|  |  |
| --- | --- |
| **BỘ LAO ĐỘNG - THƯƠNG BINH** | **CỘNG HOÀ XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** |
| **VÀ XÃ HỘI** | **Độc lập - Tự do - Hạnh phúc** |
| Số: 94/BC-LĐTBXH | *Hà Nội, ngày 10 tháng 9 năm 2019* |

**BÁO CÁO TỔNG HỢP, TIẾP THU, GIẢI TRÌNH**

**Ý KIẾN GÓP Ý VỀ DỰ ÁN BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

-----------------------------------------

Thực hiện quy định của Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015, Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đã đăng dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) trên Cổng thông tin điện tử của Chính phủ, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và xin ý kiến góp ý các Bộ, ngành, địa phương và người dân đối với dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Đến nay, Bộ đã nhận được 115[[1]](#footnote-1) ý kiến góp ý của các Bộ, ngành, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Hội Nông dân, Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Ủy ban nhân dân, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội các tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, các Hiệp hội doanh nghiệp và hơn 40 ngàn ý kiến trên cổng thông tin điện tử của Chính phủ, của Bộ và trên các phương tiện thông tin đại chúng.

Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổng hợp, giải trình, tiếp thu ý kiến góp ý như sau:

**I. VỀ CÁC NỘI DUNG LỚN TRONG TỜ TRÌNH**

**1. Mở rộng khung thỏa thuận về giờ làm thêm tối đa**

*Đa số ý kiến đồng tình mở rộng khung thỏa thuận làm thêm 100 giờ/năm như đề xuất trong dự thảo Bộ luật. Tuy nhiên, một số ý kiến đề nghị tăng hơn nữa lên mức tối đa 450 giờ hoặc 500 giờ trong một năm. Một số ý kiến đề nghị nếu tăng số giờ làm thêm lên 400 giờ thì phải được tính tiền lương theo phương pháp lũy tiến (phải quy định mức cụ thể tiền lương lũy tiến trong Bộ luật) và chỉ trong một số “trường hợp đặc biệt” và cần ưu tiên cho những doanh nghiệp có thời gian làm việc chính thức tối đa 40 giờ/tuần; tiếp tục quy định trần làm thêm giờ tối đa theo tháng; đề nghị giảm giờ làm việc bình thường từ 48h/tuần xuống 44h/tuần.*

Về nội dung này, Ban soạn thảo đề nghị tiếp thu theo hướng: quy định trần tối đa làm thêm giờ theo tháng là 40 giờ; quy định các trường hợp đặc biệt được làm thêm đến 400 giờ/năm theo hướng: (i) Chỉ rất ít ngành, nghề, lĩnh vực sản xuất như: gia công xuất khẩu sản phẩm là hàng dệt, may, da giầy, linh kiện điện, điện tử, chế biến nông, lâm, thủy sản; (ii) Các trường hợp phải giải quyết công việc cấp bách, không thể trì hoãn; (iii) Ở một số thời điểm nhất định, thực hiện công việc: căn cứ vào tính chất thời vụ, thời điểm của nguyên liệu, sản phẩm hoặc để giải quyết công việc phát sinh do yếu tố khách quan không dự liệu trước được (Chính phủ sẽ ban hành Nghị định hướng dẫn chi tiết việc tổ chức làm thêm giờ để tránh lạm dụng, bảo vệ sức khỏe của người lao động đồng thời tăng cường thanh tra, kiểm tra để đảm bảo tính tuân thủ pháp luật); quy định mức tiền lương làm thêm giờ ít nhất bằng 150% nếu làm thêm vào ngày thường, 200% nếu làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần, 300% nếu làm thêm vào ngày nghỉ lễ, ngày nghỉ có hưởng lương; và việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ với mức lương cao hơn mức trên thì do hai bên thỏa thuận.

**2. Về điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu**

Đa số ý kiến[[2]](#footnote-2) đồng ý về sự cần thiết tăng tuổi nghỉ hưu để chủ động ứng phó với quá trình già hóa dân số diễn ra nhanh của Việt Nam và cơ bản nhất trí với đề xuất của dự thảo Bộ luật về nâng tuổi nghỉ hưu lên 60 tuổi với nữ và 62 tuổi với nam theo lộ trình tăng chậm (theo Phương án 1: tăng 3 tháng một năm đối với nam và 4 tháng một năm đối với nữ) nhằm hạn chế tác động không tốt đến tâm lý xã hội của người lao động và người sử dụng lao động, tránh tác động tiêu cực đối với thị trường lao động.

Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội giải trình như sau:

- Sửa đổi Bộ luật Lao động lần này nhằm thể chế hóa yêu cầu Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương Đảng khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội:

"Từ năm 2021, thực hiện điều chỉnh tuổi nghỉ hưu theo mục tiêu tăng tuổi nghỉ hưu chung, thu hẹp dần khoảng cách về giới trong quy định tuổi nghỉ hưu; đối với những ngành nghề đặc biệt, người lao động được quyền nghỉ hưu sớm, hoặc muộn hơn 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu chung.

Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu cần có tầm nhìn dài hạn và có lộ trình phù hợp với tăng trưởng kinh tế, giải quyết việc làm, thất nghiệp; không gây tác động tiêu cực đến thị trường lao động; bảo đảm số lượng, chất lượng và cơ cấu dân số; bình đẳng giới; cân đối Quỹ bảo hiểm xã hội trong dài hạn; xu hướng già hoá dân số; tính chất, loại hình lao động và giữa các ngành nghề, lĩnh vực".

- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là quyết sách có tính chiến lược về nhân lực, cần tầm nhìn dài hạn, không phải là chính sách ngắn hạn; việc điều chỉnh cần có lộ trình, không gây sốc cho thị trường lao động, bảo đảm sự ổn định của quốc gia, nhưng phải thực hiện sớm khi thị trường lao động đang còn thặng dư lao động, không để đến khi thiếu hụt lao động do tình trạng già hóa dân số mới thực hiện. Đây là công việc khó khăn, phức tạp do là vấn đề tổng hợp về kinh tế, chính trị, xã hội và nhân khẩu học, nên việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu cần được thực hiện đồng bộ với các chính sách khác về thị trường lao động và an sinh xã hội một cách tổng thể.

- Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu không có nghĩa là sẽ quy định tuổi nghỉ hưu như nhau cho mọi nhóm đối tượng người lao động. Người lao động làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; người lao động bị suy giảm khả năng lao động; người làm việc ở những địa bàn đặc biệt khó khăn thì sẽ nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn[[3]](#footnote-3). Đối với một số công việc có tính chất đặc thù như xiếc, thể thao, nghệ thuật sân khấu, giáo viên mầm non…, khi hết tuổi nghề làm công việc đặc thù thì người lao động sẽ được đào tạo để chuyển đổi sang nghề nghiệp khác phù hợp, trường hợp không chuyển đổi nghề nghiệp được thì có thể nghỉ hưu sớm.

- Đối với người có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao (thực chất chỉ áp dụng đối với khu vực hành chính, sự nghiệp nhà nước) thì có thể nghỉ hưu ở độ tuổi cao hơn, nhưng phải bảo 3 nguyên tắc: (1) Chỉ làm công việc chuyên môn, không giữ các chức vụ, chức danh lãnh đạo; (2) Cơ quan có nhu cầu sử dụng; (3) Cá nhân có nguyện vọng và có đủ sức khỏe đáp ứng yêu cầu công việc.

**3. Về tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở**

- Đa số các ý kiến đồng ý với quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong dự thảo: Các nội dung được thể hiện trong dự thảo Bộ luật là phù hợp với chủ trương của Đảng tại Nghị quyết số 06-NQ/TW và cơ bản đã thực hiện theo chỉ đạo của Chính phủ tại Nghị quyết số 06/NQ-CP, tương thích với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản trong các công ước liên quan, đáp ứng yêu cầu thực hiện cam kết quốc tế của Việt Nam theo Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định thương mại tự do Việt Nam-EU (EVFTA).

- Bộ Công an đề nghị chỉ nên quy định các nội dung chính mà Việt Nam đã cam kết trong các Hiệp định thương mại tự do, các nội dung còn lại sẽ giao cho Chính phủ quy định chi tiết. Bộ Tài chính, Bộ Kế hoạch và Đầu tư đề nghị Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội cân nhắc bổ sung vào dự thảo Luật nội dung giao Chính phủ quy định về: nguồn tài chính, quản lý, sử dụng nguồn tài chính của tổ chức này.

Về nội dung này, dự thảo Bộ luật Lao động chỉ quy định 3 vấn đề cốt lõi bao gồm: (1) quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện; (2) điều kiện đối với ban lãnh đạo và người đứng đầu tổ chức; và (3) điều kiện về tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ. Những vấn đề cụ thể cần hướng dẫn đối với 3 nội dung trên và những nội dung cụ thể liên quan khác sẽ được quy định tại các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật. Cụ thể Khoản 4 Điều 173 của dự thảo Bộ luật quy định: "*Chính phủ quy định về hồ sơ, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; hợp nhất, sáp nhập, chia, tách, giải thể, quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp."*

**4. Về thời gian nghỉ Tết Âm lịch, bổ sung một ngày nghỉ lễ và quy định giờ làm việc trong khu vực nhà nước**

Về những nội dung này, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu theo hướng:

- Giữ nguyên phương án nghỉ Tết Âm lịch của Bộ luật Lao động năm 2012, trong quá trình điều hành, Chính phủ sẽ cân nhắc hoán đổi hay không hoán đổi ngày nghỉ phù hợp trong từng năm.

- Giữ nguyên số ngày nghỉ lễ như hiện nay, không đề xuất thêm ngày nghỉ.

- Chỉ quy định thẩm quyền của Chính phủ trong việc quy định thời gian làm việc của các cơ quan nhà nước.

**II. VỀ MỘT SỐ NỘI DUNG KHÁC CỦA DỰ THẢO BỘ LUẬT**

**1. Về phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng**

*Đa số các ý kiến đồng ý với phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng như dự thảo Bộ luật do Chính phủ trình.*

*Tuy nhiên, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam đề nghị cân nhắc mở rộng phạm vi áp dụng với cả nhóm lao động trong khu vực không có quan hệ lao động vì đây là nhóm lao động dễ bị tổn thương, chiếm tỷ trọng lớn, cần cơ chế pháp lý để bảo vệ tốt hơn quyền lao động, quyền được bảo đảm an sinh xã hội của mọi công dân theo tinh thần Hiến pháp.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu, giải trình như sau:

- Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) kế thừa phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động ban hành kể từ năm 1994: điều chỉnh quan hệ làm công hưởng lương giữa người lao động và người sử dụng lao động, bất kể quan hệ lao động đó trong khu vực chính thức hoặc trong khu vực phi chính thức.

Đồng thời, để mở rộng diện bao phủ và nâng cao khả năng nhận diện về quan hệ lao động trên thực tiễn, dự thảo Bộ luật đã sửa đổi khái niệm người lao động và hợp đồng lao động, theo đó, bất kỳ người lao động nào làm việc theo thỏa thuận việc làm mà có đủ 3 dấu hiệu về: (i) công việc phải làm; (ii) tiền lương; (iii) có sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động thì dù được thể hiện bằng tên gọi hoặc hình thức hợp đồng nào, ở khu vực kinh tế chính thức hay phi chính thức cũng đều thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động (sửa đổi).

Đối với những người lao động tự do, tự tạo việc làm và tự tạo thu nhập thì tùy từng mối quan hệ mà được Luật Việc làm, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Bộ luật Dân sự điều chỉnh.

Bộ luật Lao động có hai nhóm nội dung chính là các quy định về tiêu chuẩn lao động và các quy định về quan hệ lao động. Chỉ có một số nội dung về tiêu chuẩn lao động là có thể áp dụng được đối với lao động không có quan hệ lao động (ví dụ quy định về tiền lương tối thiểu). Các nội dung về quan hệ lao động (hợp đồng lao động, đối thoại, thương lượng tập thể.v.v...) và nhiều nội dung về tiêu chuẩn lao động khác (ví dụ quy định về thời giờ làm việc 8 giờ/ngày) là không thể áp dụng cho lao động tự do, những người buôn bán nhỏ không có quan hệ lao động.

- Tiếp thu ý kiến đại biểu Quốc hội và ý kiến thẩm tra, Ban soạn thảo đề nghị bổ sung trong điều khoản áp dụng quy định người lao động không có quan hệ lao động được áp dụng những quy định phù hợp tại Bộ luật này. Cụ thể, khoản 3 Điều 219 của dự thảo Bộ luật sẽ được sửa đổi, bổ sung như sau: “Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác, xã viên hợp tác xã *và người lao động không có quan hệ lao động* do các Luật khác quy định, tuỳ từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này”.

**2. Về Hợp đồng lao động**

2.1. Phụ lục hợp đồng lao động

*Đa số ý kiến đề nghị giữ như quy định hiện hành, theo đó, phụ lục hợp đồng có thể được dùng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu. Dự thảo được chỉnh sửa theo hướng phụ lục hợp đồng được dùng để sửa đổi, bổ sung nội dung của hợp đồng lao động, trừ trường hợp sử dụng phụ lục hợp đồng để sửa đổi thời hạn hợp đồng (có bản chất là ký hợp đồng lao động chuỗi gây bất lợi cho người lao động).

2.2. Về thử việc

*Có 15 cơ quan/tổ chức chọn phương án 1 (Nội dung thử việc là một điều khoản nằm trong hợp đồng lao động).*

*Có 23 cơ quan/tổ chức chọn phương án 2 (Thử việc nằm ngoài hợp đồng lao động).*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu theo hướng: Hai bên có thể thỏa thuận nội dung về thử việc trong hợp đồng lao động hoặc bằng hợp đồng thử việc riêng, đồng thời quy định rõ trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian thử việc. Nếu việc làm thử được quy định trong hợp đồng lao động thì thời gian thử việc cần phải được tính là thời gian làm việc chính thức và việc tham gia các chế độ bảo hiểm thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành tương ứng.

2.3. Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

*Có 37 cơ quan/tổ chức chọn phương án 1*

*Có 27 cơ quan/tổ chức chọn phương án 2*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu theo đa số ý kiến góp ý là Phương án 1 với các lý do:

- Các yêu cầu về phải có lý do chính đáng trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã làm hạn chế cơ hội có việc làm tốt hơn của người lao động ở doanh nghiệp khác.

- Trên thực tế, quy định bắt buộc người lao động phải có lý do theo luật định mới được chấm dứt hợp đồng lao động không mang tính khả thi. Khi người lao động không mong muốn tiếp tục duy trì hợp đồng lao động, trong khi người lao động thường gặp khó khăn trong việc trình bày các chứng cứ đối với các lý do được quy định trong luật thì người lao động sẽ bỏ việc giữa chừng, không thông báo, không bồi thường,…

- Yêu cầu về người lao động phải thông báo trước cho người sử dụng lao động 1 khoảng thời gian (theo luật định) đủ để đảm bảo quyền lợi cho phía người sử dụng lao động có thời gian để tuyển dụng lao động mới thay thế lao động nghỉ việc.

2.4. Về nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

*Có 20 cơ quan/tổ chức chọn phương án 1*

*Có 19 cơ quan/tổ chức chọn phương án 2*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu, sửa theo hướng lấy lại quy định hiện hành:

“1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.

2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”.

2.5. Về cho thuê lại lao động

*Một số ý kiến đề nghị mở rộng phạm vi các ngành nghề, công việc được phép cho thuê lại lao động; đề nghị tăng thời gian cho thuê lại lao động; đề nghị không quy định danh mục cấm các công việc được cho thuê lại lao động mà chỉ quy định về danh mục các công việc được phép cho thuê lại lao động.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tiếp thu, giải trình như sau:

Cho thuê lại lao động là một hình thức mới, tiềm ẩn nhiều rủi ro với người lao động thuê lại, do đó pháp luật lao động quy định là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, phải ký quỹ và chỉ được thực hiện bởi những doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động và chỉ trong phạm vi danh mục các nghề, công việc được thực hiện cho thuê lại lao động (theo quy định của Chính phủ) và khống chế thời gian cho thuê lại lao động để giảm thiểu tối đa rủi ro, thiệt hại với người lao động thuê lại.

Tổ chức lao động quốc tế và pháp luật các nước đều nhấn mạnh việc giao kết hợp đồng lao động trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động thực tế, hạn chế việc người lao động làm việc cho người sử dụng lao động thông qua bên thứ ba. Các công việc thuê lại lao động là các công việc tạm thời, thay thế các vị trí vắng mặt tạm thời như ốm đau, thai sản, thực hiện các nghĩa vụ công dân chứ không phải các công việc ổn định, dài hạn. Vì vậy, thời hạn cho thuê lao động và danh mục công việc được cho thuê lao động đều cần được quy định chặt chẽ.

Danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động sẽ được Chính phủ nghiên cứu để bổ sung, sửa đổi cho phù hợp hơn với điều kiện kinh tế xã hội hiện nay.

**3. Về tiền lương**

*Đa số ý kiến đồng ý với dự thảo Bộ luật về các nội dung trong chương Tiền lương. Một số ý kiến đề nghị cần có lộ trình và bước đi phù hợp trong việc tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giải trình như sau:

Việc trao quyền tự quyết cho người sử dụng lao động trong xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động là thể chế hóa Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương 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 “Đối với doanh nghiệp, từ năm 2021, Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp”.

**4. Về xử lý kỷ luật lao động**

*Một số ý kiến đề nghị quy định cụ thể về mức “thiệt hại nghiêm trọng”, “thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng” để thống nhất trong tổ chức thực hiện; một số ý kiến đề nghị giảm bớt quy trình, thủ tục (được sa thải ngay) khi người lao động có hành vi vi phạm nghiêm trọng các quy tắc xã hội.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giải trình như sau:

- Việc xác định như thế nào là gây thiệt hại nghiêm trọng sẽ do doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận với nhau khi giao kết hợp đồng lao động hoặc được quy định trong nội quy, quy chế của doanh nghiệp. Việc quy định một mức tiền chung để xác định mức độ nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng áp dụng cho tất cả các doanh nghiệp là không phù hợp vì mỗi doanh nghiệp có đặc thù riêng.

- Việc xử lý kỷ luật lao động cần tuân thủ theo các nguyên tắc được quy định trong luật (người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của người lao động, người lao động có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư bào chữa,..). Riêng về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động sẽ được nghiên cứu tiếp thu theo hướng đơn giản hơn để thuận lợi trong thực hiện.

**5. Về những quy định riêng đối với lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và một số lao động đặc thù**

*Đa số ý kiến góp ý cho rằng các quy định riêng đối với lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và một số lao động đặc thù trong dự thảo Bộ luật lần này là rất tiến bộ, phù hợp với xu thế phát triển. Một số ý kiến đề nghị đối với lao động nữ đang mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi cần giữ nguyên quy định cấm làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa (như hiện hành). Một số ý kiến đề nghị bỏ quy định về quyền được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh của lao động nữ.*

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội giải trình như sau:

- Về nội dung làm thêm giờ, làm việc ban đêm đối với lao động nữ đang mang thai, đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi, hiện nay có 02 luồng ý kiến về vấn đề này:

Ý kiến thứ nhất: Theo cách tiếp cận hiện đại về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ cơ hội việc làm của người lao động và Công ước CEDAW[[4]](#footnote-4), phụ nữ có quyền được tự do lựa chọn làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa, tùy thuộc vào quyết định của họ. Do đó, Khoản 1 Điều 138 của dự thảo đã trao quyền tự quyết định cho người lao động nữ trong việc lựa chọn làm thêm giờ hoặc không làm thêm giờ, làm việc và ban đêm hoặc đi công tác xa khi mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Ý kiến thứ hai: đề nghị giữ nguyên quy định cấm để bảo đảm sức khỏe, thể chất, tinh thần cho lao động nữ, sự an toàn của thai nhi và sự phát triển tốt nhất của trẻ nhỏ trong những tháng đầu đời. Tuy nhiên, quy định như vậy đang đi ngược lại cách tiếp cận hiện đại về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ cơ hội việc làm của người lao động và Công ước CEDAW.

Do vậy, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội trình Quốc hội xem xét, quyết định.

- Về quy định quyền được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh của lao động nữ: Các quy định này đã thực hiện ổn định từ khi có Bộ luật Lao động đến nay, trong điều kiện xã hội Việt Nam hiện nay, cần tiếp tục quy định để bảo đảm quyền lợi của người lao động và bảo đảm mục tiêu bảo vệ thai sản đối với lao động nữ.

Các ý kiến góp ý cụ thể đối với dự thảo Bộ luật, Cơ quan soạn thảo đã có tiếp thu, giải trình đối với từng ý kiến theo Phụ lục gửi kèm theo./.

|  |  |
| --- | --- |
| ***Nơi nhận:*** - Thủ tướng Chính phủ (để b/c);- Các Phó Thủ tướng Chính phủ (để b/c);- Văn phòng Chính phủ;- Bộ Tư pháp;- Ủy ban về các vấn đề xã hội của QH;- Ủy ban pháp luật của QH;- Bộ trưởng;- Các Thứ trưởng;- Lưu: VT,PC. | **BỘ TRƯỞNG****Đào Ngọc Dung** |

**Phụ lục:**

**Ý KIẾN GÓP Ý CỦA CÁC BỘ, NGÀNH, ĐỊA PHƯƠNG VÀ NGƯỜI DÂN**

**VỀ DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG (SỬA ĐỔI)**

***(Ban hành kèm theo Báo cáo số /BC-LĐTBXH ngày / /2019)***

| **TT** | **NỘI DUNG GÓP Ý** | **CƠ QUAN**  | **TIẾP THU/GIẢI TRÌNH** |
| --- | --- | --- | --- |
| **Chương I. Những Quy định chung (8 điều, từ Điều 1 đến Điều 8)** |
| **1** | **Điều 1. Phạm vi điều chỉnh** |  |  |
| - Đề nghị nghiên cứu bổ sung nhóm lao động phi chính thức vào phạm vi điều chỉnh của BLLĐ để có cơ sở pháp lý quản lý, bảo vệ người lao động, phát triển, liên thông thị trường lao động.- Nghiên cứu xem xét điều chỉnh những quan hệ mới phát sinh trong thị trường lao động (như người lao động làm việc theo các hình thức liên kết kinh doanh với các doanh nghiệp công nghệ số Uber, Grab…) nhằm bảo đảm quyền và lợi ích các bên trong quan hệ lao động và thích ứng với sự thay đổi của thị trường lao động trong bối cảnh mới. | Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | - Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) kế thừa phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng của Bộ luật Lao động ban hành kể từ năm 1994: điều chỉnh quan hệ làm công hưởng lương giữa người lao động và người sử dụng lao động, bất kể quan hệ lao động đó trong khu vực chính thức hoặc trong khu vực phi chính thức. - Đối với những người lao động tự do, tự tạo việc làm và tự tạo thu nhập thì tùy từng mối quan hệ mà được Luật Việc làm, Luật An toàn vệ sinh lao động, Luật Giáo dục nghề nghiệp, Luật Bảo hiểm xã hội, Bộ luật Dân sự điều chỉnh. - Tiếp thu đề nghị này, dự thảo bổ sung trong điều khoản về hiệu lực của Bộ luật lao động quy định người lao động không có quan hệ lao động được áp dụng những quy định phù hợp tại Bộ luật này, cụ thể, khoản 3 Điều 219 của dự thảo Bộ luật sẽ được sửa đổi, bổ sung như sau: “Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác, xã viên hợp tác xã *và người lao động không có quan hệ lao động* do các Luật khác quy định, tuỳ từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này”.  |
|  | Các vị trí Tổng giám đốc, giám đốc không nên được coi là người lao động điều chỉnh bởi BLLĐ mà chủ sở hữu của người sử dụng lao động nên có quyền tùy nghi chấm dứt các vị trí này thông qua việc quản lý doanh nghiệp | AMCHAM | Tổng giám đốc, Giám đốc doanh nghiệp nếu làm việc cho người sử dung lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý điều hành, giám sát của người sử dụng lao động thì cũng là người lao động.  |
| **2** | **Điều 3. Giải thích từ ngữ** |  |  |
|  | Đề nghị bổ sung giải thích các từ học nghề, tập nghề, bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề | Hội Nông dân | Thuật ngữ học nghề, tập nghề đã được giải thích tại Khoản 2 và 3 Điều 60 dự thảo. Hai thuật ngữ này không được sử dụng lặp lại nhiều lần trong Bộ luật Lao động nên không đưa vào Điều 3 giải thích thuật ngữ, mà để ở Điều 60 sẽ hợp lý hơn. |
| Đề nghị làm rõ “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động” | Hội LHPNVN | Bộ Luật Lao động từ năm 1994 đã có các quy định điều chỉnh quan hệ lao động giữa NLĐ và NSD LĐ và một số quan hệ xã hội khác có liên quan chặt chẽ đến quan hệ lao động như: quan hệ về bảo đảm vật chất cho NLĐ trong những trường hợp ốm đau, tai nạn lao động, về hưu thông qua việc tham gia BHXH cho người lao động; quan hệ giữa tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở với tư cách là đại diện tập thể lao động với người sử dụng lao động; quan hệ về trách nhiệm bồi thường vật chất khi quan hệ này không đơn thuần là quan hệ dân sự vì những tổn hại về vật chất do người lao động gây ra (nếu có) xảy ra trong quá trình người lao động thực thi nhiệm vụ do người sử dụng lao động giao chứ không chỉ là quan hệ dân sự bình thường và nhiều quan hệ khác đã được quy định trong Bộ Luật Lao động. |
| Đề nghị nghiên cứu, rà soát nội dung khoản 3 Điều 3 (... tại một đơn vị sử dụng lao động) cho phù hợp, thống nhất với khoản 2 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2012 (...trong một hoặc một số cơ quan, tổ chức..) cho phù hợp và thống nhất.  | Bộ NNPTNT | Bộ Luật Lao động quy định tổ chức đại diện của người lao động gồm công đoàn cơ sở thuộc hệ hống Tổng liên đoàn và tổ chức đại diện người lao động cơ sở thành lập tại doanh nghiệp theo quy định của Bộ Luật này; Tổ chức đại diện người lao động cơ sở không thành lập ở cơ quan, tổ chức khác, còn quy định tại Khoản 2 Điều 4 Luật Công đoàn là nội dung chỉ riêng công đoàn thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam |
| Khoản 6: Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động . Cần luật hóa các quy định về Tổ chức đại diện người sử dụng lao động tại Nghị định số 53/2014/NĐ-CP ngày 26/5/2014 để đảm bảo Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, và các tổ chức khác được thực thi chức năng đại diện người sử dụng lao động của mình trong thực tiễn quan hệ lao động tại Việt Nam. | VCCI | Khoản 6 Điều 3 thuộc mục giải thích từ ngữ và được thiết kế phù hợp đối với tổ chức đại diện của người sử dụng lao động, tương xứng với giải thích từ ngữ về tổ chức đại diện người lao động; vì vậy, xin được giữ nguyên như dự thảo, tuy trong dự thảo mới chuyển thành Khoản 5, Điều 3.Nghị định 53/2014/NĐ-CP ngày 26/5/2014 là Nghị định quy định về việc cơ quan quản lý nhà nước lấy ý kiến tổ chức đại diện người lao động, tổ chức dại diện người sử dụng lao động trong việc xây dựng chính sách, pháp luật về lao động và những vấn đề về quan hệ lao động. Trong thực tiễn, vị trí vai trò, chức năng của tổ chức đại diện người sử dụng lao động lớn hơn rất nhiều chứ không chỉ gói gọn trong đóng góp ý kiến khi được yêu cầu mà là tham gia vào các quan hệ 2 bên, cơ chế 3 bên, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa ổn định và tiến bộ.Vì vậy, tiếp thu ý kiến này, dự thảo Bộ Luật Lao động bổ sung Khoản 4 Điều 7 về Quan hệ lao động như sau: “Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh Hợp tác xã Việt Nam và các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động khác có vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động và tham gia xây dựng quan hệ lao động động hài hoà, ổn định và tiến bộ” |
| Khoản 9: Đề nghị làm rõ khái niệm người lao động dễ bị tổn thương | Đoàn TNCSHCM, Bộ Quốc phòng | Thuật ngữ lao động dễ bị tổn thương là thuật ngữ được Liên Hợp Quốc, Tổ chức Lao động quốc tế, các tổ chức quốc tế và các quốc gia dùng phổ biến, rộng rãi mà không gây nhầm lẫn. Đó là các nhóm lao động khó khăn, yếu thế, dễ bị tác động tổn thương trên thị trường lao động, bao gồm nhiều nhóm đối tượng như lao động là người khuyết tật, lao động cao tuổi, lao động có kỹ năng và tay nghề thấp, lao động nữ trong một số trường hợp, lao động thuộc khu vực phi chính thức, lao động có việc làm bấp bênh, thiếu ổn định. Việc giải thích chi tiết khái niệm này trong Bộ Luật Lao động là cách làm không phổ biến đối với luật pháp các nước mà thay vào đó, khi thiết kế chính sách cho từng nhóm đối tượng cụ thể sẽ được quy định chi tiết. Vì vậy, đề nghị thể hiện ở văn bản quy định chi tiết thực hiện Bộ Luật Lao động. |
| Khoản 10: Đề nghị định nghĩa rõ “hành vi có bản chất tình dục”; cần rõ ràng hơn về tính chất và hành vi quấy rối tình dục | Sở LĐTBXH Thái Nguyên, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Bến Tre, Công ty Toyota, Bộ Giao thông vận tải, Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam | Đã tiếp thu và thể hiện lại trong Khoản 9 Điều 3 Dự thảo mới và sẽ thể hiện cụ thể trong Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nội dung này |
| Sửa đổi lại định nghĩa cho thuật ngữ “người lao động” trong dự thảo để bao hàm được cả những lao động dưới 15 tuổi (Điều 3, Điêu 146) | Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản VN | Đã tiếp thu |
| Khoản 10: Nơi làm việc đề nghị sửa lại như sau “Nơi làm việc là địa điểm người lao động thực hiện công việc theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động hoặc theo sự phân công của người sử dụng lao động” | Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đã tiếp thu |
| Khoản 10: Đề nghị bỏ cụm từ “làm giảm hoặc tạo ra ưu đãi về cơ hội việc làm, cơ hội thăng tiến và phát triển nghề nghiệp”  | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đã nghiên cứu, tiếp thu thể hiện lại khái niệm “phân biệt đối xử” tại Khoản 8 Điều 3 về Giải thích từ ngữể  |
| **3** | **Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động**Điểm e khoản 1: Làm rõ thế nào là nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc | Công ty Toyota | Điểm d Khoản 1 Điều 6 Luật An toàn vệ sinh lao động đã có các quy định tương tự và cụ thể. Bộ luật lao động chỉ quy định mang tính nguyên tắc chung. |
| Điểm e khoản 1: Bổ sung cụm từ “Từ chối làm việc hoặc rời bỏ nơi làm việc khi thấy rõ có nguy cơ đe dọa” | Bộ Giao thông vận tải | Đã tiếp thu |
| Điểm b khoản 2: đề nghị quy định cụ thể hơn về việc điều hành hợp pháp của người lao động là “điều hành theo các quy định của luật pháp , hợp đồng lao động, nội quy lao động và quản lý của doanh nghiệp. | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề xuất này đã được quy định tại điểm a và điểm c Khoản 2 Điều 5 của dự thảo |
| **4** | **Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động**Đề nghị bổ sung quy định NSDLĐ có nghĩa vụ phối hợp với tổ chức đại diện NLĐ tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật liên quan đến NLĐ (được hưởng nguyên lương) ít nhất 2 ngày/năm | Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Quảng Ninh | Đề nghị này cần được tiếp tục nghiên cứu vì: (1) Pháp luật lao động các nước đều không buộc người sử dụng lao động phải bố trí ngày làm việc có trả lương để tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật; (2) VCCI và các Hiệp hội doanh nghiệp trong nước và nước ngoài đầu tư tại Việt Nam có văn bản không đồng ý với đề xuất này.Vì vậy, đề nghị không đưa vào dự thảo Bộ Luật. Việc bố trí thời gian làm việc có trả lương để tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật nên nằm trong Thỏa ước lao động tập thể do hai bên thương lượng. |
| **5** | **Điều 7. Quan hệ lao động**Khoản 3: đề nghị sửa lại như sau “Công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động….Mỗi cơ sở chỉ được có tối đa 02 tổ chức đại diện của người lao động”. | Hiệp hội chế biến và xuất khẩu thủy sản VN | Điều này quy định vai trò, trách nhiệm của 3 bên trong quan hệ lao động, chứ không quy định về thành phần và tỉ lệ đại diện của các tổ chức trong cơ chế này. Vì vậy đề nghị giữ nguyên như dự thảo. |
| **6** | **Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm** |  |  |
|  | Khoản 1: Nghiên cứu bổ sung hành vi nghiêm cấm phân biệt đối xử dựa vào bản dạng giới và xu hướng tính dục để đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giới cho các nhóm đối tượng người lao động là người LGBT (Cộng đồng những người đồng tính luyến ái nữ (Lesbian), đồng tính luyến ái nam (Gay), song tính luyến ái (Bisexual) và Hoán tính hay còn gọi là Người chuyển giới).  | Bộ Y tế | Khoản 1 Điều 8 đã quy định hành vi nghiêm cấm phân biệt đối xử về giới. Khái niệm này đã bao hàm các giới: nam, nữ hoặc dựa vào bản dạng giới và xu hướng tính dục. |
| Bỏ hành vi phân biệt đối xử về “nguồn gốc xã hội” | Sở LĐTBXH Quảng Ninh | Dự thảo quy định cấm hành vi phân biệt đối xử về “nguồn gốc xã hội” là để đảm bảo sự phù hợp với Công ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên (Công ước số 111 xác định phạm vi của phân biệt đối xử có thể “dựa trên chủng tộc, màu da, giới tính, tôn giáo, chính kiến dòng dõi dân tộc hoặc *nguồn gốc xã hội*". |
| Khoản 1 “Bỏ cụm từ thai sản, trách nhiệm gia đình” | Hiệp hội DN Nhật Bản | Dự thảo quy định cấm hành vi phân biệt đối xử về thai sản, trách nhiệm gia đình để đảm bảo phù hợp với tinh thần bình đẳng giới của Hiến pháp năm 2013, phù hợp với Công ước CEDAW và các Công ước liên quan của ILO, bao gồm Công ước số 111 về phân biệt đối xử trong việc làm và nghề nghiệp, Công ước 183 về bảo vệ thai sản năm 2000, Công ước 156 về Bình đẳng cơ hội và đối xử đối với lao động nam và nữ: Người lao động và trách nhiệm gia đình. |
| Khoản 2Đề nghị cần quy định cụ thể, chi tiết các hành vi ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc để đảm bảo quyền lợi cho người lao động và tạo điều kiện thuận lợi trong việc theo dõi, thanh tra, kiểm tra, hướng dẫn của cơ quan quản lý nhà nước về lao động và các cơ quan liên quan đối với các đơn vị sử dụng lao động. | UBND Thành phố Đà Nẵng | Nghiên cứu, tiếp thu quy định cụ thể, chi tiết các hành vi ngược đãi người lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc trong dự thảo hoặc trong Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật Lao động. |
| **Chương III. Hợp đồng lao động (45 điều từ Điều 13 đến Điều 57)** |
| **7** | **Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động** |  |  |
|  | Đề nghị bổ sung thêm một khoản (Khoản 3) vào Điều 14 Dự thảo như sau:“3. Trường hợp người lao động có làm việc cho người sử dụng lao động, hưởng tiền lương, thu nhập mà không có hợp đồng lao động thì vẫn được coi là có giao kết hợp đồng lao động. Người sử dụng lao động, người lao động vẫn phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ, trách nhiệm như trường hợp có giao kết hợp đồng lao động.” | BHXHVN | Khoản 1 Điều 13 của Dự thảo đã quy định. |
| Đề nghị bỏ quy định giao kết hợp đồng bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 1 tháng | Sở LĐTBXH Thanh Hóa | Quy định như dự thảo nhằm tăng tính linh hoạt, tăng khả năng lựa chọn cách thức giao kết hợp đồng lao động cho người sử dụng lao động trong những trường hợp sử dụng người lao động với thời gian rất ngắn (dưới 01 tháng). |
| **8** | **Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động**Khoản 2: Bổ sung Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải được ký nhiều bản, giao cho người lao động có tên trong danh sách mỗi người giữ một bản | UBND tỉnh Kiên Giang | Mục đích của quy đinh cho phép ủy quyền ký kết hợp đồng lao động là nhằm tăng cường tính linh hoạt trong giao kết hợp đồng lao động trong một số trường hợp đặc biệt (đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng), giảm bớt thủ tục phải ký với từng người lao động. Do vậy, nếu quy định thêm phải ký nhiều bản thì sẽ không đảm bảo mục đích của điều luật. |
| **9** | **Điều 20. Loại hợp đồng lao động** |  |  |
|  | Khoản 2: Bổ sung thêm quy định “không được sửa đổi công việc phải làm và địa điểm làm việc gây bất lợi cho người lao động” | Sở LĐTBXH Bình Phước | Phụ lục hợp đồng lao động được hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận của hai bên. Pháp luật tôn trọng sự thỏa thuận (không trái pháp luật) của hai bên. Do đó, không cần thiết phải bổ sung thêm quy định “không được sửa đổi công việc phải làm và địa điểm làm việc gây bất lợi cho người lao động”, vì sẽ làm hạn chế quyền tự do thỏa thuận, thương lượng của hai bên |
| Chỉ nên quy định có 2 loại hợp đồng là hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng xác định thời hạn (thời hạn được xác định theo thỏa thuận của các bên) | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Việc quy định thời hạn của hợp đồng lao động xác định thời hạn là kế thừa quy định của Bộ luật lao động hiện hành và Bộ luật lao động năm 1994, trong thực tế thực hiện không có vướng mắc. |
| Cần có các quy định riêng cho người lao động có chức vụ như tổng giám đốc, giám đốc…để tránh trái với quy định của Luật Doanh nghiệp. Ví dụ Theo luật doanh nghiệp, doanh nghiệp có thể thuê giám đốc với nhiệm kỳ 05 năm trong khi hợp đồng lao động có thời hạn của BLLĐ là không quá 03 năm | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | Việc quy định thời hạn của hợp đồng lao động là 1 tháng đến 36 tháng không có sự mâu thuẫn với Luật Doanh nghiệp (có thể thuê giám đốc với nhiệm kỳ 5 năm). Trường hợp muốn thuê giám đốc với nhiệm kỳ 5 năm thì có thể ký 2 hợp đồng lao động xác định thời hạn. |
| Đề nghị giữ nguyên hợp đồng lao động mùa vụ. Trong trường hợp không chấp nhận giữ nguyên HĐLĐ mùa vụ thì xử lý thế nào với các HĐ hiện tại được coi là mùa vụ? Có phải chuyển thành HĐLĐ xác định thời hạn không? | Công ty Toyota | Hợp đồng mùa vụ thực chất cũng là hợp đồng xác định thời hạn.Khi chuyển HĐLĐ mùa vụ thành HĐLĐ xác định thời hạn thì đã có quy định tại điều luật về hiệu lực thi hành: “Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành: Các hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, những thoả thuận hợp pháp khác đã giao kết và những thoả thuận có lợi hơn cho người lao động so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện; những thoả thuận không phù hợp với quy định của Bộ luật phải được sửa đổi, bổ sung”. |
| Khoản 2. Sửa đổi như sau “khi hợp đồng …..hợp đồng lao động sẽ được coi là tự động ký mới với thời hạn bằng thời hạn của hợp đồng ban đầu” | Hiệp hội DN Nhật Bản | Khi hợp đồng lao động hết hạn, về nguyên tắc là hợp đồng lao động sẽ được chấm dứt. Tuy nhiên, trong 1 số trường hợp, khi hợp đồng lao động hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì Bộ luật Lao động 2012 hiện hành và cả dự thảo có quy định về “tự động chuyển đổi” hợp đồng lao động có thời hạn sang hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Quy định này là hợp lý vì thực chất trong mối quan hệ này cả hai bên không xác định về thời hạn sẽ duy trì hợp đồng lao động trong bao lâu.  |
| **10** | **Điều 22. Phụ lục hợp đồng lao động**Đề nghị cho phép gia hạn HĐLĐ bằng phụ lục, miễn là đảm bảo không quá 3 năm cho 1 HĐLĐ | Công ty Toyota | Nội dung này đã được thảo luận qua nhiều lần sửa đổi Bộ Luật Lao động và không được Quốc hội đồng ý vì việc gia hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục HĐLĐ có bản chất là ký hợp đồng lao động chuỗi sẽ gây bất lợi cho người lao động. |
| Bổ sung thêm những trường hợp quyết định của doanh nghiệp như tăng lương, thăng chức, tăng phụ cấp, và các quyền lợi huởng thêm khác của người lao động sẽ được coi là phụ lục của hợp đồng lao động và mỗi bên giữ 1 bản | Hiệp hội DN Nhật Bản | Nghiên cứu tiếp thu theo hướng có thể dùng Phụ lục hợp đồng lao động để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động (trừ sửa đổi về thời hạn hợp đồng lao động). Khi đó doanh nghiệp có thể vận dụng, thỏa thuận với NLĐ để coi những quyết định tăng lương, thăng chức và các quyền lợi hưởng thêm khác là phụ lục hợp đồng lao động |
| **11** | **Điều 24: Thử việc** |  |  |
|  | Đề nghị chọn phương án 1 | Bộ Công thương, Sở LĐTBXH Ninh Thuận, Sở LĐTBXH An Giang, Sở LĐTBXH Lai Châu, Sở LĐTBXH Hải Dương, HLHPNVN, Viện HLKHCN Việt Nam, Sở LĐTBXH Bạc Liêu, Sở LĐTBXH Trà Vinh, Sở LĐTBXH Tiền Giang, Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Phú Thọ, Sở LĐTBXH Thái Bình ,Sở LĐTBXH Thái Nguyên, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Công ty Toyota, Sở LĐTBXH Quảng Ngãi, Bộ Quốc phòng, Sở LĐTBXH Hưng Yên, Sở LĐTBXH Bến Tre, Sở LĐTBXH Bình Thuận, Sở LĐTBXH Bình Phước, UBND tỉnh Đaklak, Bộ Giao thông vận tải, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Đài Tiếng nói Việt Nam, Hiệp hội DN Nhật Bản, Tập đoàn CN Than - Khoáng sản Việt Nam, Đoàn đại biểu Quốc hội tỉnh Quảng Ninh | Tiếp thu theo hướng: Hai bên có thể thỏa thuận nội dung về thử việc trong hợp đồng lao động hoặc bằng hợp đồng thử việc riêng, đồng thời quy định rõ trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian thử việc. Nếu việc làm thử được quy định trong hợp đồng lao động thì thời gian thử việc cần phải được tính là thời gian làm việc chính thức và việc tham gia các chế độ bảo hiểm thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành tương ứng.  |
| Đề nghị chọn phương án 2 | Bộ Giáo dục và Đào tạo,Sở LĐTBXH Hải Phòng, Sở LĐTBXH Lâm Đồng, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Phú Yên, Sở LĐTBXH Nam Định, Sở LĐTBXH Đăk Nông, Sở LĐTBXH Hồ Chí Minh, Sở LĐTBXH Hậu Giang, Sở LĐTBXH Lào Cai, Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu, Sở LĐTBXH Hòa Bình, Sở LĐTBXH Yên Bái, Sở LĐTBXH Cà Mau, Vụ Bảo hiểm xã hội, Bộ NNPTNT, Sở LĐTBXH Đắc Lắc, Sở LĐTBXH Ninh Bình, Đài truyền hình Việt Nam, Sở LĐTBXH Lạng Sơn, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Nghệ an, Sở LĐTBXH Đồng Nai, Sở LĐTBXH Bắc Ninh, Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, UBND tỉnh Lào Cai, Tổng Công ty Hàng không VN |
| **12** | **Điều 25. Thời gian thử việc**Đề nghị tăng thời gian thử việc:Khoản 2: không quá 90 ngàyKhoản 3 không quá 60 ngàyKhoản 4 không quá 30 ngày | VASEP, Hiệp hội DN Nhật Bản | Quy định như dự thảo về thời gian thử việc là hợp lý, phù hợp với các mức trình độ chuyên môn mà công việc yêu cầu, đủ để kiểm tra sự phù hợp với công việc từ cả 2 phía người lao động và người sử dụng lao động. Dự thảo này cũng nhận được sự đồng thuận cao của các doanh nghiệp qua nhiều hội thảo tham vấn. |
| Đề nghị quy định theo hướng tất cả lao động phổ thông khi vào làm việc cho doanh nghiệp thời gian đủ 3 tháng thì chủ doanh nghiệp mới phải tham gia các bảo hiểm bắt buộc cho người lao động hoặc nếu quy định như cũ thì thời gian người lao động nghỉ việc dưới 3 tháng thì cơ quan BHXH phải chi trả số tiền mà doanh nghiệp đã đóng 32,5% để doanh nghiệp lấy lao động khác vào thực hiện tiếp theo quy định. | VASEP | Đề xuất này cần nghiên cứu kỹ lưỡng vì không phù hợp với thông lệ các nước và không phù hợp với quy định về pháp luật BHXH của Việt Nam.Mặt khác, nội dung này thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật BHXH, không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ Luật Lao động.Vì vậy, không đưa vào dự thảo Bộ luật nội dung này. |
| **13** | **Điều 27. Kết thúc thời gian thử việc** |  |  |
|  | Đề nghị chọn phương án 1 | Bộ Công thương, Sở LĐTBXH Ninh Thuận, Sở LĐTBXH Hải Dương, HLKHCN Việt Nam, Sở LĐTBXH Bạc Liêu, Sở LĐTBXH Phú Thọ, Sở LĐTBXH Thái Bình, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Công ty Toyota, Sở LĐTBXH Tuyên Quang, Sở LĐTBXH Quảng Ngãi, Sở LĐTBXH Bến Tre , Sở LĐTBXH Bình Phước , Bộ Ngoại giao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Hiệp hội DN Nhật Bản  | Tiếp thu ý kiến đóng góp và tham vấn qua các hội thảo về nội dung này, Bộ luật Lao động sửa đổi quy định theo hướng: Hai bên có thể thỏa thuận nội dung về thử việc trong hợp đồng lao động hoặc bằng hợp đồng thử việc riêng, đồng thời quy định rõ trách nhiệm tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian thử việc. Nếu việc làm thử được quy định trong hợp đồng lao động thì thời gian thử việc cần phải được tính là thời gian làm việc chính thức và việc tham gia các chế độ bảo hiểm thực hiện theo quy định của pháp luật hiện hành tương ứng.  |
| Đề nghị chọn phương án 2 | Bộ Giáo dục và Đào tạo, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Phú Yên, Sở LĐTBXH Nam Định, Sở LĐTBXH Đăk Nông, Sở LĐTBXH Sơn La, Thanh tra Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Hậu Giang, Sở LĐTBXH Lào Cai, Sở LĐTBXH Hòa Bình, Sở LĐTBXH Yên Bái, Sở LĐTBXH Cà Mau, Sở LĐTBXH Đắc Lắc, Sở LĐTBXH Ninh Bình, Bộ Quốc phòng , Sở LĐTBXH Lạng Sơn, LĐTBXH Hưng Yên, Sở , Sở LĐTBXH Nghệ an, Sở LĐTBXH Đồng Nai, Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, UBND tỉnh Đaklak, UBND tỉnh Lào Cai, Tổng Công ty Hàng không VN, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam |
| Bổ sung cum từ “và người sử dụng lao động phải ký kết hợp đồng lao động với người lao động” vào cuối khoản 1 Điều 27 phương án 1 | Bộ Ngoại giao | Nghiên cứu tiếp thu |
| Khoản 1 Điều 27: Đề nghị bổ sung quy định trường hợp người lao động trong thời gian thử việc phải thực hiện nghĩa vụ quân sự theo quy định của pháp luật. | Sở LĐTBXH Thái Nguyên | Tiếp thu để nghiên cứu đưa vào Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nội dung này. |
| **14** | **Điều 29. Chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động** |  |  |
| Việc thay đổi địa điểm làm việc nhưng vẫn giữ nguyên công việc đang làm không được coi là chuyển người lao động làm công việc khác | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Tiếp thu và chỉnh lý trong dự thảo  |
| - Khoản 2: đề nghị bổ sung thêm khoản c “Do yêu cầu sản xuất kinh doanh”.- Khoản 3: đề nghị bổ sung thêm “... chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản hoặc theo thỏa ước lao động tập thể” | Hiệp hội DN Nhật Bản, Hiệp hội Dệt may Việt Nam | - Khoản 2: Tiếp thu và chỉnh lý trong dự thảo - Khoản 3: Đề nghị giữ nguyên như dự thảo, không bổ sung thêm nội dung *hoặc theo thỏa ước lao động tập thể* vì hợp đồng lao động về công việc phải làm của người lao động là giao kết cá nhân liên quan mật thiết với quyền và lợi ích của người lao động, không phải là một thỏa ước tập thể, vì vậy việc bổ sung thêm là không phù hợp. |
| **15** | **Điều 30. Tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động**Khoản 1: Cân nhắc bổ sung một khoản mới “Người lao động không đủ sức khỏe và không thể tham gia công việc, đã nghỉ liên tục trong vòng 06 tháng” | Bộ Ngoại giao | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì “Người lao động không đủ sức khỏe và không thể tham gia công việc, đã nghỉ liên tục trong vòng 06 tháng” không phải là trường hợp đặc biệt để quy định trong luật về tạm hoãn; mặt khác, điểm g Khoản 1 Điều 30 đã quy định những trường hợp tạm hoãn khác do hai bên thỏa thuận. Đối với trường hợp này, hai bên có thể thỏa thuận. |
| **16** | **Điều 32. Làm việc không trọn thời gian** |  |  |
| Bổ sung khoản 4: “Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng các quyền lợi về tiền lương, thưởng, phúc lợi, nghỉ hàng năm và các quyền lợi khác ít nhất bằng mức tỷ lệ tương ứng giữa thời gian làm việc so với thời giàm làm việc bình thường của người lao động khác”. | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Tiền lương, tiền thưởng và phúc lợi là kết quả thương lượng, thỏa thuận giữa cá nhân người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động. - Về tiền lương: Định hướng cải cách chính sách tiền lương thời gian tới là quy định mức lương tối thiểu theo giờ, người lao động làm việc không trọn thời gian có thể đàm phán mức lương theo giờ dựa trên nhiều căn cứ chứ không nhất thiết chỉ căn cứ vào tiền lương tháng của người làm trọn thời gian để tính tỷ lệ tương ứng.- Về quyền và nghĩa vụ: Không được phân biệt đối xử giữa người làm việc không trọn thời gian và người làm trọng thời gian. Vì vậy, dự thảo tiếp thu theo hướng quy định: “Người lao động làm việc không trọn thời gian được hưởng lương; các quyền và nghĩa vụ như người lao động làm việc trọn thời gian; quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xứ, đảm bảo an toàn vệ sinh lao động”. |
| Đề nghị bổ sung quy định đối với loại hợp đồng lao động không trọn thời gian, do thời gian làm việc ngắn hơn thời giờ làm việc bình thường nên tiền lương tháng có thể thấp hơn lương tối thiểu vùng. Nội dung này liên quan đến đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. | Sở LĐTBXH Thái Nguyên |
| **17** | **Điều 35. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
| Đề nghị chọn phương án 1, để bảo vệ quyền lợi của người lao động, tránh trường hợp người sử dụng lao động gây khó khăn, không cho người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động | Bộ Giáo dục và Đào tạo, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Bộ Công thương, Sở LĐTBXH Hải Phòng, Sở LĐTBXH Lâm Đồng, Sở LĐTBXH Phú Yên, Sở LĐTBXH An Giang, Sở Nam Định, UBND thành phố Đà Nẵng, Sở LĐTBXH Ninh Thuận, Sở LĐTBXH Hải Dương, HLHPNVN, HLKHCN Việt Nam, Sở LĐTBXH Bạc Liêu, Sở LĐTBXH Lào Cai, Sở LĐTBXH Tiền Giang, Sở LĐTBXH Hòa Bình, Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Phú Thọ, Sở LĐTBXH Yên Bái, Sở LĐTBXH Thái Bình, Sở LĐTBXH Thái Nguyên, Vụ Bảo hiểm xã hội, Sở LĐTBXH Ninh Bình, Sở LĐTBXH Tuyên Quang, Bộ Quốc phòng,Sở LĐTBXH Lạng Sơn, Sở LĐTBXH Đồng Nai, Sở LĐTBXH Bình Thuận, Sở LĐTBXH Bình Phước, UBND tỉnh Kiên Giang, UBND tỉnh Lào Cai, Bộ Giao thông vận tải, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, Hội Luật gia Việt Nam, **Tổng Công ty Hàng không** VN, cộng đồng doanh nghiệp thanh Hóa, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam, Đoàn đại biểu QH tỉnh Quảng Ninh | Hai phương án này giống nhau là khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động phải đảm bảo thời hạn báo trước và khác nhau là Phương án 1 không cần cung cấp lý do; Phương án 2 phải cung cấp lý do chính đáng. Tỷ lệ lựa chọn từng phương án xấp xỉ nhau. Dự thảo Bộ Luật đề nghị chọn phương án 1 vì:- Trong thực tế điều hành sản xuất kinh doanh, điều quan trọng đối với người sử dụng lao động cần người lao động khi muốn đơn phương chấm dứt hợp đồng là đảm bảo thời hạn báo trước để doanh nghiệp có kế hoạch và đủ thời gian tuyển dụng lao động thay thế;- Quy định bắt buộc người lao động phải có lý do theo luật định mới được chấm dứt hợp đồng lao động không mang tính khả thi. Khi người lao động không mong muốn tiếp tục duy trì hợp đồng lao động mà có khó khăn trong việc trình bày các chứng cứ đối với các lý do được quy định trong luật thì người lao động sẽ bỏ việc giữa chừng, không thông báo, không bồi thường,…- Các yêu cầu về phải có lý do chính đáng trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đã làm hạn chế cơ hội người lao động có thể chuyển sang một việc làm tốt hơn; trái với nguyên tắc tự do lựa chọn việc làm theo Công ước 122 của ILO về Chính sách việc làm mà Việt Nam đã phê chuẩn. |
| Đề nghị chọn phương án 2 | Bộ Y tế, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Lai Châu, Sở LĐTBXH Đăk Nông, Sở LĐTBXH Sơn La, Sở LĐTBXH TP. Hồ Chí Minh, Thanh tra Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Hậu Giang, Sở LĐTBXH Trà Vinh, Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu, Sở LĐTBXH Cà Mau, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Công ty Toyota, Bộ NNPTNT, Sở LĐTBXH Đắc Lắc, Sở LĐTBXH Quảng Ngãi, Đài truyền hình Việt Nam, Sở LĐTBXH Hưng Yên, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Nghệ An, Sở LĐTBXH Bến Tre, Sở LĐTBXH Bắc Ninh, Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, Bộ Ngoại giao, Đài Tiếng nói Việt Nam, VASEP , Hiệp hội DN Nhật Bản, Hiệp hội Dệt may Việt Nam, VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp  |
| Đề nghị quy định về thời hạn báo trước đối với lao động đặc thù của nhân viên hàng không, bổ sung vào khoản 3 Điều 35 “thời hạn báo trước cho người sử dụng lao động của nhân viên hàng không trình độ cao lên tối thiểu 120 ngày” | Bộ Giao thông vận tải | - Trên thị trường lao động có một số ngành nghề, công việc đặc thù - không chỉ riêng nhân lực ngành hàng không, do đặc trưng riêng cũng như sự khan hiếm về nguồn nhân lực, cần có quy định thời hạn báo trước dài hơn. Vì vậy đã quy định tại Khoản 3 Điều 35: “Người lao động phải báo trước dài hơn thời hạn quy định tại Khoản 1 Điều này đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù theo quy định của Chính phủ”.- Chính phủ sẽ nghiên cứu ban hành nghị định quy định chi tiết nội dung này. |
| Khoản 2 Điều 35 (phương án 1)- Khi xảy ra sự kiện nêu tại khoản 2 thì người lao động vẫn nên thông báo trước một thời hạn hợp lý để người sử dụng lao động có thể điều chỉnh, khắc phục những hạn chế đó. - Đối với lao động nữ phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bện thì cần phải thông báo ngay khi có chỉ định.- Đối với các trường hợp không cần báo trước nêu trên, cần bổ sung quy định người lao động phải nêu rõ lý do nghỉ việc để có căn cứ xác định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có đúng pháp luật hay không | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | - Những tình huống/sự kiện nêu tại Khoản 2 là các trường hợp rất đặc biệt, NLĐ bị vi phạm những quyền cơ bản nên quy định cho phép người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần báo trước là phù hợp, nếu quy định thời hạn báo trước là tiếp tục chấp nhận NLĐ tiếp tục bị vi phạm các quyền cơ bản cho dù là trong thời hạn ngắn.- Về đề xuất “Đối với lao động nữ phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh thì cần phải thông báo ngay khi có chỉ định” xin được giải trình như sau: Bộ Luật chỉ quy định quyền của NLĐ không cần báo trước là đủ; việc người lao động nữ thông báo ngay hay không thông báo ngay là do người lao động nữ tự quyết định; pháp luật trao quyền cho họ chứ không thể bắt buộc người lao động trong tình huống này.- Với ý kiến “Đối với các trường hợp không cần báo trước nêu trên, cần bổ sung quy định người lao động phải nêu rõ lý do nghỉ việc để có căn cứ xác định người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động có đúng pháp luật hay không”: Nghiên cứu tiếp thu ý kiến này, sẽ đảm bảo sự rõ ràng hơn trong thực hiện. |
| Đề nghị chọn phương án 2 | Bộ Y tế, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Lai Châu, Sở LĐTBXH Đăk Nông, Sở LĐTBXH Sơn La, Sở LĐTBXH TP. Hồ Chí Minh, Thanh tra Bộ LĐTBXH, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Hậu Giang, Sở LĐTBXH Trà Vinh, Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu, Sở LĐTBXH Cà Mau, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Công ty Toyota, Bộ NNPTNT, Sở LĐTBXH Đắc Lắc, Sở LĐTBXH Quảng Ngãi, Đài truyền hình Việt Nam, Sở LĐTBXH Hưng Yên, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Nghệ An, Sở LĐTBXH Bến Tre, Sở LĐTBXH Bắc Ninh, Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, Bộ Ngoại giao, Đài Tiếng nói Việt Nam, VASEP , Hiệp hội DN Nhật Bản, Hiệp hội Dệt may Việt Nam, VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp  | Đề nghị chọn phương án 1 như đã giải trình ở trên |
| Đề nghị sửa đổi Điểm b, c Khoản 1 điều này như sau: - Điểm b: sửa đổi “từ 1 tháng trở lên” thành “từ 3 tháng trở lên”.- Điểm c: sửa đổi “dưới 1 tháng” thành “dưới 3 tháng” | HLHPNVN | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo để phù hợp với Luật BHXH, người lao động ký HĐLĐ từ 1 tháng trở lên phải tham gia BHXH |
|  | Đề nghị cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động trong trường hợp đình công bất hợp pháp gây ra thiệt hại cho người sử dụng lao động | AMCHAM Việt Nam | Dự thảo bổ sung quy định về xử lý vi phạm liên quan đến đình công bất hợp pháp (trong đó bao gồm cả việc xử lý kỷ luật lao động tùy theo mức độ vi phạm) |
| **18** | **Điều 36: Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
| Điểm a Khoản 1: đề nghị quy định việc thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo quy chế đánh giá của doanh nghiệp | Sở LĐTBXH TP. Hồ Chí Minh | Đã tiếp thu và chỉnh lý dự thảo |
| Điểm a Khoản 1: đề nghị bỏ quy định “phải lập biên bản từ 2 lần trong 60 ngày”. | Công ty Toyota, VASEP, Tổng Công ty Hàng không VN | Đã tiếp thu và chỉnh lý trong dự thảo |
| Điểm b Khoản 1: đề nghị chỉ quy định “6 tháng trong 12 tháng kể từ ngày điều trị đầu tiên”  | Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì về cơ bản đây là các quy định hiện hành nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi bị ốm đau, tai nạn lao động và qua tham vấn tại nhiều hội thảo được đa số đồng tình. |
| Đề nghị thay cụm từ “tai nạn lao động” bằng “tai nạn” | Tập đoàn CN Than - Khoáng sản Việt Nam, Đoàn đại biểu QH tỉnh Quảng Ninh | Đã tiếp thu và chỉnh lý trong dự thảo |
| Điểm b Khoản 1: Đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn đề nghị bổ sung thêm chặn trên “tối đa không quá 6 tháng liên tục” sẽ đảm bảo công bằng hơn với trường hợp HĐLĐ không xác định thời hạn | Tập đoàn Dầu khí Việt Nam | Đã iếp thu và chỉnh lý trong dự thảo |
| Khoản 1 đề nghị bổ sung một điểm f: Dựa vào tình hình sản xuất kinh doanh, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nhưng phải đảm bảo việc thông báo trước cho người lao động như trong khoản 2. | Hiệp hội DN Nhật Bản |  Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì quy định “dựa vào tình hình sản xuất kinh doanh” không đủ rõ, sẽ dẫn tới tình trạng tùy tiện trong áp dụng pháp luật, gây bất lợi cho người lao động. Ngoài ra, đã có điều luật về thay đổi, cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế để doanh nghiệp áp dụng đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động. |
| **19** | **Điều 37. Trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
| Bổ sung khoản 2 cụm từ “chế độ thai sản dành cho lao động nam” | Đại sứ quán Australia | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì Khoản 3 Điều 37 đã quy định về trường hợp người lao động đang nghỉ việc hưởng chế độ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, đã bao gồm cả lao động nam và lao động nữ |
| **20** | **Điều 38. Huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
| Đề nghị sửa đổi thành “Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản trước ... ngày”. | Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo, quy định như vậy là đủ vì đây là sự thỏa thuận tự nguyện giữa hai bên, trong quy định định đã có một điều kiện là “phải được bên kia đồng ý”. Việc quy định thời hạn thông báo trước sẽ không có ý nghĩa và không cần thiết.  |
| Đề nghị bổ sung trường hợp việc hủy bỏ đơn phương chấm dứt hợp đồng không được bên kia đồng ý | Tổng Công ty Hàng không VN | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo và không bổ sung nội dung này vì: Quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc hoàn toàn quyền chủ động của chủ thể đơn phương, trong khi chủ thể bên kia ở thế bị động. Việc hủy bỏ quyết định đơn phương của một phía phải được phía còn lại đồng ý thì mới có hiệu lực; phía còn lại không đồng ý thì không thể thực hiện được.  |
| **21** | **Điều 39. Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật** |  |  |
| Đề nghị bỏ trường hợp “tự ý bỏ việc không lý do 20 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm”. | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Đã tiếp thu và chỉnh lý lại Dự thảo.  |
| Đề nghị bỏ trường hợp “tự ý bỏ việc 6 ngày liên tục” và bổ sung trường hợp “tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong tháng”  | VASEP | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo: đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật bao gồm cả trường hợp “tự bỏ việc 6 ngày làm việc liên tục” mà không quay lại làm việc.Trường hợp nghỉ ngắt quãng “tự ý bỏ việc 5 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng” không thuộc trường hợp NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ và được quy định tại điều luật về sa thải (Điều 126 dự thảo Bộ luật). |
| Đề nghị sửa lại thành 5 ngày/6 ngày cộng dồn trong 1 tháng | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp, Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo. Điều luật này chỉ quy định về nghỉ việc liên tục làm căn cứ xác định hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Trường hợp nghỉ ngắt quãng không thuộc trường hợp NLĐ đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ và được quy định tại điều luật về sa thải (Điều 126 dự thảo Bộ luật). |
| **22** | **Điều 40: Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật** |  |  |
| Đề nghị chọn phương án 1 | Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Công thương, Sở LĐTBXH Hải Phòng, Sở LĐTBXH Lâm Đồng, Sở LĐTBXH Ninh Thuận, Sở LĐTBXH An Giang, Sở LĐTBXH Nam Định, Sở LĐTBXH Hải Dương, HLKHCN Việt Nam, Sở LĐTBXH Lào Cai, Sở LĐTBXH Hòa Bình, Sở LĐTBXH Yên Bái, Sở LĐTBXH Thái Bình, Sở LĐTBXH Ninh Bình, Bộ Quốc phòng,Sở LĐTBXH Lạng Sơn, Sở LĐTBXH Bình Phước, UBND tỉnh Lào Cai, Hội Luật gia Việt Nam, Tổng Công ty Hàng không VN | Đã tiếp thu theo hướng giữ như quy định hiện hành tại Bộ Luật Lao động 2012, theo đó, khi người lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ:“1. Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động.2. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho người sử dụng lao động một khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước”. |
| Đề nghị chọn phương án 2 | Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Lai Châu, Sở LĐTBXH Đăk Nông, Sở LĐTBXH Sơn Lan, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Hậu Giang, Sở LĐTBXH Trà Vinh, Sở LĐTBXH Phú Thọ, Sở LĐTBXH Cà Mau, Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp, Sở LĐTBXH Đắc Lắc, Sở LĐTBXH Quảng Ngãi, Sở LĐTBXH Hưng Yên, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Nghệ An, Sở LĐTBXH Bến Tre , Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, UBND tỉnh Đaklak, Bộ Ngoại giao, VASEP  |
| Đề nghị giữ nguyên như quy định hiện hành vì thực chất việc quy định nghĩa vụ người lao động trở lại làm việc là không thực tế. Do đó, trong trường hợp xác định người lao động đơn phương chấm dứt trái luật thì phải bồi thường và bị chế tài là phù hợp | Sở LĐTBXH TP. Hồ Chí Minh | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo. |
| Khoản 1: Bổ sung cụm từ “trong những ngày từ khi nghỉ việc đến khi quay trở lại làm viêc” vào sau cụm từ “tiền lương của người lao động” | Sở LĐTBXH Tiền Giang | Đề nghị giữ nguyên như quy định hiện hành |
| Giữ lại quy định “không được trợ cấp thôi việc và phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ” | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo. Việc hoàn trả chi phí đào tạo đã được quy định tại Điều 61 dự thảo. Nội dung về trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo là 1 nội dung chủ yếu của Hợp đồng đào tạo nghề, dù người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng pháp luật hay trái pháp luật cũng đều phải thực hiện trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo. |
|  | Phương án 1: đề nghị nên thống nhất về mức bồi thường cho người sử dụng lao động trong cả 2 trường hợp, chỉ khác nhau về việc không được trợ cấp thôi việc.Phương án 2: đề nghị xem lại điểm a và điểm b khoản 2 vì khoản 1 Điều 35 quy định về các trường hợp được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; còn khoản 2 Điều 35 quy định về thời hạn báo trước; không phải là 2 trường hợp đơn phương chấm dứt khác nhau. | Vụ Bảo hiểm xã hội  | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo  |
| **23** | **Điều 41. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật**Bổ sung thêm trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đào tạo và đào tạo lại đối với người lao động | Đoàn TNCSHCM | Đề nghị giữ nguyên vì trách nhiệm đào tạo, đào tạo lại cho người lao động đã được quy định tại Điều 58 và Điều 59 dự thảo Bộ Luật. |
| **24** | **Điều 42. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế** |  |  |
| Đề nghị bổ sung “Thay đổi *một phần* hoặc toàn bộ công nghệ máy móc” | Bộ Giao thông vận tải, Hiệp hội DN Nhật Bản | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ Luật |
| Khoản 3: quy định cụ thể về lý do kinh tế | Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Thái Bình, Tập đoàn Dầu khí Việt Nam | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ luật |
| **25** |  **Điều 43. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, chuyển quyền sở hữu, chuyển quyền sử dụng tài sản doanh nghiệp, hợp tác xã**Đề nghị quy định như sau cho phù hợp với Luật Hợp tác xã “Người sử dụng lao động kế tiếp có trách nhiệm quy định phương án sử dụng lao động và thực hiện sử dụng lao động đã được thông qua hoặc đã được hiệp thương với người sử dụng lao động của doanh nghiệp, hợp tác xã trước” | Liên Minh Hợp tác xã Việt Nam | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ Luật |
| **26** | **Điều 45: Thông báo chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
| Đề nghị bổ sung quy định về khái niệm chủ doanh nghiệp bỏ trốn, việc giải quyết hậu quả pháp lý liên quan đến các chủ thể khác | Sở LĐTBXHTP. Hồ Chí Minh, Sở LĐTBXH Hải Dương, Sở LĐTBXH Sơn La, Sở LĐTBXH Bắc Ninh  | Đã tiếp thu và bổ sung quy định: *Trong trường hợp người đại diện theo pháp luật hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền không còn thì cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo người đại diện theo pháp luật hoặc người được người đại diện theo**pháp luật ủy quyền không còn. Thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động được tính kể từ ngày ra thông báo.*  |
| Đề nghị bổ sung: Khi người sử dụng lao động bỏ trốn, tổ chức đại diện người lao động ở cơ sở tập hợp danh sách, thông tin của người lao động đề nghị cơ quan quản lý nhà nước về cấp tỉnh ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động để đảm bảo tính khả thi | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo như trên |
|  | Sửa lại câu chữ để đảm bảo tính chặt chẽ, logic với Khoản 7 Điều 34 của dự thảo | Sở LĐTBXH Nam Định | Đã tiếp thu |
| **27** |  **Điều 46 Trợ cấp thôi việc** |  |  |
| Khoản 2 Điều 46 và Điều 47: Đề nghị bổ sung trừ đi thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản | Bộ Giao thông vận tải | Đã tiếp thu và đưa vào Nghị định sửa đổi Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/03/2015 của Chính phủ hướng dẫn thi hành Luật Việc làm theo hướng: Thời gian nghỉ hưởng chế độ thai sản được tính là thời gian có tham gia bảo hiểm thất nghiệp. |
| Đề nghị bổ sung thêm trường hợp chấm dứt HĐLĐ khi nghỉ hưu vẫn được hưởng trợ cấp thôi việc | Công ty Toyota | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo: những người nghỉ hưu sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc; nếu quy định như đề xuất của Công ty Toyota sẽ ảnh hưởng rất lớn đến chi phí của doanh nghiệp và tạo sự không công bằng giữa người lao động áp dụng Bộ luật mới với người lao động áp dụng Bộ luật cũ.  |
| **28** | **Điều 47. Trợ cấp mất việc làm**Bổ sung thêm quy định “Ngoài việc hưởng trợ cấp thấp nghiệp thì cứ mỗi năm làm việc người lao động được trả thêm ½ tháng tiền lương cho khoảng thời gian có tham gia bảo hiểm thất nghiệp” | Website Chính phủ | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì khi tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động, người sử dụng lao động đã đóng góp vào quỹ này để đảm bảo quyền lợi cho người lao động khi người lao động mất việc làm. Quy định này là phù hợp với thông lệ quốc tế về bảo hiểm thất nghiệp.  |
| **29** | **Điều 48. Trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động** |  |  |
|  | Đề nghị bổ sung trách nhiệm khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với trường hợp doanh nghiệp có chủ bỏ trốn | Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Thái Bình | Đã tiếp thu và chỉnh lý dự thảo Bộ luật |
| Khoản 1: Cần có quy định cụ thể các trường hợp được kéo dài đến 30 ngày | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Nghiên cứu tiếp thu để quy định trong Nghị định của Chính phủ |
| Khoản 1: Đề nghị nâng thời hạn lên 30 ngày, trường hợp đặc biệt không quá 45 ngày/60 ngày | VASEP, Hiệp hội DN Nhật Bản, VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Đề nghị giữ như quy định của Dự thảo Bộ luật. Thời hạn hai bên có trách nhiệm thanh toán các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên quy định là 14 ngày làm việc và 30 ngày trong trường hợp đặc biệt là phù hợp, các quyền lợi hai bên cần được giải quyết nhanh chóng để mỗi bên được thuận lợi trong việc thiết lập các quan hệ mới. |
| Khoản 3: Đề nghị xem xét lại nội dung này, nếu quy định sẽ phát sinh thủ tục đối với doanh nghiệp, nhất là doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động. | Sở LĐTBXH Thái Nguyên, Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đây là quy định giữ như hiện hành để quy định trách nhiệm của doanh nghiệp phải trả lại giấy tờ đã giữ của người lao động và phòng tránh các tranh chấp lao động xảy ra. |
| **30** | **Điều 50. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu**Bỏ quy định Thanh tra lao động có thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu | Hội Luật gia Việt Nam | Đã tiếp thu và chỉnh lý dự thảo Bộ Luật vì trường hợp Thanh tra lao động phát hiện HĐLĐ có các điều khoản trái pháp luật thì kiến nghị hai bên phải chỉnh sửa HĐLĐ, quy định thời hạn phải thực hiện kiến nghị của thanh tra và báo cáo kết quả thực hiện. Việc kiến nghị nội dung trái pháp luật và yêu cầu chỉnh sửa các điều khoản của HĐLĐ cũng gián tiếp tuyên bố một phần hoặc toàn bộ HĐLĐ vô hiệu. |
| **31** | **Điều 51. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu** |  |  |
| Khoản 2: Bổ sung cách xử lý đối với trường hợp người lao động lừa dối, giả mạo thông tin cá nhân để giao kết hợp đồng lao động. | Sở LĐTBXH Quảng Ninh | Nội dung này sẽ được quy định chi tiết trong Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ luật |
| **32** | **Điều 52. Cho thuê lại lao động** |  |  |
| Đề nghị mở rộng phạm vi các ngành nghề, công việc được phép cho thuê lại lao động.Đề nghị mở rộng đối với các ngành nghề dệt may, da giày... (Hiệp hội Dệt may) | Sở LĐTBXH Đồng Nai; VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp; Hiệp hội Dệt may | ILO và pháp luật các nước đều coi trọng việc giao kết HĐLĐ trực tiếp giữa NLĐ và NSDLĐ. Việc cho thuê lại lao động nhằm mục đích đáp ứng tạm thời việc gia tăng đột ngột về nhu cầu lao động trong khoảng thời gian nhất định hoặc do khan kiếm nhân lực chất lượng cao mà thị trường lao động không có sẵn; vì vậy việc mở rộng phạm vi ngành nghề, công việc cho phép thuê lao động cần được nghiên cứu thận trọng, đảm bảo quyền và lợi ích của người lao động. Danh mục công việc, ngành nghề được cho thuê lao động sẽ được quy định trong Nghị định hướng dẫn thi hành Bộ Luật Lao động |
| Đề nghị không quy định danh mục cấm các công việc được cho thuê lại lao động; chỉ quy định về danh mục các công việc được phép cho thuê lại lao động | Công ty Toyota | Đã tiếp thu |
| Khoản 2: Bỏ quy định về công việc được thực hiện cho thuê lại lao động | Sở LĐTBXH Bắc Ninh, Hiệp hội DN Nhật Bản  | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì cho thuê lại lao động tiềm ẩn nhiều rủi ro đối với người lao động, do vậy pháp luật quy định hạn chế hoạt động cho thuê lại lao động ở mức độ cao nhất, chỉ được thực hiện đối với một số công việc trong danh mục do Chính phủ quy định. |
| Sửa đổi lại khoản 2: cho phép các doanh nghiệp có nhu cầu vẫn có quyền cho thuê hoặc điều chyển lại lực lượng lao động dôi dư tạm thời của doanh nghiệp. | VASEP | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì cho thuê lại lao động tiềm ẩn nhiều rủi ro đối với người lao động, do vậy pháp luật quy định là ngành nghề kinh doanh có điều kiện, phải ký quỹ và chỉ được thực hiện bởi những doanh nghiệp được cấp Giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động; những doanh nghiệp khác không có Giấy phép thì không được thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động. |
| **33** | **Điều 53. Doanh nghiệp cho thuê lại lao động** |  |  |
|  | Về thời hạn cho thuê lại lao động: đề nghị được phép gia hạn một số lần cụ thể. | Công ty Toyota | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì cho thuê lại lao động nhằm đáp ứng nhu cầu nhân lực tạm thời, trong một thời gian nhất định do gia tăng đột biến về nhu cầu lao động, do đó pháp luật lao động Việt Nam và các nước trên thế giới đều quy định khống chế thời gian cho thuê lại lao động; trường hợp doanh nghiệp muốn thuê với thời hạn dài hơn có thể giao kết HĐLĐ trực tiếp với người lao động và doanh nghiệp cho thuê lại lao động không được ngăn cản mong muốn được giao kết trực tiếp HĐLĐ của người lao động. |
|  | Khoản 2: Nâng thời gian tối đa lên 03 năm | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Đã giải trình ở trên đối với ý kiến đề nghị của Công ty Toyota |
|  | Khoản 2: Đề nghị bỏ, thời hạn thuê lại để các bên thỏa thuận | Tập đoàn Dầu khí Việt Nam |
| **Chương IV. Học nghề, đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề (4 điều, từ Điều 58 đến Điều 61):** |
| **34** | **Điều 60. Học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động**- Cần quy định cụ thể điều kiện mà người sử dụng lao động cần có để được phép tổ chức cho người lao động học nghề, tập nghề để làm việc cho mình để tránh trường hợp người sử dụng lao động tìm cách kéo dài thời gian thử việc của người lao động- Đề nghị sửa đổi, bổ sung Khoản 1 là “Người sử dụng lao động tuyển người vào học nghề, tập nghề theo chương trình đào tạo thường xuyên để làm việc cho mình, thì không phải đăng ký hoạt động giáo dục nghề nghiệp và không được thu học phí**”** | Sở LĐTBXH TP. Hồ Chí Minh, Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo vì đã có quy định tại Khoản 2, Khoản 3 về thời gian học nghề, tập nghề. |
| - Tại điểm a khoản 2 sửa đổi như sau “a) Thời hạn học nghề không quá 03 tháng"- Tại điểm a khoản 3 sửa đổi như sau "a) Thời hạn tập nghề không quá 01 tháng." | Sở LĐTBXH Nam Định | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì quy định tại Dự thảo là quy định thời gian tối đa, phụ thuộc vào loại hình công việc và mức độ phức tạp mà thời gian học nghề, tập nghề có thể dài hay ngắn.Quy định học nghề không quá 3 tháng, tập nghề không quá 1 tháng chỉ phù hợp với các công việc, nghề nghiệp giản đơn. |
| - Cần quy định thống nhất độ tuổi học nghề và tập nghề là 14 tuổi hoặc 15 tuổi tại khoản 2 và khoản 3 Điều này- Cần quy định rõ thế nào là công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao để được đào tạo nghề  | Sở LĐTBXH Bắc Ninh  | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo: độ tuổi 14 tuổi là quy định cho người học nghề, tập nghề; còn độ tuổi 15 tuổi là quy định cho việc NSDLĐ phải cam kết tuyển dụng người học nghề, tập nghề nếu đủ 15 tuổi trở lên.- Đối với đề nghị cần quy định rõ thế nào là công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao để được đào tạo nghề: Nghiên cứu tiếp thu quy định trong nghị định quy định chi tiết thi hành Bộ luật. |
| Đề nghị bổ sung quy định không phải thử việc đối với người lao động đã học nghề, tập nghề tại doanh nghiệp khi được doanh nghiệp đó tuyển dụng để làm công việc đã học nghề, tập nghề | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ Luật |
| Về thời gian học nghề không quá 06 tháng và tập nghề không quá 03 tháng là chưa phù hợp với các nghề đặc thù cần thời gian đào tạo dài như phi công, thợ kỹ thuật, nhân viên điều hành khai thác. | Tổng Công ty Hàng không VN, Hiệp hội doanh nghiệp nhật bản | Đối với các nghề đặc thù như phi công, thợ kỹ thuật, nhân viên điều hành khai thác khi tuyển vào làm việc đều đòi phải có bằng cấp chuyên môn nghiệp vụ tại các cơ sở đào tạo chứ không phải đào tạo tại nơi làm việc. Vì vậy, đề nghị giữ nguyên như dự thảo. |
| Khoản 5 đề nghị bổ sung quy định tiền lương được trả tối thiểu bằng 85% mức lương tối thiểu vùng (khi người học nghề, tập nghề làm ra sản phẩm hợp quy cách)  | Tổng cục Giáo dục nghề nghiệp | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo; mức tiền lương khi học việc, tập việc nên để hai bên thỏa thuận. |
| **35** | **Điều 61. Hợp đồng đào tạo và chi phí đào tạo nghề**Đề nghị bổ sung thêm 2 nội dung cần có trong hợp đồng đào tạo nghề là: Cam kết của doanh nghiệp về việc sử dụng lao động sau khi học xong; Thỏa thuận về thời gian và tiền lương cho người học nghề trực tiếp hoặc tham gia làm ra sản phẩm cho doanh nghiệp trong thời gian đào tạo. | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Khoản 2: Đề nghị bổ sung trách nhiệm của người học nghề, tập nghề; trách nhiệm của người sử dụng lao động về An toàn vệ sinh lao động, Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp,  | Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Thái Bình | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| **Chương V. Đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể (28 điều, từ Điều 62 đến Điều 89):** |
| **36** | Đề nghị chuyển Chương V xuống sau chương XII cho bố cục hợp lý | Bộ Ngoại giao | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì đây là bố cục đã ổn định từ khi ban hành Bộ luật Lao động đầu tiên năm 1994. |
| **37** | **Điều 62. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc**Cần quy định cụ thể thành phần tham gia đối thoại định kỳ (sốlượng người lao động tham gia…). Đối với doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động (có thể quy định cụ thể từ 500 người trở lên), người sử dụng lao động phải mời cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh tham dự vì để tránh việc tổ chức đối thoại mang tính hình thức do người lao động nhiều khi không hiểu hết quy định của pháp luật, có thể đưa ra những yêu cầu cao quá, doanh nghiệp khó đáp ứng được lại dễ dẫn đến tranh chấp lao động thì việc chứng kiến của bên thứ ba trong buổi đối thoại là rất quan trọng, người này sẽ khách quan chứng kiến và khi cần có thể đứng ra hòa giải hài hòa giữa hai bên | Sở LĐTBXH Hải Dương | Tiếp thu để nghiên cứu quy định cụ thể trong nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành nội dung này. |
| **38** | **Điều 64 Thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc** |  |  |
| Khoản 1: Đối với doanh nghiệp thành lập Ban hợp tác hai bên có cần phải xây dựng quy chế dân chủ tại cơ sở để quy định cụ thể về quy trình thời gian, địa điểm, nội dung thành phần đối thoại | Sở LĐTBXH Bắc Ninh  | Đã tiếp thu, bổ sung Khoản 4 Điều 63 của dự thảo Bộ luật theo hướng việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở là trách nhiệm chung của người sử dụng lao động và người lao động theo quy định của Chính phủ. |
| Không nên quy định việc bắt buộc thành lập Ban hợp tác tại nơi làm việc mà chỉ nên quy định mang tính tự nguyện  | Tập đoàn Dầu khí Việt Nam | Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc là cơ chế cần thiết trong bối cảnh một doanh nghiệp có thể có nhiều hơn 1 tổ chức đại diện của người lao động. Việc tổ chức đối thoại khi có vụ việc, hay định kỳ hoặc khi có yêu cầu của một bên sẽ làm giảm bớt rất nhiều thời gian và chi phí cho NSDLĐ, khi mà họ không cần phải đối thoại từng tổ chức đại diện NLĐ riêng lẻ, mà chỉ cần đối thoại chung với đại diện của tất cả các tổ chức thông qua cơ chế này; Đồng thời, khi mà thực tiễn về đối thoại tại nơi làm việc hiện tại đang chủ yếu được diễn ra một cách hình thức và đối phó, không thúc đẩy quan hệ lao động phát triển một cách hài hòa, ổn định và lành mạnh, thì việc thúc đẩy một cơ chế đối thoại mới là phù hợp với điều kiện, kinh tế xã hội của nước ta hiện nay. |
| Đề nghị Giải thích về Ban Hợp tác hai bên tại nơi làm việc (do ai thành lập, nhằm mục đích gì, tương tự như cách giải thích tại khoản 3 Điều 3) và chuyển nội dung tại khoản 5 Điều 3 về chức năng, nhiệm vụ của Ban xuống Điều 64 dự thảo để đảm bảo phù hợp với tiêu đề của Điều 64 | Bộ Ngoại giao | Đã tiếp thu, chỉnh lý Dự thảo Bộ luật theo hướng sắp xếp lại nội dung về đối thoại tại nơi làm việc, việc thành lập, tổ chức và hoạt động của Ban hợp tác hai bên tại nơi làm việc tại Điều 64 và Điều 65 của dự thảo luật. |
| **39** | **Điều 67. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện của người lao động tại doanh nghiệp**Bổ sung quy định trường hợp tại cơ sở chỉ có một tổ chức đại diện của người lao động thì tổ chức đó đương nhiên có quyền thương lượng tập thể. | TLĐLĐVN | Để thương lượng tập thể hiệu quả, tổ chức đại diện của người lao động phải tập hợp được đông đảo người lao động đảm bảo có đủ có sức mạnh tập thể cần thiết để thương lượng một cách bình đẳng với người sử dụng lao động. Do đó, pháp luật của hầu hết các nước đều quy định tổ chức công đoàn phải đạt được một tỷ lệ người lao động là đoàn viên nhất định mới có quyền thương lượng tập thể. Khi một doanh nghiệp chỉ có một tổ chức đại diện người lao động mà tổ chức đó có đủ số thành viên đảm bảo tỷ lệ tối thiểu theo quy định của Chính phủ thì tổ chức đó đương nhiên có quyền thương lượng.Khi tổ chức này không đạt đủ số lượng thanh viên cần thiết mà quy định có quyền đương nhiên thương lượng tập thể thì có thể xuất hiện những bất hợp lý như:- Xuất hiện bất bình đẳng về quyền thương lượng tập thể khi mà một doanh nghiệp có nhiều hơn 1 tổ chức đại diện người lao động có thể không có quyền thương lượng tập thể dù có tỉ lệ thành viên rất đông, nhưng tại một doanh nghiệp khác chỉ có 1 tổ chức đại diện NLĐ duy nhất, tổ chức này vẫn có quyền TLTT dù cho tỉ lệ thành viên của tổ chức là rất nhỏ so với tổng số lao động của DN tại DN đó là không phù hợp với thực tiễn và không thúc đẩy TLTT tại DN;- Có khả năng xảy ra những bất ổn trong quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLĐ: nếu tổ chức này thân thiện, thiện chí hợp tác, đại diện thực sự cho người lao động thì quan hệ lao động sẽ tốt lên; nếu tổ chức này bị ảnh hưởng của NSDLĐ hoặc là tổ chức không thân thiện, thiếu thiện chí, bị các thế lực bên ngoài tác động trong khi chứ có công đoàn cơ sở thì quan hệ lao động sẽ bất ổn. Vì vậy, Dự thảo Bộ Luật Lao động đã chỉnh lý theo hướng tổ chức đại diện NLĐ có quyền yêu cầu thương lượng thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động tại doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ. Dự thảo Bộ Luật cũng giao Chính phủ hướng dẫn điều này. |
| **40** | **Điều 68. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**- Cần quy định theo hướng: đại diện thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động là thành viên của tổ chức và phải là người lao động của đơn vị sử dụng lao động.- Tham gia thương lượng tập thể của tổ chức đại diện cấp trên: Cần quy định cụ thể việc tham gia thương lượng tập thể của tổ chức đại diện cấp trên có tính vào số lượng đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên hay không.- Sự tham gia hỗ trợ của các cá nhân, tổ chức về chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng thương lượng tập thể: Nên được tham gia trực tiếp thương lượng theo quyền mời của mỗi bên thương lượng (quyền tự quyết của các bên), nhưng người được mời phải là cán bộ của tổ chức . | TLĐLĐVN | Về nội dung này xin giải trình như sau:- Nội dung này đã được thể hiện trong Khoản 2 Điều 174 của dự thảo Bộ luật, theo đó “Thành viên ban lãnh đạo tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp”, và đây sẽ là chủ thể có quyền đại diện TLTT của tổ chức này.- Việc tham gia thương lượng tập thể, số lượng đại diện tham gia thương lượng tập thể của tổ chức đại diện cấp trên với mỗi bên sẽ tùy thuộc vào sự thỏa thuận của các bên trong thương lượng, nhằm tạo tính linh hoạt, tôn trọng quyền tự do thỏa thuận của các bên trong thương lượng. Vì vậy đề nghị không nên quy định cứng nội dung này trong dự thảo Bộ luật. |
| **41** | **Điều 69. Nội dung thương lượng tập thể**- Bổ sung nội dung đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng,nghề nghiệp cho người lao động. Đây là nội dung quan trọng trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 đang diễn ra và là giải pháp nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động.- Một thương lượng tập thể, một thỏa ước lao động tập thể (khoản 2): bỏ "một thương lượng tập thể", chỉ cần quy định "một thỏa ước lao động tập thể cho một nội dung". | TLĐLĐVN | Xin được giải trình và tiếp thu như sau:- Nội dung thương lượng tập thể quy định tại Điều 68 dự thảo Bộ luật chỉ là những nội dung mang tính gợi ý. Việc thương lượng về nội dung nào hoàn toàn thuộc quyền quyết định của các bên. Nội dung về đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng, nghề nghiệp cho người lao động, tùy từng trường hợp mà các bên có thể thỏa thuận vào những “Nội dung khác mà hai bên quan tâm” theo quy định tại Điều 68 để phù hợp với thực tiễn của các bên.- Tiếp thu, theo đó dự thảo luật sẽ không quy định Khoản 2 này. |
| **42** | **Điều 70. Bảo đảm nghĩa vụ thương lượng thiện chí trong thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**- Yêu cầu thương lượng tập thể (khoản 1): quy định yêu cầu phải được lập bằng văn bản.- Thời gian thương lượng tập thể (khoản 1): bỏ “trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác”. Quy định như vậy sẽ làm cho thời gian 3 tháng theo quy định sẽ không có ý nghĩa.- Nội dung cung cấp thông tin của NSDLĐ (khoản 3): nên quy định cung cấp thông tin có liên quan phục vụ thương lượng, trừ những thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ. Nếu chỉ quy định cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh thì chưa đủ, nhiều trường hợp cần các nội dung khác để phục vụ thương lượng.- Thảo luận, lấy ý kiến người lao động (khoản 4): sửa thành "Tổ chức đại diện người lao động phải tổ chức thảo luận, lấy ý kiến của người lao động". Quy định như vậy mới thể hiện quyền quyết định của người lao động. Nếu ghi như Dự thảo thì tổ chức đại diện người lao động "có quyền" nghĩa là họ có thể thực hiện hoặc không thực hiện việc tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động. Tiêu đề mục 4 sửa thành "Tổ chức thảo luận, lấy ý kiến của người lao động ...". | Tổng LĐLĐVN | Về các nội dung này xin giải trình và tiếp thu như sau:- Việc lập hay không lập bằng văn bản yêu cầu TL tập thể cần phụ thuộc vào bối cảnh chung của NSDLĐ và tổ chức đại diện tập thể LĐ tại cơ sở, vì có những đơn vị sử dụng nhiều lao động, có đơn vị sử dụng ít, hoặc phương tiện, cách thức giao tiếp với NSDLĐ cũng khác nhau. Do đó, cần quy định mở để phù hợp chung với thực tiễn trong khi hầu hết các DN ở nước ta đều là vừa, nhỏ hoặc siêu nhỏ như hiện nay.- Về việc bỏ “trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác” tại Khoản 1 Điều 70: hiện dự thảo Luật đang quy định theo hướng đây là mốc thời gian thương lượng tối đa, và tùy vào điều kiện, hoàn cảnh của các bên sẽ quyết định thời gian cụ thể là bao nhiêu cho phù hợp, tránh việc gò bó, bắt buộc hay kéo dài việc thương lượng, ký kết TULĐ trong khi các bên đã sẵn sàng cho công việc này.- Việc cung cấp thông tin thì luật chỉ quy định mang tính bắt buộc những thông tin cần thiết, chủ yếu liên quan đến việc thương lượng, những thông tin khác thì tùy từng trường hợp mà các bên có thể yêu cầu, và điều này cũng nhằm đảm bảo sự tự nguyện, tự do thỏa thuận và hợp tác của các bên. Tiếp thu, hoàn thiện nội dung này, Khoản 4 Điều 71 của dự thảo Luật đang được sử đổi theo hướng “bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và những nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ những thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động”.- Khoản 4: Việc thể hiện quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến NLĐ của tổ chức đại diện của NLĐ được thể hiện nhằm làm rõ quyền hạn của tổ chức trong quá trình TLTT, thể hiện vai trò của họ trong suốt quá trình này nhằm hạn chế sự thao túng, gây khó khăn của NSD LĐ có thể thực hiện trên thực tế. Vì vậy, đề nghị giữ nguyên như Dự thảo. |
| **43** | **Điều 71. Thương lượng tập thể không thành**Trường hợp chưa hết thời hạn 3 tháng (khoản 1, điểm c): bổ sung trường hợp một bên tuyên bố thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.  | Tổng LĐLĐVN | Nội dung này xin được giải trình như sau:Mục đích của thương lượng là nhằm thúc đẩy quan hệ lao động, giúp 2 bên bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Do đó, để tránh sự tùy tiện và sử dụng việc thương lượng không thành như một cách thức để đẩy nhanh những tranh chấp là không phù hợp. Vì vậy, đề nghị giữ nguyên như dự thảo về nội dung này |
| **44** | **Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia**- Quyền yêu cầu thương lượng tập thể ngành: cần quy định rõ tổ chức đại diện người lao động cấp ngành của từng tổ chức người lao động hay liên minh các tổ chức đại diện người lao động cấp ngành hay tổ chức nào có tính đại diện nhất có quyền đề nghị thương lượng hoặc bổ sung Chính phủ quy định chi tiết Điều này.**-** Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia: Quyền đề nghị thương lượng tập thể: cần quy định rõ các tổ chức đại diện người lao động hay tổ chức nào có tính đại diện nhất có quyền đề nghị thương lượng. Ngoài ra, quyền đề nghị thương lượng tập thể và nghĩa vụ chấp nhận đề nghị thương lượng tập thể là quyền và nghĩa vụ đương nhiên của các bên. Còn việc thương lượng thành hay không thành sẽ do các bên tựquyết định. + Yêu cầu của các bên thương lượng thành lập Hội đồng thương lượng (khoản 2): quy định rõ theo yêu cầu của 1 bên hoặc của cả 2 bên.  | Tổng LĐLĐVN | Các nội dung này xin được tiếp thu, nghiên cứu quy định chi tiết tại văn bản hướng dẫn cụ thể các nội dung về TLTT. |
| **45** | **Điều 73. Thương lượng tập thể đa doanh nghiệp thông qua Hội đồng thương lượng tập thể**  |  |  |
| Tại khoản 3: đề nghị sắp xếp lại nội dung và sửa đổi như sau:“Hội đồng thương lượng tập thể có nhiệm vụ tiến hành thương lượng tập thể đa doanh nghiệp mà các bên đang thực hiện. Hội đồng thương lượng tập thể tự chấm dứt hoạt động và giải thể khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, trừ trường hợp các bên của thỏa ước thỏa thuận tiếp tục duy trì sự tồn tại và hoạt động của Hội đồng để tiến hành và hỗ trợ cho việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể mới, theo dõi, giám sát và thúc đẩy, hỗ trợ việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp đó sau khi được ký kết”. | Sở LĐTBXH Nam Định | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ luật; Khoản 3 Điều 73 của dự thảo Bộ luật, theo đó hội đồng thương lượng tập thể có nhiệm vụ tiến hành thương lượng tập thể “theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên”. |
| Bổ sung quy định về thương lượng tập thể đa doanh nghiệp không thông qua hội đồng thương lượng tập thể | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Cơ chế thông qua Hội đồng TLTT là cơ chế không bắt buộc, vì vậy dự thảo chỉ quy định theo hướng trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể mới có quyền yêu cầu để thực hiện việc TLTT thông qua cơ chế này. |
| Nội dung thỏa ước lao động tập thể phải có lợi hơn cho người lao động. Đây là nội dung căn bản, cốt lõi, thể hiện đúng bản chất của thỏa ước lao động tập thể, là kết quả của quá trình thương lượng. Thương lượng có thể xác lập điều kiện lao động mới hoặc cụ thể hóa những điều pháp luật quy định chưa cụ thể, chưa đề cập. Các bên không được phép thương lượng để thực hiện đúng hoặc thấp hơn những nội dung mà pháp luật đã quy định rõ ràng, đầy đủ. Nếu quy định như Điều 75, khoản 2 Dự thảo hiện nay là nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái quy định của pháp luật, có thể dẫn tới 02 khả năng:- Người sử dụng lao động chủ động đề xuất với tổ chức đại diện người lao động thương lượng những nội dung như luật. Nếu đại diện người lao động từ chối không thương lượng sẽ vi phạm pháp luật. Nếu 2 bên tổ chức thương lượng mà thương lượng không thành thì đây sẽ là loại tranh chấp lao động về quyền hay lợi ích khi mà nội dung thương lượng không phải là lợi ích.- Nội dung của thỏa ước lao động tập thể được ký kết là các nội dung như quy định của pháp luật, sẽ không có tác dụng trong việc khuyến khích người lao động/ đại diện người lao động thương lượng. | Tổng LĐLĐVN | Ý kiến này xin được giải trình như sau:Thỏa ước lao động tập thể thường bao gồm nhiều nội dung; qua thương lượng và đạt được đồng thuận thì có nội dung đảm bảo được các quy định của pháp luật, có nội dung tốt hơn các quy định của pháp luật. Vì vậy đòi hỏi tất cả các quy định đều có lợi hơn cho người lao động là khó. Hơn nữa, ngay cả việc TULĐTT có các quy định bằng quy định của pháp luật cũng đã thể hiện cam kết của NSDLĐ trong việc tuân thủ pháp luật và đảm bảo quyền lợi cho người lao động.Việt đạt được những kết quả có lợi hơn so với quy định của pháp luật thể hiện năng lực của tổ chức đại diện người lao động; ngay cả khi doanh nghiệp có ý thức tuân thủ pháp luật chưa tốt, chưa tuân thủ nghiêm túc các quy định của pháp luật thì việc công đoàn hay một tổ chức đại diện NLĐ buộc doanh nghiệp phải ký TƯLĐTT với cam kết tuân thủ các quy định của pháp luật cũng là thắng lợi của công đoàn hoặc tổ chức đại diện NLĐ trước khi đạt được mức cao hơn.Tuy vậy, tiếp thu ý kiến này dự thảo Bộ luật dự kiến quy định theo hướng “Nội dung thoả ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật và khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật”. |
| **46** | **Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể**Khoản 2: Giữ nguyên như quy định hiện hành | Sở LĐTBXH Quảng Ninh | Tiếp thu ý kiến này và đã giải trình ở trên |
| **47** | **Điều 76. Lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể** |  |  |
| - Lấy ý kiến phê chuẩn (khoản 1): tại Điều 70, khoản 6 đã quy định về việc lấy ý kiến về kết quả thương lượng, tại điều này quy định tiếp lấy ý kiến dự thảo TƯLĐTT. Quy trình như vậy là rườm rà, khó thực hiện trên thực tế. Vì vậy chỉ cần quy định lấy ý kiến về kết quả nội dung thương lượng và có trên 50% NLĐ được lấy ý kiến đồng ý.- Lấy ý kiến phê chuẩn (Điều 76, khoản 1): không nên quy định duy nhất hình thức phê chuẩn bằng phiếu kín. Nên quy định "hình thức phê chuẩn bằng phiếu kín hoặc hình thức phù hợp khác do tổ chức đại diện người lao động quyết định". Thực tế do đặc thù sản xuất kinh doanh, nhiều doanh nghiệp thực hiện lấy ý kiến qua email, qua website hoặc ứng dụngtrực tuyến.Nếu chỉ quy định bằng bỏ phiếu kín là chưa sát với thực tiễn. | Tổng LĐLĐVN | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo theo hướng đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, thì dự thảo thỏa ước phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp và chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.  |
| Khoản 1. Bổ sung thêm nội dung: phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. và có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết đồng ý tán thành các nội dung đã thương lượng. | Sở LĐTBXH Lạng Sơn, | Đã tiếp thu, dự thảo đã quy định nội dung này tại Khoản 1 Điều 77 dự thảo. |
| Bổ sung quy định văn bản ghi nhận kết quả lấy ý kiến phê chuẩn và ký kết thỏa ước lao động tập thể. | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Tiếp thu theo hướng sẽ thể hiện trong Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành vấn đề này. |
| Khoản 1: Với doanh nghiệp có số lượng công nhân lớn ( trên 1000) thì chỉ cần biểu quyết phê chuẩn bằng phiếu kín của toàn bộ tổ trưởng tổ phó công đoàn sau khi những người này phổ biến và có được ý kiến đồng thuận của trên 50% các đoàn viên của tổ mình hoặc giữ nguyên như cũ. | Hiệp hội doanh nghiệp nhật bản | Xin giải trình quy định này như sau:Trong bối cảnh doanh nghiệp có thể có nhiều hơn một tổ chức đại diện của NLĐ nhưng chỉ có 1 Thỏa ước lao động tập thể, thì việc lấy ý kiến chung của toàn bộ NLĐ trong dự thảo là phù hợp để Thỏa ước lao động tập thể có thể được áp dụng trong toàn bộ doanh nghiệp. Vì vậy đề nghị giữ nguyên như quy định tại dự thảo luật. |
| Đề nghị làm rõ trường hợp nào hoặc cần đáp ứng những điều kiện gì để các đại diện thương lượng được coi là đại diện hợp pháp, cho phù hợp với Điều 68 (đại diện thương lượng tập thể do các bên thương lượng cử” và Điều 72 (đại diện thương lượng tập thể đa doanh nghiệp do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận “ | Bộ Ngoại giao | Tiếp thu, theo đó các vấn đề cụ thể sẽ do Chính phủ quy định. |
| Gửi thỏa ước lao động tập thể nên chuyển cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt trụ sở của các doanh nghiệp.  | Sở LĐTBXH Tuyên Quang | Đề nghị giữ như Dự thảo, gửi TƯLĐTT về cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, vì hiện đội ngũ cán bộ quản lý lao động tại cấp huyện ở nhiều địa phương được đánh giá là còn thiếu về số lượng, còn hạn chế về chất lượng. |
| **48** | **Điều 84. Việc mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể đa doanh nghiệp**Việc mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước lao động tập thể đối với các doanh nghiệp khác trong vùng hoặc ngành, nghề không phù hợp với nguyên tắc tự nguyện trong quan hệ lao động. | Sở LĐTBXH Bắc Ninh | Đây là thông lệ chung của nhiều quốc gia trên thế giới khi một thỏa ước có sự tương thích với đại bộ phận các DN, thì việc áp dụng chung nội dung của TULĐ đó sẽ thúc đẩy quyền và lợi ích hợp pháp của DN và NLĐ. Tuy nhiên cũng là vấn đề mới với nước ta, vì vậy để tạo sự linh hoạt trong quản lý Nhà nước về vấn đề này, Khoản 2 Điều 85 đã quy định “Trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể” sẽ do Chính phủ quy định. |
| **Chương VI. Tiền lương (16 điều, từ Điều 90 đến Điều 105)** |
| **49** | **Góp ý chung**Tại các Điều 90, 94, 95 dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) cần thống nhất trong các khái niệm “tiền lương/tiền lương trả cho người lao động” và “tiền lương theo hợp đồng lao động” tạo thuận lợi cho người lao động và người sử dụng lao động trong việc giải quyết chế độ chính sách, đóng bảo hiểm xã hội và quyết toán thuế tại doanh nghiệp. | UBND thành phố Đà Nẵng | Đề nghị giữ như dự thảo vì “Tiền lương/tiền lương trả cho người lao động” và “tiền lương theo hợp đồng lao động” trong thực tế là các khái niệm là khác nhau và người lao động, người sử dụng lao động đã quen với các thuật ngữ này. |
| Rà soát các cụm từ mức lương tối thiểu, lương tối thiểu, định mức lao động, mức lao động, nếu có nội dung khác nhau thì cần có giải thích từ ngữ để thuận lợi khi thực hiện. | Bộ Nội vụ | Đã rà soát kỹ lưỡng các khái niệm này |
| **50** | **Điều 90. Tiền lương** |  |  |
| Khoản 1: đề nghị bổ sung quy định mức lương theo công việc hoặc chức danh tối thiểu phải bằng 70% của tiền lương (mức lương, phụ cấplương) và các khoản thu nhập khác. | BHXHVN | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo để đảm bảo với nguyên tắc tự do thỏa thuận về tiền lương, tiền thưởng, các khoản phụ cấp và phúc lợi khác. Tùy thuộc vào vị trí làm việc mà cơ cấu tiền lương - phụ cấp - phúc lợi khác nhau, không có một cơ cấu cứng được.  |
| Đề nghị định nghĩa lại khái niệm: Tiền lương là tổng số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động thực hiện công việc hoặc chức danh theo thỏa thuận, trong đó khoản tiền lương trả cho người lao động trong thời gian làm việc bình thường không được thấp hơn mức lương tối thiểu | Webste Bộ LĐTBXH  | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo vì định nghĩa này đã ổn định và trong thực tiễn không có vướng mắc. |
| **51** | **Điều 92. Căn cứ xác định, điều chỉnh lương tối thiểu** |  |  |
| Khoản 1: đề nghị thay thế cụm từ “Mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ” thành “Mức thu nhập đảm bảo mức sống tối thiểu của người lao động”  | Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo để phù hợp với Công ước số 131 về Tiền lương tối thiểu của Tổ chức Lao động quốc tế. |
| Đề nghị cần có Bộ tiêu chí đánh giá mức sống tối thiểu của người lao động của từng vùng để phù hợp với các địa phương trong cả nước. | Đoàn đại biểu QH tỉnh Quảng Ninh | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo; việc xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mức sống tối thiểu sẽ được quy định tại Quyết định của Thủ tướng Chính phủ về Hội đồng Tiền lương quốc gia và giao Hội đồng xác định. |
| Khoản 4: Không nên để năng suất lao động là căn cứ cho mức lương tối thiểu mà là căn cứ cho việc xây dựng thang lương, bảng lương và hệ số lương phù hợp | Học viện Chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo mặc dù năng suất lao động không có quan hệ trực tiếp đến mức lương tối thiểu mà chỉ liên quan trực tiếp đến mức lương thương lượng của người lao động. Tuy nhiên, năng suất lao động của quốc gia cũng là một trong các căn cứ để Hội đồng tiền lương quốc gia cân nhắc, đề xuất nâng hay không nâng, nâng bao nhiêu mức lương tối thiểu cho phù hợp với điều kiện kinh tế xã hội. |
| **52** | **Điều 93. Hội đồng tiền lương quốc gia** |  |  |
| Có thể nghiên cứu mô hình: Hội đồng tiền lương quốc gia do đại diện cơ quan quản lý nhà nước làm Chủ tịch, các bên còn lại là thành viên đại diện giới chủ, đại diện người lao động và các chuyên gia độc lập, không cơ cấu đại diện cơ quan quản lý nhà nước là thành viên (ngoài Chủ tịch Hội đồng). | Tổng LĐLĐVN | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì mô hình Hội đồng tiền lương quốc gia quy định hiện nay là khá phù hợp với mô hình của các nước. Tiền lương tối thiểu đạt được thể hiện mục tiêu của cả ba bên: Tổ chức của NLĐ, tổ chức của NSDLĐ và cơ quan Nhà nước. |
| Khoản 2 Điều 93: cần có sự tham gia của chuyên gia về lĩnh vực bình đẳng giới | HLHPNVN | Tiếp thu, sẽ nghiên cứu để quy định trong văn bản quy định chi tiết. Tuy nhiên, chính sách tiền lương và tiền lương tối thiểu là áp dụng với mọi người lao động, không phân biệt giới. Do đó, không thật cần thiết khi nhấn mạnh phải chuyên gia về lĩnh vực bình đẳng giới thì mới đảm bảo được vấn đề này. |
| Đề nghị xem xét sửa “Thủ tướng Chính phủ” thành “Chính phủ” để đảm bảo thống nhất với Luật Tổ chức Chính phủ năm 2015 | Bộ NNPTNT | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo Bộ luật |
| **53** | **Điều 94. Thang, bảng lương và định mức lao động** |  |  |
| - Về tạo điều kiện để doanh nghiệp có quyền chủ động trong quản trị doanh nghiệp liên quan đến việc xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động trong sản xuất kinh doanh: cần có lộ trình và bước đi phù hợp- Cần quy định có sự tham gia thỏa đáng của tổ chức đại diện người lao động trong quá trình xây dựng thang lương, bảng lương, định mức lao động, chứ không chỉ là “*tham khảo ý kiến*” có tính chất hình thức như hiện nay, nên là *“lấy ý kiến”.* | Tổng LĐLĐVN | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo Bộ luật vì:- Việc trao quyền tự quyết cho người sử dụng lao động trong xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động là thể chế hóa Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương 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 “Đối với doanh nghiệp, từ năm 2021, Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp”.- “Tham khảo ý kiến” và “lấy ý kiến” không có sự khác nhau về bản chất, đều chỉ mang tính chất tham khảo ý kiến, còn quyền quyết định trong xây dựng thang lương, bảng lương là của người sử dụng lao động (thể chế hóa Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương 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) |
| Khoản 1: Đề nghị có quy định mức lương theo công việc hoặc chức danh tối thiểu phải bằng 70% của tiền lương (mức lương, phụ cấp lương) và các khoản thu nhập khác. | BHXHVN | Nội dung này đã giải trình ở Điều 90 |
| Khoản 1: Đề nghị sửa đổi như sau: Người sử dụng lao động xây dựng quy chế tiền lương 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. Quy chế tiền lương phải bao gồm: cơ cấu tiền lương (mức lương, phụ cấp lương, tiền lương thực trả theo kết quả thực hiện nhiệm vụ), thang lương, bảng lương, định mức lao động, hình thức trả lương, chế độ nâng lương, chế độ trả lương thêm giờ, tiền lương ngừng việc và các quy định về tiền lương khác do doanh nghiệp quy định. | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Khoản 1: đề nghị bổ sung “người sử dụng lao động xây dựng thang lương, bảng lương và định mức lao động, quy chế trả lương, trả thưởng, nâng bậc lương…” nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động theo đúng quy định. Đồng thời giao Chính phủ hướng dẫn việc xây dựng thang lương, bảng lương, quy chế trả lương. | UBND thành phố Đà Nẵng | Xin được giữ nguyên như Dự thảo vì:- Trách nhiệm xây dựng thang lương, bảng lương, định mức đã quy định tại Điều 93 của dự thảo.- Theo định hướng cải cách chính sách tiền lương tại Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII thì “Đối với doanh nghiệp, từ năm 2021, Nhà nước định kỳ điều chỉnh mức lương tối thiểu vùng trên cơ sở khuyến nghị của Hội đồng Tiền lương quốc gia. Các doanh nghiệp được thực hiện chính sách tiền lương trên cơ sở thương lượng, thoả thuận giữa người sử dụng lao động với người lao động và đại diện tập thể người lao động; Nhà nước không can thiệp trực tiếp vào chính sách tiền lương của doanh nghiệp”. |
| Khoản 3: Đề nghị bỏ quy định công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động.  | VCCI, Hiệp hội doanh nghiệp, VASEP | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo vì quy định công bố công khai thang lương, bảng lương, định mức lao động là cần thiết, nhằm đảm bảo sự rõ ràng, minh bạch; người lao động giám sát việc thực hiện của doanh nghiệp |
| Đề nghị việc chi trả lương, xây dựng thang, bảng lương cho người lao động do doanh nghiệp tự quyết định và không cần đăng ký với cơ quan quản lý nhà nước | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | Dự thảo Bộ Luật đang quy định như ý kiến này. |
| Đề nghị bổ sung vào dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi quy định giao Chính phủ là cơ quan có trách nhiệm xác định “mức sống tối thiểu” và thời điểm công bố “mức sống tối thiểu” làm căn cứ quan trọng để Hội đồng tiền lương quốc gia xác định mức tiền lương tối thiểu hàng năm. | Tổng LĐLĐVN | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo Bộ Luật vì “Mức sống tối thiểu” là một chỉ số về kinh tế để trên cơ sở đó, cùng với các yếu tố khác, Hội đồng tiền lương quốc gia tư vấn cho Thủ tướng Chính phủ xác định, điều chỉnh mức tiền lương tối thiểu.Việc quy định cơ quan có trách nhiệm xác định chỉ số kinh tế này và thời điểm công bố chỉ số kinh tế này sẽ được quy định bởi pháp luật thống kê.  |
| **54** | **Điều 95. Trả lương** |  |  |
|  | Khoản 3: Cần quy định rõ về mức lương cơ bản gồm những khoản nào để thống nhất thực hiện. | Sở LĐTBXH Quảng Ninh | Tiếp thu và quy định cụ thể trong văn bản hướng dẫn  |
|  | Điểm a Khoản 3: Đề nghị chỉ quy định “*khi người lao động có yêu cầu*” hoặc để doanh nghiệp chủ động lựa chọn phương thức để thông báo cho người lao động biết nội dung những thông tin này | Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo để đảm bảo tính rõ ràng, minh bạch trong trả lương cho người lao động. Người sử dụng lao động có thể sử dụng hình thức thông báo phù hợp như tín nhắn, thông báo bằng văn bản cho riêng cá nhân người lao động v.v… chứ không nhất thiết phải công bố bảng lương trả cho toàn bộ người lao động như lo ngại của doanh nghiệp. |
| **55** | **Điều 96. Hình thức trả lương** |  |  |
| Khoản 1: đề nghị bổ sung quy định cụ thể về tiền lương đối với người lao động làm việc không trọn thời gian, tiền lương khoán cho người lao động, tạo điều kiện thuận lợi trong việc hướng dẫn doanh nghiệp thực hiện về tiền lương.  | UBND thành phố Đà Nẵng | Tiếp thu và nghiên cứu quy định trong Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn cụ thể nội dung này. |
| Khoản 2: đề nghị các loại phí liên quan đến mở và duy trì tài khoản do hai bên thỏa thuận (đề nghị giữ như hiện hành) | VASEP, Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản | Đề nghị giữ như Dự thảo vì các loại phí liên quan đến mở và duy trì tài khoản cần được quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả các loại phí này nhằm đảm bảo quyền lợi cho người lao động, không bị giảm bớt tiền lương do phải nộp 1 khoản phí liên quan đến mở và duy trì khoản khoản nhận lương. Mặt khác, khi trả lương qua tài khoản thì người sử dụng lao động cũng đã tiết kiệm được các chi phí và nhân lực so với khi trả lương bằng tiền mặt |
| Khoản 2: Không nên quy định đoạn “Trường hợp trả qua tài khoản cá nhân... duy trì tài khoản” | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam |
| **56** | **Điều 99. Tiền lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm** |  |  |
| Người lao động sẽ được trả tiền lương làm thêm giờ cho số giờ mà họ làm việc vượt mức 48 tiếng trong 1 tuần làm việc. Tiền lương làm thêm giờ bằng 1,5 lần mức lương theo giờ cơ bản của người lao động. Số giờ không làm việc nhưng vẫn được trả lương không được coi là số giờ được trả lương làm thêm giờ.Không cộng gộp tiền lương làm thêm giờ với tiền trả thêm.  | INTEL, FPT, JABIL, SONION | - Đề nghị giữ như Dự thảo vì các quy định hiện hành không gây khó khăn cho doanh nghiệp và người lao động. Số giờ làm việc trong tuần tối đa là 48 giờ nhưng cũng có cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp quy định thấp hơn, do vậy quy định mốc 48 giờ là không hợp lý.- Công thức tính tiền lương làm thêm giờ đã được hướng dẫn tại các văn bản của Chính phủ và Bộ LĐTBXH. Tùy phụ thuộc vào tính chất của thời gian làm thêm là của ngày làm việc bình thường, ngày nghỉ hàng năm hay ngày nghỉ có hưởng lương mà có công thức tính khác nhau. |
| Đề nghị bỏ quy định trả lương lũy tiến do hai bên thỏa thuận | VCCI, Hiệp hội doanh nghiệp, Hiệp hội Dệt may Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo. NSDLĐ và NLĐ, tổ chức của NLĐ có thể thương lượng để có các quy định có lợi hơn cho NLĐ.  |
| Cần nghiên cứu số tiền lũy tiến tăng giờ làm thêm cho phù hợp với điều kiện thực tiễn và khả năng chi trả của người sử dụng lao động | Liên Minh Hợp tác xac Việt Nam | Việc trả lương lũy tiến là do hai bên thỏa thuận để thực hiện; số tiền này cần phù hợp với thực tiễn và khả năng chi trả của doanh nghiệp trên cơ sở đồng thuận giữa hai bên |
| Bổ sung: Việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ với mức lương cao hơn quy định ở khoản này thì do hai bên thỏa thuận để thực hiện, được ghi nhận trong hợp đồng, thỏa ước lao động tập thể hoặc theo thỏa ước lao động ngành và/hoặc thỏa ước lao động nhóm doanh nghiệp | Webste Bộ LĐTBXH | Đã nghiên cứu tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| **57** | **Điều 100. Tiền lương ngừng việc** |  |  |
| Khoản 3 đề nghị sửa đổi thành: “…Trường hợp phải ngừng việc từ 30 ngày làm việc trở lên theo quy định tại khoản này thì hai bên thỏa thuận **về thêm mức** hỗ trợ tiền lương ngừng việc ngoài tiền lương ngừng việc” | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ như Dự thảo. Đoạn 2 của Khoản 3 quy định nhằm mục đích với những trường hợp ngừng việc nhiều ngày (30 ngày) thì tiền lương ngừng việc có thể thấp hơn mức lương tối thiểu, mức cụ thể do hai bên thỏa thuận. Khoản tiền hỗ trợ tiền lương ngừng việc là khoản thay thế tiền lương ngừng việc. |
| Cần quy định rõ khoản tiền hỗ trợ tiền lương ngừng việc là khoản tiền nhận được ngoài tiền lương ngừng việc hay là khoản thay thế tiền lương ngừng việc | Sở LĐTBXH Bắc Ninh | Nghiên cứu tiếp thu, chỉnh lý cho rõ ràng, dễ hiểu, để thể hiện được rõ ràng rằng khoản tiền hỗ trợ tiền lương ngừng việc là khoản thay thế tiền lương ngừng việc (áp dụng đối với những trường việc ngừng việc nhiều ngày do yếu tố khách quan quy định trong luật) |
| Khoản 3: đề nghị sửa lại như sau “Nếu vì sự cố … không được thấp hơn mức lương tối thiểu và thời gian trả lương ngừng việc tối đa căn cứ theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của công ty.Bỏ đoạn “trường hợp phải ngừng việc...hỗ trợ tiền lương ngừng việc” | VASEP | Đề nghị giữ như Dự thảo vì:- Khoản 3 quy định về các trường hợp khách quan nên cho phép hai bên thỏa thuận về tiền lương ngừng việc. Thời gian ngừng việc nếu là “nhiều ngày” thì tiền lương ngừng việc có thể thấp hơn mức lương tối thiểu. Khoản này tạo ra sự linh hoạt trong việc thỏa thuận giữa hai bên, do đó không cần thiết phải quy định thời gian trả lương ngừng việc tối đa căn cứ theo thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định của công ty như đề xuất.- Vẫn giữ đoạn “trường hợp phải ngừng việ...hỗ trợ tiền lương ngừng việc” vì quy định này nhằm tháo gỡ vướng mắc cho người sử dụng lao động khi thuộc trường hợp phải cho NLĐ ngừng việc nhiều ngày mà 2 bên vẫn muốn duy trì quan hệ lao động thì hai bên thỏa thuận mức hỗ trợ tiền lương (có thể thấp hơn mức lương tối thiểu) |
| **58** | **Điều 102. Tạm ứng tiền lương** |  |  |
| Đề nghị bỏ nội dung về tạm ứng tiền lương khi nghỉ hàng năm để tránh trường hợp người lao động sau khi được tạm ứng tiền lương thì tự ý nghỉ việc, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động | Sở LĐTBXH Hải Dương, Hiệp hội DN Nhật Bản | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Đề nghị không quy định việc tạm ứng tiền lương không bị tính lãi suất, mà nên quy định tạm ứng tiền lương theo điều kiện do hai bên thỏa thuận | VASEP | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo vì bổ sung quy định người lao động không phải trả lãi suất đối với khoản tiền tạm ứng lương là cần thiết, đảm bảo quyền lợi cho người lao động.  |
| **59** | **Điều 103. Khấu trừ tiền lương** |  |  |
| Khoản 2: Làm rõ việc khấu trừ 30% của tổng thu nhập trước thuế, bảo hiểm hay sau thuế, bảo hiểm. | Công ty Toyota | Đã tiếp thu và chỉnh lý trong Dự thảo |
| Bổ sung khoản c: c) Người lao động phải bồi thường thiệt hại khi có lỗi, làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị của người sử dụng lao động theo quy định tại điều 130. Căn cứ xác định thiệt hại dựa trên kết luận của đơn vị chuyên môn liên quan và đại diện người lao động. |  Website Bộ LĐTBXH | Đã nghiên cứu tiếp thu để quy định tại Điều 130 dự thảo |
| **60** | **Điều 104. Nâng lương** |  |  |
| Đề nghị bổ sung “Mức nâng lương cho người lao động phải thống nhất với mức lương trong thang, bảng lương của doanh nghiệp. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong quy chế và tiêu chuẩn, thời gian nâng lương cho các chức danh công việc nhưng không quá 3 năm/lần nếu đảm bảo đủ tiêu chuẩn” | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ như Dự thảo vì việc nâng lương của người lao động là do hai bên thỏa thuận. Đây cũng là thông lệ quốc tế và thể chế hóa quan điểm của Đảng về cải cách chính sách tiền lương tại Nghị quyết số 27-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII. |
| Đề nghị bổ sung quy định về việc nâng lương của người lao động: Việc nâng lương của người lao động được thỏa thuận trong hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, thang bảng lương hoặc quy chế của người sử dụng lao động. | Sở LĐTBXH Quảng Ninh | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Đề nghị chuyển nội dung nâng lương Điều 104 vào Điều 94 | Bộ Nội vụ | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| **61** | **Điều 105. Thưởng** |  |  |
| Đề nghị quy định rõ các chế độ thưởng, chế độ đãi ngộ của doanh nghiệp, quy định rõ về mức, việc hạch toán quyết toán các chế độ này để tránh tình trạng như hiện nay nhiều doanh nghiệp tách tiền lương thỏa thuận với người lao động thành các khoản thưởng, chế độ đãi ngộ khác chi trả hàng tháng cho người lao động và không tham gia bảo hiểm xã hội khoản tiền này | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ như Dự thảo vì đã sửa đổi khoản 1 Điều 90 của Bộ luật Lao động hiện hành về tiền lương. Theo đó tiền lương là số tiền mà người lao động nhận được từ việc thực hiện công việc.Vấn đề tổ chức thực hiện (Để tránh tình trạng như hiện nay nhiều doanh nghiệp tách tiền lương thỏa thuận với người lao động thành các khoản thưởng, chế độ đãi ngộ khác chi trả hàng tháng cho người lao động và không tham gia bảo hiểm xã hội khoản tiền này) sẽ được Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội nghiên cứu để hướng dẫn địa phương, cơ quan bảo hiểm xã hội thực hiện nghiêm túc khi Bộ luật thông qua. |
| Bỏ loại thưởng bằng tài sản hoặc hiện vật | Webste Bộ LĐTBXH | Đề nghị giữ như Dự thảo vì thưởng có thể dưới hình thức bằng tiền hoặc không bằng tiền (hiện vật, vật có giá…), vì vậy để đảm bảo tính linh hoạt của người sử dụng lao động trong thương lượng về chế độ thưởng và hình thức thưởng nên bao gồm đầy đủ các hình thức này. |
| **Chương VII. Thời giờ làm việc - Thời giờ nghỉ ngơi (12 điều, từ Điều 106 đến Điều 117)** |
| **62** | **Điều 106. Thời giờ làm việc bình thường** |  |  |
| Đề nghị sửa đổi như sau:- Thay đổi cách quy định sang tuần làm việc: Một tuần làm việc được tính là 168 tiếng liên tục. NSDLĐ có quyền quy định mỗi nhóm lao động có thời gian bắt đầu và thời gian kết thúc khác nhau. Điều kiện hưởng tiền lương làm thêm giờ hay được nghỉ bù được tính theo đơn vị tuần làm việc.- Một ngày được tính là 24 tiếng liên tục (ví dụ từ 7h sáng chủ nhật đến 7h sáng thứ hai; không tính một ngày theo nghĩa thông thường bắt đầu từ 0h đến 24h).- Người lao động có thể được xếp lịch hoặc phân công làm việc tới 12 tiếng một ngày.- Người sử dụng lao động không được xếp lịch hoặc phân công người lao động làm việc 12 tiếng/ngày liên tục trên 5 ngày trong 1 tuần làm việc. - Chỉ trong trường hợp khẩn cấp , người sử dụng lao động mới được xếp lịch hoặc phân công người lao động làm việc nhiều hơn 60 tiếng trong 1 tuần làm việc. | INTEL, FPT, JABIL, SONION | Đề nghị giữ như Dự thảo vì quy định thời giờ làm việc bình thường là 12 giờ/ngày là quá dài, không đảm bảo sức khỏe cho người lao động. Người lao động không có thời gian được nghỉ ngơi để tái tạo sức lao động. |
| Khoản 1: Đề nghị cân nhắc xem xét để giảm thời giờ làm việc bình thường từ “không quá 48 giờ trong một tuần” xuống “không quá 44 giờ trong một tuần”. Khoản 1: Đề nghị giữ nguyên quy định thời gian là việc bình thường không quá 48 giờ/tuần, không quy định giảm xuống 44 giờ/tuần. | Tổng LĐLĐVN, Sở LĐTBXH An Giang, Webste Bộ LĐTBXH, Mặt trận Tổ quốc Việt NamVCCI và các hiệp hội doanh nghiệp | Đây là vấn đề hệ trọng, có ảnh hưởng lớn đến môi trường đầu tư, mục tiêu tăng trưởng của nền kinh tế quốc dân và các mục tiêu kinh tế - xã hội khác.- Bộ luật Lao động hiện hành đang quy định thời giờ làm việc tối đa không quá 48 giờ trong một tuần, và khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ. - Để đảm bảo sự hài hòa và nâng cao năng lực của doanh nghiệp trong nước, đảm bảo mục tiêu tăng trưởng và nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế, trước mắt giữ nguyên quy định giờ làm việc bình thường 48 giờ/tuần như dự thảo đã được Chính phủ trình Quốc hội; vấn đề giảm số giờ làm việc xuống 44 giờ/tuần sẽ được nghiên cứu, đánh giá tác động một cách kỹ lưỡng, đầy đủ để trình Quốc hội vào thời điểm thích hợp.  |
| Khoản 4: lựa chọn phương án 1 | Sở LĐTBXH Bạc Liêu | Dự thảo quy định theo hướng: Chỉ quy định thẩm quyền của Chính phủ trong việc quy định thời gian làm việc của các cơ quan nhà nước. |
| Khoản 4: lựa chọn phương án 2 | Sở LĐTBXH Hải Phòng, Sở LĐTBXH Lâm Đồng, Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Phú Yên, Sở LĐTBXH Ninh Thuận, sở LDDTBXH Nam Định, Sở LĐTBXH Lai Châu, UBND thành phố Đà Nẵng, Sở LĐTBXH Đăk Nông, sở LĐTBXH Sơn La, Sở LĐTBXH Hà Nội, Vụ Bảo hiểm xã hội, Sở LĐTBXH Bến Tre, Sở LĐTBXH Đồng Nai, Đoàn đại biểu QH tỉnh Quảng Ninh  |
| **63** | **Điều 108: Làm thêm giờ** |  |  |
| Về thời giờ làm thêm trong những trường hợp bình thường: Đề nghị nâng từ 200 giờ lên 300 giờ; lên 400 giờ (VASEP)  | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp, Hiệp hội dệt may, Amcham Việt Nam, , VASEP, Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đề nghị giữ như Dự thảo. Trong những trường hợp bình thường, giờ làm thêm tối đa trong năm được quy định là 200 giờ là phù hợp. |
| Về thời giờ làm thêm trong những trường hợp đặc biệt: Đề nghị nâng từ 400 giờ lên 450h/500 giờ | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp, VASEP, Hiệp hội Dệt may, Hội luật gia Việt Nam | Không tiếp thu. Việc chọn phương án như dự thảo (400h trong 1 năm trong những trường hợp đặc biệt) là phương án tối ưu (đã được đánh giá tác động trong Báo cáo đánh giá tác động chính sách) |
| Chỉ đồng ý tăng số giờ làm thêm lên 400h trong những trường hợp đặc biệt và được trả tiền lương làm thêm giờ lũy tiến (quy định mức lũy tiến cụ thể trong Bộ luật)  | Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam | Bộ đề nghị quy định mức tiền lương làm thêm giờ ít nhất bằng 150% - 200% - 300% so với làm việc vào giờ làm việc bình thường, và việc trả lương lũy tiến làm thêm giờ với mức lương cao hơn mức trên thì do hai bên thỏa thuận (giải trình chi tiết tại trang 2 của Báo cáo này) |
| Về thời giờ làm thêm trong những trường hợp đặc biệt: đề nghị nghiên cứu quy định cụ thể “trường hợp đặc biệt”vào Bộ luật Lao động để có thể thực hiện được ngay, không cần chờ văn bản hướng dẫn.  | Sở LĐTBXH Đồng Nai, Sở LĐTBXH Bình Dương | Đã tiếp thu và chỉnh lý dự thảo theo hướng quy định cụ thể các trường hợp đặc biệt được làm thêm giờ đến 400 giờ. |
| Đề nghị xem xét thống nhất số giờ làm thêm của tất cả các ngành, nghề, không nên có sự phân biệt đối xử giữa các ngành nghề. | Sở LĐTBXH Đồng Nai | Đề nghị giữ như Dự thảo vì mỗi ngành nghề có đặc thù riêng về sản xuất, phân phối, kinh doanh (xuất khẩu/không xuất khẩu; thời vụ/không thời vụ,…) nên dự thảo chỉ mở rộng số giờ làm thêm tối đa lên 400 giờ trong một số ngành thuộc “trường hợp đặc biệt”; còn lại các trường hợp bình thường, thời giờ làm thêm tối đa là 200 giờ. |
| Đề nghị các trường hợp hợp đặc biệt (được làm thêm giờ tối đa 400 giờ) được thay thế bằng “trong trường hợp do nhu cầu sản xuất kinh doanh” | Hiệp hội Nhật Bản | Đề nghị giữ như Dự thảo, quy định cụ thể các trường hợp đặc biệt nhằm rõ ràng, minh bạch trong thực hiện, chỉ những ngành nghề có tính đặc biệt, đặc thù mới được làm thêm giờ tối đa 400 giờ; quy định “do nhu cầu sản xuất kinh doanh” là không rõ ràng, có thể sẽ dẫn đến tình trạng tất cả các doanh nghiệp đều làm thêm giờ đến 400 giờ, và như vậy quy định trường hợp bình thường được làm thêm 200 giờ sẽ không có ý nghĩa. |
| Đối với các trường hợp được làm thêm giờ tối đa 400 giờ: Đề nghị NSDLĐ không cần phải thông báo và không cần chấp thuận của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, chỉ cần doanh nghiệp có nhu cầu kinh doanh chính đáng và được sự đồng ý của NLĐ. | AMCHAM Việt Nam | Đã tiếp thu một phần, Doanh nghiệp chỉ phải thông báo mà không cần có sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan nhà nước có thẩm quyền khi tổ chức làm thêm 400 giờ/năm. |
| Đề nghị có quy định về tổng số giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Đề nghị giữ như Dự thảo. Việc bổ sung quy định tổng số giờ làm thêm vào ngày nghỉ hàng tuần, nghỉ lễ, tết là không cần thiết. Dự thảo đã có quy định giới hạn làm thêm giờ theo ngày và theo tháng và cũng đã có quy định là khi người sử dụng lao động huy động làm thêm giờ thì cần có sự đồng ý của người lao động.  |
| Đề nghị quy định: Giờ làm thêm là khoảng thời gian mà người lao động làm việc vượt mức 48 tiếng trong 1 tuần. | INTEL, FPT, JABIL, SONION | Đề nghị giữ như Dự thảo, vì:- Số giờ làm việc trong tuần tối đa là 48 giờ nhưng cũng có cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp quy định thấp hơn, do vậy quy định mốc 48 giờ là không hợp lý.- Nếu quy định giờ làm thêm là khoảng thời gian mà người lao động làm việc **vượt mức** 48 tiếng trong 1 tuần sẽ dần đến tùy tiện trong thực hiện về thời giờ làm việc bình thường, không đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Làm thêm giờ phải là khoảng thời gian làm việc **ngoài** thời giờ làm việc bình thường được quy định trong pháp luật, trong thỏa ước lao động tập thể, trong nội quy lao động (lấy thời giờ làm việc bình thường là “gốc” cố định để người lao động chủ động sắp xếp quỹ thời gian của họ (thời gian làm việc, thời gian giải trí,…), bất kỳ khoảng thời gian nào ngoài thời giờ làm việc bình thường (như bắt đầu làm việc sớm hơn, kết thúc muộn hơn thời giờ làm việc bình thường) phải được coi là thời gian làm thêm. |
| Đề nghị có quy định: Nếu người lao động làm thêm giờ, người sử dụng lao động có quyền quyết định cho người lao động nghỉ bù thay vì trả tiền lương làm thêm giờ. Thời gian nghỉ bù của người lao động sẽ gấp 1,5 lần thời gian đã làm thêm giờ. | INTEL, FPT, JABIL, SONION | Đề nghị giữ như Dự thảo vì đã quy định giờ làm việc bình thường trong ngày, trong tuần; huy động làm quá giờ quy định như vậy là đã làm thêm giờ và phải trả lương làm thêm giờ cho người lao động. Việc cho nghỉ bù chỉ được coi là quy định có lợi hơn cho người lao động chứ không được coi là thay thế việc trả lương làm thêm giờ. |
| - Cần tiếp tục duy trì giới hạn trần làm thêm giờ theo tháng và xem xét nới rộng giờ làm thêm tối đa trong 1 tháng.- Cần giới hạn rõ ngành, nghề cần thiết phải làm thêm giờ và điều kiện để người lao động làm thêm giờ, bổ sung các quy định về điều kiện làm việc, chăm sóc sức khỏe cho người lao động. | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Bộ Ngoại giao | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Cần có quy định về giới hạn làm thêm giờ trong 1 tuần là không quá 12 giờ | Website Bộ LĐTBXH | Đã tiếp thu theo hướng Dự thảo bổ sung quy định giới hạn làm thêm giờ theo tháng; giới hạn làm thêm giờ theo tháng sẽ linh hoạt hơn giới hạn làm thêm giờ theo tuần. |
| Không quy định số giờ làm thêm trong tháng do đặc thù từng ngành. | Hiệp hội Dệt may Việt Nam, Website Bộ LĐTBXH | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo. Nếu không có quy định giới hạn làm thêm giờ theo tháng sẽ có thể dẫn đến tình trạng có thời điểm người lao động làm thêm giờ liên tục, triền miên trong một khoảng thời gian dài sẽ không đảm bảo sức khỏe, không tái tạo được sức lao động,… |
| Cần có quy định khi người lao động có lý do hợp lý không đồng ý làm thêm giờ hoặc không chấp nhận mức lương làm thêm giờ mà người sử dụng lao động đưa ra thì người sử dụng lao động không được lấy đó làm cơ sở để đối xử bất công, chuyển người lao động sang làm công việc khác không phù hợp, mức lương thấp hơn hoặc sa thải người lao động.  | Hội Luật gia Việt Nam | Nguyên tắc được sự đồng ý của người lao động là nguyên tắc bất di bất dịch. Người lao động có thể không đồng ý mà khồn cần lý do và không được lấy đó làm cơ sở phân biệt đối xử đối với người lao động.Đối với những hành vi bất công như chuyển người lao động sang làm công việc khác không phù hợp, mức lương thấp hơn hoặc sa thải người lao động không đúng căn cứ thì Bộ luật Lao động đã có các quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động, như:- Khi chuyển người lao động sang làm công việc khác thì người sử dụng lao động phải thuộc 1 trong các trường hợp được quy định trong luật (gặp khó khăn đột xuất, do thiên tai, hỏa hoạn,…) và chỉ được điều chuyển người lao động trong 1 khoảng thời gian nhất định, các chế độ tiền lương cũng cần được đảm bảo.- Pháp luật quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: phải nhận người lao động trở lại làm việc, phải trả tiền lương, phải trả tiền bồi thường,… |
| Đề nghị bổ sung quy định:+ Khi tổ chức làm thêm giờ, người sử dụng lao động phải thỏa thuận với người lao động (đồng thời vẫn giữ nguyên quy định phải được sự đồng ý của người lao động); trường hợp người lao động không đồng ý thì không ép buộc làm thêm giờ.+ Không được huy động người lao động làm thêm giờ trong thời gian dài, liên tục. | UBND thành phố Đà Nẵng, | Các góp ý này đã được cụ thể hóa trong Dự thảo:- Dự thảo đã quy định là “phải được sự đồng ý của người lao động” (cách thức để có được sự đồng ý của người lao động, chẳng hạn như thỏa thuận, thì luật không quy định để tạo sự linh hoạt trong tổ chức thực hiện)- Dự thảo đã có quy định về giới hạn làm thêm giờ theo ngày, theo tháng để phòng tránh huy động làm thêm giờ quá dài, liên tục, ảnh hưởng đến sức khỏe của người lao động. |
| **64** | **Điều 110. Nghỉ trong ngày làm việc** |  |  |
| Khoản 1: đề nghị nâng mức thời gian nghỉ giữa giờ lên ít nhất 60 phút liên tục.Khoản 2: đề nghị bổ sung trường hợp làm việc vào ban đêm, nhưng không theo ca thì thời gian nghỉ ngơi vẫn được tính để trả lương. | Sở LĐTBXH Hải Dương | Nội dung này được giải trình và tiếp thu như sau:- Đối với ý kiến về khung thời gian nghỉ ngơi: Không tiếp thu, vì thời gian nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút/45 phút là hợp lý; nếu quy định cứng là được nghỉ ít nhất 60 phút sẽ là dài quá, không phù hợp; trường hợp muốn nghỉ dài hơn thì hai bên thương lượng, thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể, trong hợp đồng lao động.- Đối với trường hợp làm việc vào ban đêm nhưng không theo ca: nghiên cứu tiếp thu |
| Khoản 2: đề nghị người lao động làm việc liên tục 08 giờ hoặc 6 - 7 giờ (trong trường hợp được rút ngắn theo quy định tại khoản 3 Điều 106) được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút tính vào thời giờ làm việc. | VASEP | Đề nghị giữ như Dự thảo vì không có người nào có thể làm việc liên tục 8 giờ/7 giờ/6 giờ như quy định hiện hành. Để khắc phục, dự thảo quy định 2 khoản áp dụng cho 2 loại đối tương:- Khoản 1: áp dụng cho người lao động có thời gian làm việc từ 6 giờ trở lên trong ngày thì được nghỉ giữa giờ ít nhất 30 phút/45 phút liên tục…- Khoản 2: áp dụng cho người lao động làm việc theo ca từ 6 giờ trở lên thì thời gian nghỉ giữa giờ 30 phút/45 phút được tính vào giờ làm việc |
| Khoản 1: đề nghị quy định rõ thời gian nghỉ 30 phút/45 phút có được tính lương hay không?Khoản 2: đề nghị quy định rõ “người lao động làm việc theo ca liên tục 6 giờ trở lên” | Sở LĐTBXH Thái Nguyên | - Khoản 1: Dự thảo chỉ quy định về người lao động phải được nghỉ giữa giờ 30 giờ/45 phút để tái tạo sức lao động, không quy định thời gian này được hưởng lương.- Khoản 2: đề nghị giữ như dự thảo vì khái niệm ca, kíp đã có trong từ điển và việc thực hiện các điều luật liên quan đến ca kíp (Điều 109 nghỉ chuyển ca) không gặp vướng mắc, không có bất kỳ kiến nghị nào hỏi về khái niệm ca kíp. |
| **65** | **Điều 112. Nghỉ hằng tuần**Khoản 1: đề nghị bỏ quy định về “**bình quân”**, mà quy định cứng 01 tháng ít nhất 04 ngày.Đề nghị quy định cụ thể thế nào được coi là trường hợp đặc biệt | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ như Dự thảo vì đây là quy định hiện hành từ Bộ Luật Lao động 2012 và trong thực tiễn thi hành không có vướng mắc. |
| Khoản 2: đề nghị không quy định bắt buộc người sử dụng lao động quy định ngày nghỉ hàng tuần trong nội quy lao động. | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Đề nghị giữ như Dự thảo vì ngày nghỉ hàng tuần là 1 trong những nội dung cần thiết phải đưa vào Nội quy lao động để đảm bảo tính rõ ràng, minh bạch trong triển khai thực hiện tại doanh nghiệp, đảm bảo quyền lợi cho người lao động, phòng tránh những trường hợp người sử dụng lao động lạm dụng, biến thời gian làm thêm thành thời gian làm việc để không phải trả tiền lương làm thêm giờ. |
| **66** | **Điều 114. Nghỉ hằng năm** |  |  |
| Khoản 2: đề nghị quy định cụ thể cách tính thời gian nghỉ phép năm tương ứng với thời gian làm việc | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Dự thảo đã quy định rõ là số ngày nghỉ hàng năm được tính theo tỷ lệ tương ứng với số tháng làm việc. |
| Khoản 3: Đề nghị quy định ngay trong luật mức tiền lương được thanh toán là 100% tiền lương tại thời điểm nghỉ việc. | Sở LĐTBXH Hải Dương | Mức tiền lương cụ thể sẽ được quy định trong Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật |
| **67** | **Điều 115. Ngày nghỉ hàng năm tăng thêm theo thâm niên làm việc**Đề nghị sửa đổi: Thời gian người lao động làm việc ở các doanh nghiệp trước đó cũng được tính vào thâm niên làm việc tại doanh nghiệp hiện tại để làm căn cứ tính thời gian nghỉ phép năm | Tập đoàn Dầu khí Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo vì Dự thảo quy định thời gian làm việc (để áp dụng quy định thâm niên) chỉ tính đối với thời gian làm việc mà người lao động đã và đang làm việc tại doanh nghiệp hiện tại (không tính thời gian làm việc trước đây của người lao động tại các doanh nghiệp khác) là hợp lý vì theo logic, người sử dụng lao động chỉ phải chịu trách nhiệm đối với thời gian người lao động làm việc tại doanh nghiệp mình. Trường hợp người lao động có mong muốn được tính thời gian làm việc tại các doanh nghiệp khác trước đó vào thâm niên làm việc thì có thể thỏa thuận, thương lượng với người sử dụng lao động để quy định trong Thỏa ước lao động tập thể. |
| **Chương VIII. Kỷ luật lao động - Trách nhiệm vật chất (15 điều, từ Điều 118 đến Điều 132):** |
| **68** | Bổ sung quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động | Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc | Dự thảo đã quy định cho phép người sử dụng lao động được quyền chủ động trong việc quy định người có thẩm quyền xử lý kỷ luật lao động và được quy định trong Nội quy lao động. |
| **69** | **Điều 119. Nội quy lao động** |  |  |
| Khoản 1. Đề nghị sửa đổi “Mọi người sử dụng lao động đều phải ban hành nội quy lao động bằng văn bản”  | Sở LĐTBXH Bến Tre | Đề nghị giữ như Dự thảo Bộ Luật. Những người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thì không bắt buộc phải xây dựng Nội quy lao động bằng văn bản, quy định này đảm bảo quyền linh hoạt cho người sử dụng lao động, hợp lý với các doanh nghiệp siêu nhỏ. |
| Nội dung của Nội quy lao động: đề nghị phải có các biện pháp cụ thể phòng, chống QRTD tại nơi làm việc; thẩm quyền, trình tự, thủ tục khiếu nại, tố cáo và giải quyết các khiếu nại, tố cáo về hành vi QRTD;hình thức xử lý kỷ luật đối với người thực hiện hành vi QRTD. | Website Bộ LĐTBXH | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| **70** | **Điều 120. Đăng ký nội quy lao động** |  |  |
| Về thẩm quyền đăng ký Nội quy lao động: đề nghị là cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh hoặc cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện (nếu được ủy quyền). | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo. |
| Về thẩm quyền đăng ký Nội quy lao động: đề nghị là cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh | Sở LĐTBXH Hà Nội, Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Thái Bình |
| **71** | **Điều 123. Nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động** |  |  |
| Điểm d khoản 4**:** Đề nghị sửa thành “người lao động nữ nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi” | Sở LĐTBXH Thái Nguyên | Đề nghị giữ như Dự thảo để đảm bảo bình đẳng giới; nếu chỉ quy định cho người lao động nữ thì không công bằng với người lao động nam nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi. |
| Đề nghị bỏ quy định “không được xử lý kỷ luật lao động người lao động trong thời gian lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi”. | VASEP | Đề nghị giữ như Dự thảo. Đây là những quy định tiến bộ về lao động nữ và người lao động nói chung trong Bộ luật Lao động. Thông qua việc bảo đảm cho người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ nhằm ổn định công việc và ổn định thu nhập cho người lao động, từ đó bảo vệ cho đứa trẻ của người lao động có được điều kiện phát triển tốt hơn. |
|  | Cho phép người người sử dụng lao động kỷ luật, xử phạt tùy mức độ nghiêm trọng (được phép xử lý kỷ luật sa thải ngay lập tức) đối với lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, người lao động nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi nếu có hành vi vi phạm nghiêm trọng như gian lận, trộm cắp, bạo lực, tiết lộ bí mật kinh doanh... | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Không tiếp thu. Đây là những quy định tiến bộ để bảo vệ bà mẹ và trẻ em (người lao động nữ có thai, nghỉ thai sản, người lao động đang nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi). Thông qua việc bảo đảm cho người lao động không bị xử lý kỷ luật lao động trong thời gian mang thai và nuôi con nhỏ nhằm ổn định công việc và ổn định thu nhập cho người lao động, từ đó bảo vệ cho đứa trẻ của người lao động có được điều kiện phát triển tốt hơn. |
| **72** | **Điều 124. Thời hiệu xử lý kỷ luật lao động**Đề nghị thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tính từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm | Hiệp hội dệt may Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo. Quy định về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tính từ ngày xảy ra hành vi vi phạm (và đưa ra khoảng thời gian mà người sử dụng lao động có thể thực hiện quyền xử lý kỷ luật lao động với người lao động là 6 tháng/12 tháng) nhằm đảm bảo tính kịp thời trong xử lý kỷ luật, nâng cao khả năng quản trị nhân sự trong doanh nghiệp, bảo vệ quyền lợi của người lao động (tránh sự tùy tiện, muốn xử lý kỷ luật lao động thời điểm nào cũng được).  |
| **73** | **Điều 125. Hình thức xử lý kỷ luật lao động** |  |  |
| Khoản 2: đề nghị bổ sung hình thức xử lý kỷ luật lao động chuyển làm công việc khác có mức lương thấp hơn/thuyên chuyển/không xét tuyển | Học viện chính trị quốc gia HCM, VASEP, Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ như Dự thảo vì khi giao kết HĐLĐ đã thỏa thuận về công việc phải làm, mức lương được nhận; chuyển công việc khác có mức lương thấp hơn là trái với nguyện vọng của người lao động, vi phạm nguyên tắc tự do lựa chọn việc làm theo Công ước số 122 của Tổ chức Lao động quốc tế mà Việt Nam đã phê chuẩn. |
| **74** | **Điều 126. Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải** |  |  |
| Đề nghị quy định quy định cụ thể về mức “thiệt hại nghiêm trọng”, “thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng”Sở LĐTBXH Hải Dương đề nghị mức là “trên 10 tháng lương tối thiểu vùng tại thời điểm gây thiệt hại”  | Sở LĐTBXH Quảng Ninh, Sở LĐTBXH Thanh Hóa, Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo vì mức độ nghiêm trọng tùy thuộc vào vị trí việc làm đảm nhận, tính chất và múc độ ảnh hưởng của vi phạm, khác nhau theo ngành nghề và lĩnh vực kinh doanh, v.v.. .Việc xác định như thế nào là gây thiệt hại nghiêm trọng sẽ do doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận với nhau khi giao kết hợp đồng lao động hoặc trong nội quy, quy chế của doanh nghiệp.Việc quy định mức tiền để xác định mức độ nghiêm trọng, trong một số trường hợp là không phù hợp. |
| Đề nghị bổ sung các trường hợp được phép sa thải bao gồm:- Truy nhập trái phép vào hệ thống, tài liệu bí mật theo quy định nội bộ của doanh nghiệp- Lôi kéo NLĐ tham gia lãn công, điình công- Có hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại đến tài chính của DN- Có hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại đến danh tiếng, uy tín của doanh nghiệp- Sử dụng tài sản của công ty vào mục đích cá nhân gây thiệt hại đến tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động- Nhận hối lộ, tiền hoa hồng | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo. Dự thảo đã quy định “hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng đến tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động”, quy định 1 cách khái quát, để từ đó mỗi doanh nghiệp tùy theo tình hình thực tế tại doanh nghiệp mình được quyền quy định cụ thể các hành vi thuộc nhóm hành vi này trong Nội quy lao động để làm cơ sở trong việc xử lý kỷ luật lao động. |
| Cần có quy định: Khi người lao động có hành vi vi phạm cơ bản về các quy tắc xã hội (như gian lân, trộm cắp, bạo lực...) là đủ căn cứ để NSDLĐ sa thải người lao động mà không phải chứng minh thiệt hại thực tế cho người sử dụng lao động, cũng như không phải trải qua quá trình kỷ luật kéo dài. | AMCHAM Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo. Việc xử lý kỷ luật lao động cần tuân thủ theo các nguyên tắc được quy định trong luật (người sử dụng lao động phải chứng minh được lỗi của NLĐ, người lao động có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư bào chữa,..). Quá trình xử lý kỷ luật lao động (trình tự, thủ tục) được dự thảo quy định theo hướng đơn giản hơn để thuận lợi trong thực hiện. |
| **75** | **Điều 128. Những hành vi nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động** |  |  |
| Cần có quy định: Những hành vi vi phạm đã được quy định trong pháp luật Việt Nam, thì dù chưa được quy định trong Nội quy lao động, người sử dụng lao động vẫn có quyền xử lý kỷ luật lao động | VASEP | Đề nghị giữ như Dự thảo. Phạm vi “pháp luật Việt Nam” rất rộng. Dự thảo chỉ quy định “pháp luật lao động” sẽ hợp lý hơn, phù hợp hơn. |
| Khoản 3: Cần quy định cụ thể hoặc xác định nguyên tắc áp dụng: trường hợp nào theo nội quy lao động, theo hợp đồng lao động và pháp luật lao động. | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo vì quy định như vậy là đủ, những hành vi không được quy định trong nội quy lao động, hoặc hợp đồng lao động hoặc pháp luật lao động thì không được xử lý kỷ luật. |
| **76** | **Điều 130. Bồi thường thiệt hại** |  |  |
| Đề nghị bổ sung quy định trường hợp người lao động gây thiệt hại do lỗi cố ý với giá trị từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên | Sở LĐTBXH Trà Vinh | Đề nghị giữ như Dự thảo vì nếu người lao động gây thiệt hại do lỗi cố ý với giá trị từ 10 tháng lương tối thiểu vùng trở lên thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật và theo hợp đồng trách nhiệm giữa hai bên, đã được quy định trong dự thảo. |
| Đề nghị bổ sung thêm các trường hợp bồi thường khác do 2 bên thỏa thuận | Công ty Toyota | Đề nghị giữ như Dự thảo vì nếu quy định do 2 bên thỏa thuận thì thế yếu thuộc về người lao động; mặt khác, việc gây ra thiệt hại xảy ra trong quá trình người lao động thực hiện công việc theo sự điều hành, giám sát của người sử dụng lao động nên cần phải quy định cứng trong Bộ luật để bảo vệ người lao động  |
| Đề nghị bổ sung thêm quy định:- NSDLĐ được phép giữ lương của NLĐ để thực hiện các nghĩa vụ bồi thường của NLĐ và các khoản mà công ty đã chi trả trước cho NLĐ mà NLĐ chưa hoàn trả lại.- NSDLĐ được phép khấu trừ tiền lương của người lao động và đảm bảo tiền lương hàng tháng sau khi khấu trừ không thấp hơn 70% mức lương tối thiểu vùng.- Quy định về thời hạn NLĐ phải hoàn tất trách nhiệm bồi thường cho NSDLĐ và cơ quan nhà nước có liên quan phải có trách nhiệm phối hợp với NSDLĐ trong việc thúc đẩy NLĐ thực hiện việc bồi thường này. | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ như Dự thảo vì:- Khấu trừ tiền lương chính là giữ lại một phần tiền lương của người lao động để thực hiện việc bồi thường thiệt hại. Dự thảo đã quy định việc khấu trừ tiền lương của người lao động để bồi thường thiệt hại (mức khấu trừ hàng tháng không được quá 30% tiền lương hàng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản BHXH, BHYT, BHTN, thuế thu nhập). Mức 30% này đã được thực hiện từ khi có Bộ luật Lao động năm 1994 đến nay và không có vướng mắc gì trong thực hiện. Nếu việc khấu trừ tiền lương quá nhiều thì người lao động sẽ gặp khó khăn trong chi tiêu cuộc sống. - Thời hạn hoàn tất trách nhiệm bồi thường của người lao động phụ thuộc vào nhiều yếu tố, bao gồm: mức gây thiệt hại nhiều hay ít, tiền lương của người lao động cao hay thấp, vì vậy nếu quy định về thời hạn NLĐ phải hoàn tất trách nhiệm bồi thường sẽ là không phù hợp. Trong nhiều trường hợp như mức gây thiệt hại rất cao trong khi tiền lương của người lao động rất thấp thì nếu “ép” phải bồi thường trong 1 thời hạn nhất định sẽ dẫn đến tình trạng người lao động sẽ gặp khó khăn trong chi tiêu cuộc sống. Do vậy, dự thảo không quy định thời hạn phải hoàn tất trách nhiệm bồi thường của người lao động là hợp lý. |
| **Chương X. Những quy định riêng đối với lao động nữ và thúc đẩy bình đẳng giới (8 điều, từ Điều 136 đến Điều 143):** |
|  **77** | **Góp ý chung** |  |  |
| Đề nghị pháp điển quy định tại Nghị định số 85/2015/NĐ-CP về nghĩa của người sử dụng lao động trong việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ. | Tổng LĐLĐVN | Quy định về việc lắp đặt phòng vắt, trữ sữa mẹ tại nơi làm việc là rất cần thiết và nhân văn. Tuy nhiên, qua tổng kết việc thực hiện quy định này tại Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ cho thấy có rất nhiều luồng ý kiến khác nhau xung quanh tính khả thi của quy định này (một số doanh nghiệp người lao động có nhu cầu và mong muốn doanh nghiệp lắp đặt, một số doanh nghiệp có lắp đặt nhưng người lao động không sử dụng, một số doanh nghiệp không đủ khả năng để lắp đặt,… ). Do vậy, về nội dung này Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội tạm thời giữ nguyên như dự thảo, và sẽ tiếp tục nghiên cứu, lấy ý kiến rộng rãi người lao động, doanh nghiệp và người dân để quy định trong Nghị định của Chính phủ quy định chi tiết thực hiện những quy định đối với lao động nữ, thúc đẩy bình đẳng giới và phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc. |
| Khi lao động nữ đang mang thai hoặc nuôi con nhỏ dưới 12 tháng tuổi mà hết hạn hợp đồng lao động *thì cần quy định* trường hợp này không thuộc trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ mà được gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến khi con đủ 12 tháng tuổi. | Tổng LĐLĐ Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo. Đây là đề xuất mang tính nhân văn, bảo vệ tối đa quyền lợi của lao động nữ nhưng cần nghiên cứu, đánh giá tác động đầy đủ để bảo đảm hài hòa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động và đảm bảo tính khả thi. Trong trường hợp công việc kết thúc, không còn vị trí làm việc thì có quy định gia hạn hợp đồng cũng không thực hiện được. |
| Bổ sung giải thích từ ngữ: “Việc làm cũ không còn” để làm rõ là vị trí việc làm cũ không còn, khác với trường hợp vị trí việc làm đó vẫn còn nhưng được giao cho người khác đảm nhiệm. | Tổng LĐLĐ Việt Nam | Tiếp thu để quy định tại Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật. |
| Đề nghị rà soát để đảm bảo tính tương thích với Luật BHXH nhằm đảm bảo quyền lợi của người lao động khi áp dụng các điều khoản có liên quan như khoản 2,3,4 tại Điều 140, Điều 141 của Dự thảo. | Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam  | Đã tiếp thu và rà soát.  |
| **78** | **Điều 138. Bảo vệ thai sản** |  |  |
|  | Đối với lao động nữ đang mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi: đề nghị **giữ nguyên quy định cấm** làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa(như hiện hành)  | Sở LĐTBXH Nam Định; Sở LĐTBXH Thái Nguyên | Hiện nay có 02 luồng ý kiến về vấn đề này:Thứ nhất: Theo cách tiếp cận hiện đại về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ cơ hội việc làm của người lao động và Công ước CEDAW, phụ nữ có quyền được tự do lựa chọn làm việc ban đêm, làm thêm giờ hoặc đi công tác xa, tùy thuộc vào quyết định của họ. Do đó, Khoản 1 Điều 138 của dự thảo đã trao quyền tự quyết định cho người lao động nữ trong việc lựa chọn làm thêm giờ hoặc không làm thêm giờ, làm việc và ban đêm hoặc đi công tác xa khi mang thai từ tháng thứ 7 hoặc đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi. Thứ hai: đề nghị giữ nguyên như khoản 1 Điều 155 Bộ luật Lao động 2012 để bảo bảo đảm sức khỏe, thể chất, tinh thần cho lao động nữ, sự an toàn của thai nhi và sự phát triển tốt nhất của trẻ nhỏ trong những tháng đầu đời. Tuy nhiên, quy định như vậy đang đi ngược lại cách tiếp cận hiện đại về thúc đẩy bình đẳng giới và bảo vệ cơ hội việc làm của người lao động và Công ước CEDAW. Vì vậy trình Quốc hội xem xét, quyết định. |
| **Khoản 2** |  |  |
| Khoản 2 không khả thi đối với dệt may, vì điều kiện lao động của dệt may là điều kiện nặng nhọc, độc hại (lao động loại 4)  | Hiệp hội Dệt may Việt Nam | Dự thảo kế thừa quy định của Bộ luật Lao động hiện hành nhằm bảo vệ bà mẹ và trẻ em  |
| Đề nghị làm rõ “trong một thời gian nhất định” hoặc sửa đổi là “trong một khoảng thời gian phù hợp” | Sở LĐTBXH Thái Nguyên; Tập đoàn Dầu khí Việt Nam | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Bổ sung cụm từ “… mà không bị cắt giảm lương và các quyền, lợi ích trong một thời gian nhất định” | Hội LHPNVN | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Đề nghị bỏ quy định về quyền được nghỉ 30 phút trong thời gian hành kinh của lao động nữ  | Hiệp hội DN Nhật Bản, Hiệp hội dệt may Việt Nam | Các quy định này đã thực hiện ổn định từ khi có Bộ luật Lao động đến nay nên cần tiếp tục quy định để bảo đảm quyền lợi của người lao động và bảo đảm mục tiêu bảo vệ thai sản đối với lao động nữ. |
| **Chương XI. Những quy định riêng đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác (25 điều, từ Điều 144 đến Điều 168)** |
| **79** | **Góp ý chung:**Cân nhắc các quy định đối với lao động dưới 18 tuổi để bảo đảm thống nhất với Luật Trẻ em năm 2016 và Công ước quốc tế về quyền trẻ em mà Việt Nam là thành viên, đặc biệt là các quy định cho lao động chưa thành niên làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm trong một số nghề và công việc (khoản 2 Điều 147).Giải trình thêm về vấn đề bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên không có hợp đồng lao động chính thức (trong khu vực kinh tế phi chính thức) | Bộ Ngoại giao | - Về tính thống nhất, tính tương thích với hệ thống pháp luật: Ban soạn thảo đã rà soát, so sánh và đảm bảo tính tương thích giữa các quy định trong dự thảo BLLĐ với các điều ước quốc tế và tính thống nhất với hệ thống pháp luật (có báo cáo kèm theo).- Về bảo vệ quyền lợi của người lao động chưa thành niên không có hợp đồng lao động: Đã được giải trình tại Điều 1 về phạm vi điều chỉnh |
| **80** | **Điều 146. Sử dụng lao động *chưa đủ* 15 tuổi**  |  |  |
| Khoản 2: Cần nghiên cứu thêm các công việc phù hợp với xu hướng vận động của xã hội như người mẫu, quảng cáo, nhân viên IT… | Đoàn TNCSHCM | Nghiên cứu tiếp thu, quy định cụ thể trong Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Bộ luật |
| **81** | **Điều 147. Thời giờ làm việc của người lao động chưa thành niên** |  |  |
| Tại Khoản 1 đề nghị:- Quy định bổ sung chỉ sử dụng lao động từ đủ 13 tuổi trở lên- Đề nghị bỏ quy định về thời giờ làm việc của người chưa đủ 13 tuổi - Đề nghị thay từ “hoặc” bằng từ “và”, tức là cần có quy định cả 2 giới hạn về số giờ làm việc tối đa trong ngày và số giờ làm việc tối đa trong tuần | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đã tiếp thu phù hợp để chỉnh lý Dự thảo  |
| **82** | **Điều 148. Công việc và địa điểm làm việc cấm sử dụng người lao động chưa thành niên** |  |  |
|  | Điểm g khoản 1 đề nghị ghi rõ là danh mục công việc đó do Bộ LĐTBXH quy định | VASEP | Dự thảo đã có quy định tại Khoản 3 Điều này. |
|  | Bổ sung trường hợp bố trí nghỉ theo thỏa thuận của hai bên, miễn là đảm bảo thời gian cho NLĐ cao tuổi theo quy định của Luật hay không.Cần làm rõ NLĐ cao tuổi và NLĐ trong năm cuối trước khi nghỉ hưu có áp dụng chế độ nghỉ như nhau không? | Công ty Toyota | Dự thảo đã bỏ quy định về người lao động trong năm cuối trước khi nghỉ hưu vì quy định này của BLLĐ năm 2012 gây bất cập, khó thực hiện. |
| **83** | **Điều 150:** **Sử dụng người lao động cao tuổi**Khoản 2Bổ sung nội dung tham gia bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Đề nghị giữ như Dự thảo vì việc tham gia bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp đã được quy định trong Luật An toàn, vệ sinh lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành |
| **84** | **Điều 152. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam**Đề nghị sửa điểm a Khoản 1 Điều 152: “Có trình độ chuyên môn tay nghề và có đủ sức khỏe theo quy định của Bộ Y tế”Khoản 18 Điều 4 của Luật Doanh nghiệp không quy định vị trí công việc là nhà quản lý cần phải có kinh nghiệm làm việc | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo, vì: nhu cầu sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam không chỉ có nhà quản lý, giám đốc điều hành, mà còn có cả chuyên gia và lao động kỹ thuật. |
| Cần có quy định người lao động nước ngoài chỉ áp dụng hợp đồng lao động xác định thời hạn và không được hưởng trợ cấp thôi việc khi chấm dứt hợp đồng lao động bởi NSDLĐ không thể đóng bảo hiểm thất nghiệp cho họ mặc dù NSDLĐ tự nguyện. | AMCHAM Việt Nam | - Người nước ngoài không tham gia bảo hiểm thất nghiệp vì giấy phép lao động là có thời hạn.- Về trợ cấp thôi việc đối với lao động nước ngoài: cần giữ như quy định hiện hành để đảm bảo không phân biệt về quốc tịch. |
| **85** | **Điều 155. Công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động**Để đảm bảo việc miễn Giấy phép lao động đúng đối tượng, đề nghị xem xét:- Thay đổi tiêu chí, tính quy mô của thành viên, cổ đông tại dựthảo Bộ luật thành tính theo quy mô vốn điều lệ của doanh nghiệp và nâng số tiền làm cơ sở tính từ 1 tỷ đồng lên 03 tỷ đồng (theo tiêu chí vốn để xác định doanh nghiệp siêu nhỏ, theo đó doanh nghiệp siêu nhỏ là doanh nghiệp có quy mô vốn không quá 3 tỷ đồng)- Bổ sung việc miễn Giấy phép lao động đối với 1 số chức danh quản lý bắt buộc của doanh nghiệp như chủ tịch hội đồng thành viên công ty TNHH, giám đốc, tổng giám đốc của doanh nghiệp | Bộ Kế hoạch và Đầu tư | - Đề nghị giữ nguyên như Dự thảo vì mục tiêu bảo vệ việc làm cho lao động trong nước. Các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ thường là quy mô vốn không lớn, công nghệ sử dụng không cao, cần dành việc làm cho lao động trong nước. Tham khảo kinh nghiệm của Lào, cần đầu tư mức tương đương khoảng 14 tỷ đồng Việt Nam thì người nước ngoài mới được miễn giấy phép, thấp hơn mức đó thì công việc dành cho người Lào. - Đối với đề xuất bổ sung đối tượng được miễn giấy phép: Nội dung này đã giao Chính phủ quy định, ngoài những đối tượng như Bộ Kế hoạch và Đầu tư đề xuất, Bộ sẽ nghiên cứu thêm đề trình Chính phủ bổ sung các trường hợp khác không thuộc diện cấp giấy phép lao động. |
| Khoản 3 Điều 155: Đề nghị cân nhắc bỏ cụm từ “chịu trách nhiệm chính về hoạt động” | Bộ Ngoại giao | Tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| Đề nghị cho phép người lao động nước ngoài lưu trú theo biểu cam kết dịch vụ của Việt Nam với tổ chức thương mại thế giới, cũng không thuộc diện cấp GPLĐ và được miễn thủ tục xác nhận không cần phải xin GPLĐ:- Nhà quản lý, giám đốc, chuyên gia của doanh nghiệp nước ngoài đã thiết lập cơ sở (hiện diện thương mại) tại Việt Nam tuyển dụng ở ngoài lãnh thổ Việt Nam cho các hoạt động tại Việt Nam mà không thể thay thế bằng người nhân sự Việt Nam.- Nhà quản lý, giám đốc chịu trách nhiệm thiết lập cơ sở (hiện diện thương mại) đầu tiên tại Việt Nam được phé lưu trú trong vòng 90 ngày.- Thể nhân làm việc cho doanh nghiệp nước ngoài chưa có cơ sở (hiện diện thương mại) tại Việt Nam cung cấp dịch vụ máy tính và các dịch vụ liên quan và dịch vụ tư vấn kỹ thuật được phép lưu trú trong vòng 90 ngày. | Hiệp hội DN Nhật Bản | Đề nghị giữ như Dự thảo vì đây là các quy định hiện hành đảm bảo Việt Nam thực hiện đầy đủ các cam kết với WTO. |
| **86** | **Điều 156. Thời hạn của giấy phép lao động**Nên giữ như hiện hành và nâng thời hạn cấp giấy phép lên 3 năm | VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Đối với đề xuất nâng thời hạn cấp giấy phép lên 3 năm, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đề xuất giữ nguyên như dự thảo, vì: BLLĐ chỉ cho người nước ngoài vào Việt Nam làm việc đối với những công việc, vị trí mà người lao động Việt Nam chưa đáp ứng được, và chỉ trong thời gian nhất định. |
| **Chương XII. Bảo hiểm xã hội (02 điều, Điều 169 và Điều 170):** |
| **87** | **Điều 169. Tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp**Đề nghị bỏ cụm từ “và tiền nghỉ phép hàng năm theo quy định”ở cuối Khoản 3Nhiều doanh nghiệp có thể bố trí những đối tượng này được nghỉ hàng năm theo quy định như những người lao động khác mà không phải thanh toán tiền để đảm bảo thời gian nghỉ ngơi cho người lao động | Sở LĐTBXH Hải Dương | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo, vì: (1) theo quy định của dự thảo thì đối với những doanh nghiệp có thể bố trí cho người lao động nghỉ phép hàng năm theo quy định thì không phải thanh toán tiền nghỉ phép năm cho người lao động nữa. Đối với những doanh nghiệp không bố trí cho người lao động nghỉ phép hàng năm thì phải thanh toán theo quy định. Quy định này đảm bảo tính thống nhất trong dự thảo Luật; (2) Khoản 3 Điều 169 chỉ áp dụng đối với những người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, là những người có thời gian làm việc theo hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc ngắn ngày (dưới 1 tháng) |
| **88** | **Điều 170. Tuổi nghỉ hưu** |  |  |
| Chỉ nâng tuổi nghỉ hưu đối với những người giữ chức vụ quan trọng trong doanh nghiệp hoặc những người làm việc trí óc. Việc nâng tuổi nghỉ hưu đối với các công việc còn lại chỉ nên tiến hành khi Việt Nam đã kết thúc hoặc gần kết thúc thời kỳ dân số vàng và khu vực sản xuất nên có độ trễ 5-10 năm so với khu vực hành chính. | VASEP, Hiệp hội Dệt may Việt Nam | Điều chỉnh tuổi nghỉ hưu là quyết sách có tính chiến lược về nhân lực, cần tầm nhìn dài hạn, không phải là chính sách ngắn hạn; việc điều chỉnh cần có lộ trình, không gây sốc cho thị trường lao động, bảo đảm sự ổn định của quốc gia, nhưng phải thực hiện sớm khi thị trường lao động đang còn thặng dư lao động, không để đến khi thiếu hụt lao động do tình trạng già hóa dân số mới thực hiện. Đây là công việc khó khăn, phức tạp do là vấn đề tổng hợp về kinh tế, chính trị, xã hội và nhân khẩu học, nên việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu cần được thực hiện đồng bộ với các chính sách khác về thị trường lao động và an sinh xã hội một cách tổng thể. Cần quy định thống nhất tuổi nghỉ hưu chung cho các đối tượng công chức, viên chức, người lao động làm việc theo hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động nhằm đáp ứng yêu cầu thể chế hóa Nghị quyết số 28-NQ/TW về thời gian bắt đầu điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu kể từ ngày 01/01/2021 và bảo đảm tính thống nhất của hệ thống pháp luật. Kinh nghiệm các quốc gia trên thế giới hầu như không có nước nào quy định tuổi nghỉ hưu khác nhau giữa khu vực hành chính sự nghiệp nhà nước và khu vực doanh nghiệp. Việc quy định tuổi nghỉ hưu riêng đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước là sự phân biệt đối xử và có thể gây tâm lý phản ứng tiêu cực từ xã hội cho rằng việc điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu chỉ nhằm phục vụ lợi ích của nhóm cán bộ, công chức, đặc biệt là cán bộ, công chức giữ vị trí lãnh đạo. |
| Giữ tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hànhBổ sung quy định tuổi nghỉ hưu của người lao động giữ chức vụ quan trọng trong doanh ngiệp cao hơn so với tuổi nghỉ hưu bình thường | Hiệp hội DN Nhật Bản |
| Giữ tuổi nghỉ hưu theo quy định hiện hành và chỉ tăng tuổi nghỉ hưu đối với một số chức danh theo vị trí việc làm phù hợp như Chủ tịch UBND tỉnh... | Website Chính phủ |
| Người lao động bị suy giảm khả năng lao động, làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và một số công việc, nghề đặc biệt: đề nghị chỉ quy định “được nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn”, không chỉ rõ được nghỉ hưu không quá 5 tuổi so với khoản 1 vì theo quy định hiện hành thì mức chênh lệch của nhóm lao động trong điều kiện bình thường so với nhóm tại khoản 2 là trên dưới 10 tuổi | Bộ Quốc phòng | Tiếp thu một phần. Dự thảo vẫn quy định nghỉ hưu ở tuổi thấp hơn không quá 5 tuổi (so với Khoản 1) nhưng có bổ sung thêm là “trừ trường hợp luật chuyên ngành có quy định khác”.  |
| - Đối với nhóm lao động nữ có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, người lao động làm công tác quản lý và một số trường hợp đặc biệt: đề nghị Dự thảo kế thừa các quy định hiện hành để điều chỉnh mốc tuổi nghỉ hưu tương đương với nam giới và thực hiện ngay với những nhóm đối tượng này; đồng thời, tiếp tục nghiên cứu tuổi nghỉ hưu cao hơn cho một số nhóm lao động nữ là nguồn nhân lực chất lượng cao.- Đối với người lao động bị suy giảm khả năng lao động, làm công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm; và một số công việc, nghề nghiệp đặc biệt: Đề nghị giữ nguyên quy định hiện hành về tuổi nghỉ hưu hoặc giãn lộ trình hợp lý để không gây sốc, đồng thời có chính sách bảo đảm an sinh xã hội với nhóm đối tượng này khi nghỉ hưu.- Đối với các nhóm đối tượng lao động hiện đang làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo: cần có chính sách tuổi nghỉ hưu phù hợp cho nhóm đối tượng này.  | Hội LHPNVN | Đối với các đề xuất về tuổi nghỉ hưu, Tờ trình số 208/TTr-CP ngày 17/5/2019 và Báo cáo đánh giá tác động chính sách trong dự thảo BLLĐ (sửa đổi) đã trình bày rất chi tiết về nội dung này, lý do tại sao quy định như dự thảo và đã có tính đến những đề xuất như của Hội liên hiệp phụ nữ Việt Nam. Do vậy, đề nghị giữ nguyên như dự thảo. |
| Bổ sung quy định theo hướng tuổi nghỉ hưu do người lao động lựa chọn dựa vào nhu cầu và khả năng của người lao động. Theo đó người lao động có thể lựa chọn nghỉ hưu trong khoảng thời gian 05 năm trước thời điểm nghỉ hưu bắt buộc. Quy định này sẽ phù hợp hơn với lao động nữ làm việc ở những ngành nghề, công việc nặng nhọc, công nhân trực tiếp sản xuất... | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao  |  |
|  | Khoản 2 Điều 170 dự thảo: Đề nghị bỏ cụm từ “bị suy giảm khả năng lao động”. | BHXHVN | Đề nghị giữ nguyên như dự thảo, để đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ với tinh thần và quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. |
| **Chương XIII. Tổ chức đại diện của người lao động (8 điều, từ Điều 171 đến Điều 178, trong đó có 3 điều bổ sung mới và sửa đổi 5 điều của Bộ luật hiện hành)** |
| **89** | **Góp ý chung**Đề nghị cân nhắc áp dụng nguyên tắc không phân biệt đối xử. Do đó, đề nghị rà soát, xem xét lại các quy định tại dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) để áp dụng thống nhất cho cả Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Đồng thời cũng phải tính đến việc trao thêm quyền tự chủ cho Tổng liên đoàn lao động Việt Nam (về vấn đề tài sản, kinh doanh; quyền liên kết các tổ chức với nhau; quyền tổ chức cán bộ). | Bộ Công thương | Vấn đề tổ chức đại diện của NLĐ là vấn đề mới, chưa xuất hiện trên thực tiễn và lần đầu được quy định tại dự án Bộ luật LĐ (sửa đổi), vì vậy trước mắt nội dung này chỉ quy định theo hướng nguyên tắc nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử. Nội dung trao thêm quyền tự chủ cho Tổng liên đoàn lao động Việt Nam không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Lao động nên không quy định trong dự thảo Bộ luật (sửa đổi). |
| Cần quy định một số vấn đề sau trong dự thảo:- Quyền của người lao động thành lập, gia nhập tổ chức đại diện theo sự lựa chọn của chính mình- Bổ sung những quy định mới về điều kiện, thủ tục đăng ký hoạt động đối với tổ chức của người lao động không gia nhập vào tổng liên đoàn lao động Việt Nam- Các quy định về bảo vệ người lao động, cán bộ công đoàn, tổ chức của người lao động trước các hành vi phân biệt đối xử, và can thiệp thao túng của người sử dụng lao động- các điều kiện và bảo đảm cần thiết cho hoạt động công đoàn và tổ chức của người lao động | Mặt trận tổ quốc việt nam | Tiếp thu ý kiến này, theo đó dự thảo đã được sửa đổi, bổ sung nhằm làm rõ quyền của NLĐ trong việc thành lập, gia nhập TCĐD, thủ tục đăng ký cũng như cơ chế bảo vệ trước các hành vi phân biệt đối xử và can thiệp thao túng của NSDLĐ và các điều kiện đảm bảo cần thiết khác cho hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. |
| Cần cân nhắc quy định tối đa các vấn đề ngay trong Bộ luật, hạn chế việc ban hành văn bản hướng dẫn | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Vấn đề tổ chức đại diện của NLĐ là vấn đề mới, vì vậy trước mắt nội dung này chỉ quy định theo hướng nguyên tắc nhằm đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đảm bảo nguyên tắc không phân biệt đối xử.  |
| Bổ sung khái niệm tổ chức đại diện nhất | Website Bộ LĐTBXH | Việc xác định tiêu chí như thế nào TCĐD nhất để có quyền yêu cầu TLTT sẽ được quy định trong Nghị định của Chính phủ nhằm bảo đảm tính chặt chẽ, cũng như đáp ứng yêu cầu QLNN trong thực tiễn. |
| Nên quy định số lượng tối đa tổ chức đại diện NLĐ trong 1 doanh nghiệp  | Hiệp hội Dệt may Việt Nam; VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Việc quy định giới hạn tối đa tổ chức đại diện NLĐ trong một DN sẽ trái với các cam kết, nghĩa vụ quốc tế của VN, vì vậy đề nghị giữ nguyên như dự thảo về vấn đề này. |
| Cần bổ sung thêm quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động hiện nay như phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh HTX Việt Nam | Liên Minh Hợp tác xã Việt Nam | Tiếp thu và nội dung này đã được giải trình ở nội dung về giải thích từ ngữ ở Chương quy định chung. |
| Đề nghị sửa đổi lại các quy định về thủ tục người sử dụng lao động phải tham vấn ý kiến của công đoàn hoặc tổ chức đại diện người lao động, trong đó quy định rõ trong vòng tối đa 5 ngày làm việc, nếu công đoàn hoặc tổ chức đại diện của người lao động không có ý kiến gì thì coi như đồng ý hoàn toàn với đề xuất của người sử dụng lao động.  | VASEP, VCCI và Hiệp hội doanh nghiệp | Tiếp thu và dự kiến sẽ bổ sung cụ thể trong các nội dung này trong văn bản quy định chi tiết về vấn đề này. |
| Cần hoàn thiện các quy định sau:- Việc tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở gia nhập hệ thống tổng liên đoàn lao động Việt Nam do Luật Công đoàn quy định, không quy định ở Bộ luật này.- Cần quy định rõ phạm vi, không gian hoạt động của tổ chức này chỉ trong phạm vi doanh nghiệp hay có quyền liên kết các tổ chức đại diện của người lao động tại cơ sở với nhau để thành lập ra cá tổ chức đại diện của người lao động cấp trên cơ sở như khoản 3 Điều 172 dự thảo. | Hội Luật gia Việt Nam | Nội dung cơ bản về quyền gia nhập hệ thống Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và phạm vi hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ đã được quy định tại Điều 171 và Điều 172 của dự thảo Luật. Riêng quyền liên kết của Tổ chức đại diện NLĐ sẽ do Chính phủ quy định. |
| **90** | **Điều 176. Quyền của cán bộ tổ chức đại diện của người lao động**Đề nghị xem xét quy định theo hướng, cán bộ tổ chức đại diện người lao động được sử dụng thời gian làm việc cho tổ chức đại diện người lao động và được tổ chức này trả lương cho thời gian đó. | Website Chính phủ | Đề nghị giữ như Dự thảo, vì tổ chức đại diện của NLĐ tại cơ sở bao gồm tổ chức đại diện NLĐ và công đoàn cơ sở phải bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động, vì vậy việc phân biệt tổ chức đại diện NLĐ với công đoàn cơ sở là trái với các cam kết và nghĩa vụ quốc tế của nước ta. |
| **Chương XIV. Giải quyết tranh chấp lao động (33 điều, từ Điều 179 đến Điều 211)** |
| **91** | **Góp ý chung**1. Đồng ý với phương án mở ra nhiều con đường để giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà họ cho là phù hợp. Người lao động và tổ chức công đoàn có thể tổ chức đình công mà không nhất thiết phải qua thủ tục hòa giải, trọng tài như quy định hiện hành. 2. Đồng ý việc thay đổi cơ cấu tổ chức, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh: Hội đồng trọng tài lao động là một thiết chế tài phán, có thẩm quyền ra phán quyết và phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thi hành. Tuy nhiên, đề nghị Hội đồng trọng tài được tổ chức theo hướng là cơ quan hoạt động chuyên nghiệp, được bố trí biên chế và có trọng tài chuyên trách.3. Đề nghị bổ sung quy định về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền đan xen lợi ích. Vì hiện nay tranh chấp lao động tập thể về quyền đan xen lợi ích chiếm tỷ lệ đến 75% tranh chấp lao động tập thể, việc bóc tách xử lý tranh chấp về quyền và lợi ích phải dựa trên nguyên tắc được qui định trong Bộ luật4. Đề nghị bổ sung quy định hành động tập thể của người lao động để phản đối sự vi phạm pháp luật lao động, vi phạm các cam kết trong thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp. Đây là hình thức nêu ý kiến của tập thể người lao động phản đối sự vi phạm quyền của người lao động một cách văn minh, tiến bộ, và đây cũng là hình thức để tổ chức công đoàn thể hiện rõ hơn vai trò đại diện của mình.5. Đề nghị quy định về số lượng Hòa giải viên chuyên trách (trong dự thảo chưa đề cập đến vấn đề này), theo đó, mỗi tỉnh, thành phố có từ 1 đến 3 hòa giải viên chuyên trách, căn cứ theo tình hình của địa phương, đơn vị (chưa kể các hòa giải viên kiêm nhiệm). Vì đây chính là khâu rất quan trọng để giải quyết tranh chấp ngay từ đầu. Hòa giải viên chuyên trách sẽ giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp lao động cá nhân, tập thể và sẽ giảm các vụ việc chuyển lên Hội đồng trọng tài và Tòa án6. Đề nghị rút ngắn thời gian giải quyết của Hòa giải viên xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 5 ngày), rút ngắn thời gian thành lập Ban Trọng tài xuống còn 3 ngày (Dự thảo quy định 7 ngày), rút ngắn thời gian giải quyết của Ban Trọng tài xuống còn 15 ngày (Dự thảo quy định 30 ngày). Như vậy tổng thời gian giải quyết 1 vụ tranh chấp đề nghị rút ngắn còn 21 ngày (Dự thảo quy định 42 ngày). Tranh chấp lao động là loại tranh chấp liên quan trực tiếp đến công ăn, việc làm hàng ngày của người lao động, không nên để kéo dài. Việc kéo dài có thể dẫn đến việc người lao động lựa chọn các biện pháp ngoài luật, gây phức tạp tình hình an ninh trật tự.7. Đề nghị qui định bổ sung việc tổ chức và lãnh đạo đình công trong doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động theo hướng: tổ chức đại diện người lao động có trên 50% số người lao động là đoàn viên mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công | Tổng LĐLĐVN  | Đề nghị giữ như dự thảo về đề xuất có cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo có cơ quan chuyên trách và hòa giải viên chuyên trách về giải quyết tranh chấp lao động nhằm đảm bảo tính chuyên nghiệp, thực tiễn và nâng cao hiệu lực hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp lao động vì các lý do” (1) Theo Điều 2 của Nghị quyết số 56/2017/NQ14 ngày 24 tháng 11 năm 2017 của Quốc hội về việc tiếp tục cải cách tổ chức bộ máy hành chính nhà nước tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả thì “Không lồng ghép các quy định về tổ chức bộ máy, biên chế vào các luật, pháp lệnh, nghị quyết của Quốc hội, Ủy ban Thường vụ Quốc hội không thuộc lĩnh vực tổ chức bộ máy nhà nước”. Vì vậy, việc quy định cơ quan chuyên trách, hay hòa giải viên chuyên trách về giải quyết tranh chấp lao động là không phù hợp, và trái với tinh thần của Nghị quyết nêu trên.(2) Hiện Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đang tiến hành tổng kết Chỉ thị 22-CT/TW ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư về tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Theo đó dự kiến sẽ tổng hợp đề xuất cơ chế, tổ chức và bộ máy giải quyết tranh chấp lao động nhằm hoàn thiện cơ chế và thiết chế về thương lượng, trung gian, tiến tới việc thực hiện các cơ chế này một cách thực chất và hiệu quả. Trước mắt sẽ đề xuất thí điểm mô hình về cơ quan chuyên trách về giải quyết tranh chấp lao động ở một số địa phương lớn, nhằm hoàn thiện cơ sở thực tiễn và lý luận, đảm bảo công tác quản lý nhà nước về lao động theo kịp sự phát triển của nền kinh tế thị trường, trước khi chính thức tiến hành sửa đổi nhóm nội dung này trong pháp luật lao động.(3) Nhằm nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước, cũng như thúc đẩy quan hệ lao động phát triển một cách hài hòa, ổn định và lành mạnh, trong dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi) lần này, Ban soạn thảo đã tiến hành sửa đổi những nội dung về tranh chấp lao động theo hướng:+ Mở rộng cơ hội cho các bên tranh chấp có nhiều lựa chọn các phương thức giải quyết tranh chấp khác nhau mà các bên cho rằng phù hợp để giải quyết tranh chấp của họ sau khi đã thực hiện thủ tục hòa giải.+ Quy định thẩm quyền thực chất; mở rộng phạm vi áp dụng; đổi mới tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động nhằm biến trọng tài là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động quan trọng.+ Bổ sung các quy định giải quyết những loại tranh chấp lao động mới phát sinh trong bối cảnh nhiều tổ chức đại diện như tranh chấp giữa các tổ chức đại diện với nhau về quyền thương lượng tập thể.Từ những lý do trên, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đề nghị giữ nguyên dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) về các nhóm vấn đề này.- Về đề nghị rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp lao động của Hòa giải viên, thành lập Ban trọng tài và thời hạn giải quyết của Ban trọng tài. Cơ quan chủ trì soạn thảo sẽ cân nhắc ý kiến này nhằm sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tiễn. Trước mắt đề nghị giữ nguyên như dự thảo để tiếp tục lấy ý kiến.- Về đề nghị quy định bổ sung việc tổ chức lãnh đạo đình công theo hướng tổ chức đó phải trên 50% số NLĐ là đoàn viên: Việc quy định tập thể LĐ có quyền đình công có điều kiện rất quan trọng là phải được sự đồng ý của “trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý” vì đây là quyền lợi chung của của 1 một thể lao động, và vì lợi ích chung của họ. Vì vậy, nội dung này đề nghị giữ nguyên như dự thảo nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của tập thể lao động. |
| **92** | **Điều 181. Trách nhiệm hỗ trợ cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động**Tại khoản 3, đề nghị sửa lại là UBND cấp huyện là đầu mối phân loại, hỗ trợ các bên (không quy định cấp Sở) vì UBND huyện là nơi cơ quan quản lý nhà nước trực tiếp về lao động trên địa bàn. Là nơi diễn ra trực tiếp các tranh chấp lao động, đình công và là nơi hòa giải viên lao động thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp lao động. Do đó UBND huyện có đầy đủ các thông tin doanh nghiệp, người lao động, sở LĐTBXH là cơ quan quản lý nhà nước chung trên địa bàn Thành phố có trách nhiệm hỗ trợ về nghiệp vụ chuyên môn cho các quận huyện | Sở LĐTBXH Hà Hội | Đề nghị giữ như Dự thảo vì qua nhiều Hội thảo tham vấn, có nhiều ý kiến cho rằng hiện nay chất lượng và số lượng của cán bộ làm về công tác lao động tại UBND cấp huyện còn nhiều hạn chế, vì vậy việc giao UBND cấp huyện làm việc mang tính phân loại, hướng dẫn và hỗ trợ các bên trong quá trình phát sinh, giải quyết tranh chấp lao động là không khả thi.  |
| **93** | **Điều 185. Hội đồng trọng tài lao động**Đề nghị bổ sung quy định về thẩm quyền của Tòa án xem xét hủy phán quyết trọng tài lao động (tương tự như thẩm quyền của Tòa án xem xét hủy phán quyết trọng tài thương mại theo quy định của Luật Trọng tài thương mại) và thủ tục thực hiện | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Tiếp thu theo hướng sẽ quy định cụ thể, chi tiết nội dung này bởi Nghị định của Chính phủ. |
| - Cần mở rộng hơn quyền hạn của Hội đồng trọng tài lao động khi xác minh, thu thập chứng cứ. Trọng tài viên lao động được phép trực tiếp tiến hành các hoạt động xác minh thu thập tài liệu, chứng cứ cũng như quyền được đề nghị sự trợ giúp từ chuyên môn từ chuyên gia hoặc cơ quan có liên quan.- Cần quy định phán quyết của Ban trọng tài khi giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích có giá trị như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp với thời hạn tối thiểu 12 tháng | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | Nghiên cứu tiếp thu theo hướng sẽ quy định cụ thể, chi tiết nội dung này bởi Nghị định của Chính phủ. |
| **94** | Điều 188. Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao độngCần quy định thời hạn có hiệu lực của biên bản hòa giải thành ( tối thiểu 12 tháng) | Mặt trận Tổ quốc Việt Nam | Đề nghị giữ như Dự thảo. Biên bản hòa giải thành hay không thành thì đều có ý nghĩa ghi nhận lại kết quả của vụ việc. Khi các bên đã thống nhất, cần phải có nghĩa vụ tôn trọng thực hiện các cam kết, do đó việc quy định thời hạn của biên bản hoàn toàn không có ý nghĩa trong trường hợp này. Đây cũng là thông lệ chung, phổ biến của nhiều quốc gia trên thế giới. |
| **95** | **Điều 189. Việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Hội đồng trọng tài lao động**Cần làm rõ nội dung 1 số thuật ngữ: không được thành lập, không giải quyết, có tình tiết mới , quy trình trọng tài. | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Đề nghị giữ như Dự thảo vì các thuật ngữ này đã đủ rõ và đã được thể hiện từ Bộ luật Lao động 1994 đến nay. |
| **96** | **Điều 190. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**Bổ sung quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động  | Viện Kiểm sát nhân dân tối cao | Đề nghị giữ như Dự thảo vì thời gian mà Hội đồng trọng tài phải thành lập Ban trọng tài để giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động đã được quy định cụ thể trong Chương XIV của dự thảo Luật. |
| **97** | **Điều 193. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động**Đề nghị sửa điểm a khoản 1 Điều 193 như sau: Hội đồng trọng tài tiến hành giải quyết khi có yêu cầu của 1 trong 2 bên tranh chấp. Vì trong thực tiễn loại việc này chiếm đa số khi các bên trong QHLĐ đều quan niệm vi phạm các cam kết của nội quy lao động, thỏa ước LĐTT cũng được xem là cách “thực hiện khác nhau” các cam kết, qui định đó (điểm a khoản 2 Điều 179) | Tổng LĐLĐVN | Đề nghị giữ như Dự thảo. Việc có “sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác” là hành vi bản chất chưa phải là hành vi vi phạm pháp luật, mà ở đó còn do cách thức thực hiện, nhận thức chưa thống nhất giữa các bên. Trong trường hợp này, các bên trong QHLĐ cần thiết phải trao đổi, thông tin, giải thích về sự nhầm lẫn có thể có với bên kia khi thực hiện các cam kết. Vì vậy, sau khi thực hiện các thủ tục về hòa giải, nếu mà hòa giải viên tiến hành hòa giải nhưng không thành, thì việc lựa chọn tiếp tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài cần phải có sự thống nhất của cả 2 bên, vì phán quyết của trọng tài lao động trong trường hợp này là chung thẩm nên Hội đồng trọng tài chỉ có thẩm quyền giải quyết khi được cả 2 bên yêu cầu. Trong trường hợp chỉ có một bên yêu cầu thì có quyền lựa chọn yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết nhằm bảo đảm quyền kháng cáo để xem xét lại phán quyết của Tòa án theo thủ tục phúc thẩm. |
| Sửa : ...Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh chủ trì, chỉ đạo cơ quan quản lý nhà nước về lao động, phối hợp với công đoàn**...** | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Đề nghị giữ như Dự thảo.Việc hành chính hóa quan hệ lao động, đặc biệt là có sự can thiệp từ Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh trong việc giải quyết tranh chấp lao động bằng cách luật hóa sẽ không thúc đẩy thương lượng một cách hiệu quả và thực chất, nên không quy định nội dung này vào dự thảo. |
| **Chương XVII. Điều khoản thi hành (04 điều, từ Điều 218 đến Điều 221** |
| **98** | **Điều 218. Sửa đổi, bổ sung Điều 54 và Điều 73 của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13**Về tên gọi: Đề nghị sửa đổi, bổ sung tên gọi như sau: “Sửa đổi, bổ sung Điều 2, Điều 54, Điều 55, Điều 57, Điều 60, Điều 73 của Luật BHXH số 58/2014/QH13” và đề nghị bổ sung vào Điều này một số Khoản sau:- Khoản 1, Khoản 2 Điều 218 dự thảo (về sửa đổi, bổ sung Điều 54 và Điều 73 của Luật BHXH): Đề nghị sửa đổi giảm thời gian tốithiểu để được hưởng lương hưu từ đủ 20 năm xuống đủ 15 năm hoặc đủ 10 năm đóng BHXH trở lên thì được tính hưởng lương hưu, theo đó sửa đổi, bổ sung thời gian tương ứng tại các điểm quy định trong Khoản 1, Khoản 2 cho phù hợp. | BHXHVN | Đề nghị giữ như Dự thảoQuy định như dự thảo là nhằm mục đích đảm bảo tính thống nhất với Luật BHXH năm 2014.Đối với những đề xuất sửa đổi nội dung của Luật BHXH năm 2014, đề nghị cơ quan bảo hiểm xã hội bổ sung các lý luận và cơ sở thực tiễn cũng như đánh giá tác động gửi Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội để nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về Bảo hiểm xã hội trong quá trình sửa đổi Luật BHXH thời gian tới. |
| Điểm a khoản 2 Điều 218, viết lại như sau: Có tuổi thấp hơn 5 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 1 Điều 170 Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam; Luật Quan nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng; Luật Công an nhân dân; Luật Cơ yếu có quy định khác; | Bộ Quốc phòng | Đã tiếp thu và chỉnh lý Dự thảo |
| **99** | Bổ sung Điều 218a của Dự thảo: “Bổ sung điểm e khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tung dân sự năm 2015: e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động cho thuê lại”. | Sở LĐTBXH Bà Rịa – Vũng Tàu | Đề nghị giữ như Dự thảo |
| **NHỮNG NỘI DUNG KHÁC** |  |  |
| **100** | Đề nghị bổ sung quy định chủ doanh nghiệp có trách nhiệm lo bữa ăn ca cho người lao động đảm bảo chất lượng và an toàn vệ sinh thực phẩm | Tổng LĐLĐVN | Đề nghị giữ như Dự thảo.Dự thảo BLLĐ (sửa đổi) đang quy định để doanh nghiệp và người lao động thỏa thuận với nhau về các điều kiện làm việc, tiền lương, …nhằm tạo sự linh hoạt, và phù hợp với đặc điểm, tình hình sản xuất kinh doanh, điều kiện tài chính và trao quyền quản trị cho doanh nghiệp, phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường.Thực tiễn các quốc gia trên thế giới, chưa có quốc gia nào quy định về bữa ăn giữa ca trong luật mà để dành cho đại diện người lao động tiến hành thỏa thuận, thương lượng với người sử dụng lao động.  |
| **101** | Đề nghị bổ sung quy định: Người lao động được nghỉ hưởng nguyên lương từ 01 đến 02 ngày trong năm để học tập, nghiên cứu chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đề nghị không quy định nghỉ 1-2 ngày được hưởng lương để để học tập, nghiên cứu chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước.  | Tổng LĐLĐVNVCCI và các Hiệp hội doanh nghiệp | Đề xuất này là rất hay nhưng đề nghị Tổng LĐLĐVN bổ sung các lý luận và cơ sở thực tiễn cũng như đánh giá tác động (chi phí doanh nghiệp và tiền lương của người lao động) để gửi cơ quan soạn thảo nghiên cứu bổ sung quy định này thời gian tới. Do VCCI và các Hiệp hội doanh nghiệp đề nghị không đưa vào quy định này nên Ban soạn thảo không đưa quy định này vào dự thảo. Thêm vào đó, Dự thảo BLLĐ (sửa đổi) không cấm người lao động và người sử dụng lao động thỏa thuận về việc nghỉ hưởng nguyên lương, hay nghỉ không hưởng lương để phục vụ mục đích học tập, nghiên cứu chủ trương, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước. Việc này, có thể do hai bên thỏa thuận trong thực tiễn sử dụng lao động. |
| **102** | - Về giải thích từ ngữ: i) Làm rõ “các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động” nhằm thống nhất trong áp dụng pháp luật; ii) Nghiên cứu làm rõ nội hàm của khái niệm quấy rối tình dục (làm rõ thế nào là hành vi có tính chất tình dục) làm cơ sở để Chính phủ quy định chi tiết.- Đề nghị nghiên cứu bổ sung tất cả các đối tượng giúp việc gia đình và làm gia công tại nhà đều được áp dụng tại BLLĐ. Theo Điều 162 và Điều 168của Dự thảo, cùng một công việc như nhau, kết quả đầu ra của sức lao động như nhau nhưng quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động lại khác nhau do hình thức sử dụng lao động khác nhau. Cụ thể: Đều là lao động giúp việc gia đình nhưng “Người làm các công việc giúp việc gia đình theo hình thức khoán việc thì không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này” (Khoản 2 Điều 162); Đều là nhận công việc về làm tại nhà nhưng “Người lao động làm việc tại nhà theo hình thức gia công không thuộc đối tượng áp dụng của Bộ luật này” (Khoản 2 Điều 168). Quy định này dẫn đến người sử dụng lao động sẽ “lách luật” chọn hình thức thuê khoán, khoán việc để không phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, không chịu sự điều chỉnh của BLLĐ và dẫn tới người lao động trong trường hợp này không được BLLĐ bảo vệ nếu có rủi ro xảy ra.  | HLHPNVN | - Tiếp thu và sẽ thể hiện ở các văn bản quy định chi tiết Bộ luật Lao động như thực tế hiện nay: tùy từng lĩnh vực, chủ đề mà mỗi Nghị định sẽ được ban hành điều chỉnh các quan hệ liên quan.- Khoản 10 Điều 3 của dự thảo BLLĐ (sửa đổi) đã giải thích rõ khái niệm về quấy rối tình dục. Đối với việc xác định rõ thế nào là hành vi có tính chất tình dục cần được quy định rất cụ thể, rõ ràng để đảm bảo tính khả thi khi áp dụng, do vậy, nội dung này sẽ giao Chính phủ quy định chi tiết.- Dự thảo Bộ luật lao động (sửa đổi) đã bổ sung quy định về nhận diện hợp đồng lao động bằng cách xác định khái niệm hợp đồng lao động như sau: *“Trường hợp các bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về công việc phải làm, tiền lương và sự quản lý điều hành giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”.* Theo đó, nếu một thỏa thuận có đủ 3 dấu hiệu: (i) Công việc phải làm; (ii) Tiền lương; (iii) có sự quản lý điều hành thì dù có được thể hiện bằng tên gọi nào cũng đều được coi là hợp đồng lao động. Quy định này nhằm xử lý các trường hợp người sử dụng lao động giao kết hợp đồng “trá hình”, “biến tướng” hợp đồng lao động (Doanh nghiệp ký các dạng hợp đồng có bản chất là hợp đồng lao động, nhưng lại sử dụng các tên gọi khác như “hợp đồng dịch vụ”, “hợp đồng cộng tác viên”, "hợp đồng tư vấn", "hợp đồng đại lý"…) để trốn tránh các nghĩa vụ bảo đảm quyền lợi cho người lao động về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động…Tiếp thu ý kiến của Hội LHPNVN, quá trình tổ chức thực hiện sau khi Bộ luật được thông qua, Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội sẽ tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra để xử lý nghiêm tình trạng “lách luật” chọn hình thức thuê khoán, khoán việc để không phải đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động, không chịu sự điều chỉnh của BLLĐ và dẫn tới người lao động trong trường hợp này không được BLLĐ bảo vệ nếu có rủi ro xảy ra |
| **103** | Bổ sung quy định người sử dụng lao động chịu trách nhiệm đào tạo lại, đào tạo bổ sung cập nhật kỹ năng làm việc, kiến thức chuyên môn và cấp chứng chỉ, chứng nhận cho người lao động theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp | Sở LĐTBXH Trà Vinh | Đã tiếp thu và chỉnh lý phù hợp |
| **104** | Bổ sung quy định người lao động phải có văn bằng chứng chỉ phù hợp với công việc sẽ làm mới được phép ký hợp đồng lao động | Sở LĐTBXH Trà Vinh | Nếu quy định “người lao động phải có văn bằng chứng chỉ phù hợp với công việc sẽ làm mới được phép ký hợp đồng lao động” sẽ làm hạn chế quyền tự do lựa chọn việc làm của người lao động, vi hiến |
| **105** | Cần xem xét bổ sung, phân quyền trực tiếp cho các Ban Quản lý khu công nghiệp, Khu kinh tế, Khu chế xuất một số chức năng quản lý nhà nước về lĩnh vực lao động trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất | Ban Quản lý KCN Quảng Ninh | Trách nhiệm quản lý lao động là trách nhiệm của cơ quan quản lý nhà nước, ở cấp tỉnh là UBND tỉnh. Việc phân cấp, phân quyền là do UBND tỉnh quyết định theo hướng dẫn của Chính phủ, không quy định trong Bộ Luật. |
| **106** | Cần có một mục giao cho Chính phủ quy định cụ thể về chế độ tuyển dụng, hợp đồng lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội… cho đối với các doanh nghiệp khởi nghiệp trong các ngành nghề đặc thù | Đoàn TNCSHCM | Đề nghị giữ như dự thảo vì Ban soạn thảo không nhận thấy sự cần thiết phải có những quy định riêng đối với các doanh nghiệp khởi nghiệp trong lĩnh vực pháp luật lao động |
| **107** | Bổ sung nguyên tắc áp dụng luật theo hướng: trong trường hợp có quy định khác nhau giữa Bộ luật Lao động và các luật khác liên quan (Luật Cán bộ công chức, Luật Viên chức, Luật chuyên ngành khác) thì ưu tiên áp dụng quy định của luật khác | Bộ NNPTNT | Chính phủ cho rằng Bộ luật Lao động là luật "gốc" điều chỉnh mọi vấn đề về lao động, việc làm. Bộ luật Lao động hiện hành cũng như dự thảo quy định: “Chế độ lao động đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng quân đội nhân dân, công an nhân dân, tổ chức xã hội khác và xã viên hợp tác xã do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tuỳ từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này”[[5]](#footnote-5). Do đó, vấn đề này đã được quy định nguyên tắc áp dụng pháp luật trong dự thảo làm cơ sở cho việc dẫn chiếu áp dụng cho các nhóm lao động trong các luật chuyên ngành, trong đó có cán bộ, công chức, viên chức trong Luật cán bộ, công chức, Luật Viên chức, Luật công an nhân dân, Luật sĩ quan quân đội nhân dân. |

1. Cụ thể : 17 Bộ, ngành ( Bộ Công Thương, Bộ Y tế, Bộ Kế hoạch và Đầu tư, Bộ Công an, Bộ Xây dựng, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tài chính , Bộ Văn hóa Thể thao và Du lịch, Thanh tra Chính phủ, Bảo Hiểm xã hội Việt Nam, Ngân hàng nhà nước Việt Nam, Bộ Nội vụ, Bộ Nông nghiệp và phát triển nông thôn, Bộ Quốc Phòng, Bộ Ngoại giao, Bộ Giao thông vận tải, Đài tiếng nói Việt Nam);  05 tổ chức chính trị - xã hội (Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh VN, Đoàn TNCSHCM);  Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hội Luật Gia Việt Nam, VCCI; 7 UBND thành phố, tỉnh ( Đà Nẵng, Bắc Kạn; Lào Cai, Hà Nội, Bình Dương, Kiên Giang, Đak Lăk); Tòa án nhân dân Tối cao, Viện Kiểm sát nhân dân tối cao, 54  Sở Lao động – Thương binh và Xã hội (Hồ Chí Minh, Hải phòng, Bắc Kạn, An Giang, Đà Nẵng, Tây Ninh, Hải Dương, Nam Định, Đắk Nông, Sơn La, Lai Châu, Phú Yên, Ninh Thuận, Đồng Nai, Lâm Đồng, Sóc Trăng, Thừa Thiên Huế, Điện Biên, Cà Mau, Phú Thọ, Bà Rịa – Vũng Tàu, Yên Bái, Tiền Giang, Bạc Liêu, Quảng Ninh, Bắc Giang, Hòa Bình, Lào Cai, Trà Vinh, Thái Bình, Bình Dương, Hậu Giang, Hà Tĩnh, Hà Giang, Thái Nguyên, Long An, Đak Lak, Ninh Bình, Tuyên Quang, Quảng Nam, Quảng Ngãi, Lạng Sơn, Hưng Yên, Thanh Hóa, Nghệ An, Bình Thuận, Quảng Trị, Bình Phước, Vĩnh Phúc, Bến Tre, Đồng Tháp, Thái Nguyên, Bắc Ninh, Quảng Bình ); 7 Hiệp hội, doanh nghiệp ( Dệt may Việt Nam, Doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam, Chế Biến và xuất khẩu thủy sản, Am cham, Tổng công ty hàng không, Intel, FPT, JABIL, SONION, Tập đoàn công nghiệp Than khoáng sản Việt Nam, Tập đoàn dầu khí ); 1 Tổ chức quốc tế ( Đại sứ quán Australia) , 7 đơn vị  thuộc Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội., 1 Trường Đại học Kinh tế quốc dân, Website Chính phủ, Website Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội [↑](#footnote-ref-1)
2. Có 3 loại ý kiến về nội dung này: Đại đa số ý kiến ủng hộ Phương án 1 của Dự thảo, 3 ý kiến của Bộ Xây dựng, Sở LĐTBXH Đồng Tháp, Sở LĐTBXH Vĩnh Phúc, Liên Minh Hợp tác xã Việt Nam ủng hộ Phương án 2, 1 ý kiến của Bảo hiểm xã hội Việt nam ủng hộ 2 phương án để trình Quốc hội. [↑](#footnote-ref-2)
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội đang tiến hành tổng rà soát các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm để ban hành một danh mục thống nhất các công việc, ngành nghề, vị trí việc làm thuộc trường hợp đặc biệt mà người lao động có thể được nghỉ hưu ở độ tuổi thấp hơn (Dự kiến tháng 9/2019 hoàn thành). [↑](#footnote-ref-3)
4. Công ước của Liên hợp quốc về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử đối với phụ nữ. Việt Nam đã tham gia Công ước này từ năm 1982. [↑](#footnote-ref-4)
5. Điều 240 Khoản 3 Bộ luật Lao động 2012; Điều 219 Khoản 3 dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi) [↑](#footnote-ref-5)