15) quy định về tiêu chuẩn, điều kiện; bổ nhiệm; miễn nhiệm; thành lập Hội đồng trọng tài lao động, thành lập Ban trọng tài lao động; chế độ, điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; quản lý nhà nước đối với trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, trong đó:

- Quy định cụ thể bổ sung về tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên lao động.

- Quy định phân biệt rõ nội dung và trách nhiệm trong việc cử, bổ nhiệm trọng tài viên lao động và thành lập Hội đồng trọng tài, cơ cấu, chức năng nhiệm vụ của Hội đồng trọng tài và các thành viên Hội đồng trọng tài.

- Quy định cụ thể việc thành lập Ban trọng tài lao động trong các trường hợp; quy định quy trình cơ bản giải quyết và ra quyết định giải quyết tranh chấp lao động trong thời hạn 30 đối với Ban trọng tài.

- Quy định chế độ bồi dưỡng đối với trọng tài viên lao động mức 200.000 đồng/người/ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết quyết tranh chấp lao động; có cơ chế để UBND cấp tỉnh trình HĐND cùng cấp quyết định mức chi cao hơn theo khả năng ngân sách địa phương, đồng thời quy định việc bảo đảm các chế độ về công tác phí, tập huấn, bồi dưỡng, khen thưởng và bố trí địa điểm, phương tiện, tài liệu và các điều kiện cần thiết khác để Hội đồng trọng tài, Ban trọng tài, trọng tài viên lao do động làm việc.

- Quy định rõ trách nhiệm quản lý đối với Hội đồng trọng tài lao động, trọng tài viên lao động của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội; Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội.

*4. Chương IV - Hoãn, ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của người lao động*, gồm 5 điều (từ Điều 16 đến Điều 20) quy định về các trường hợp hoãn, ngừng đình công; trình tự, thủ tục thực hiện hoãn đình công; trình tự, thủ tục thực hiện ngừng đình công; giải quyết quyền lợi của người lao động khi hoãn, ngừng đình công; quyền, trách nhiệm của người lao động khi ngừng đình công trên cơ sở quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định rõ việc ngừng đình công là ngừng có thời hạn, phân biệt với quy định trước đây là chấm dứt hẳn cuộc đình công đang diễn ra nhằm bảo đảm quyền đình công của người lao động theo luật định.

*5. Chương 5. Điều khoản thi hành*, gồm 03 điều (từ Điều 21 đến Điều 23).

**V. Ý KIẾN CỦA CÁC BỘ, NGÀNH**

**VI. Ý KIẾN THẨM ĐỊNH CỦA BỘ TƯ PHÁP**

Trên đây là Tờ trình về dự thảo Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động, trình Chính phủ xem xét, quyết định./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:***- Thủ tướng Chính phủ;- Văn phòng Chính phủ;- Bộ Tư pháp;- Lưu: VT, Cục QHLĐTL. | **BỘ TRƯỞNG****Đào Ngọc Dung** |