

BÁO CÁO NGHIÊN CỨU:

**ĐÁNH GIÁ DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG
VÀ ĐỀ XUẤT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU TRONG DỰ THẢO
BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

Hà nội, tháng 10/2011

Căn cứ nội dung “Đề án nghiên cứu sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện pháp luật về quan hệ lao động, cơ chế phối hợp giữa nhà nước, chủ doanh nghiệp, công đoàn để giải quyết các vấn đề về tranh chấp lao động, bảo hiểm xã hội và tiền lương tối thiểu”¹

Căn cứ nội dung Tờ trình Chính Phủ về “Dự án Bộ luật lao động (sửa đổi)” của Bộ Lao động – Thương Binh và Xã hội.

Căn cứ nội dung Dự thảo Bộ luật lao động (sửa đổi) - bản đăng website.

Căn cứ kết quả tập hợp ý kiến về Dự thảo Bộ luật lao động của các doanh nghiệp trong toàn quốc thông qua các cuộc hội thảo do Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam tổ chức trong thời gian qua.

Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam đề xuất ý kiến chính thức của giới sử dụng lao động ở Việt Nam về Dự thảo Bộ luật lao động, tập trung vào những vấn đề chưa thống nhất ý kiến trong Dự thảo Bộ luật lao động liên quan đến quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Cụ thể như sau:

¹ Trong báo cáo này gọi tắt là “Đề án quan hệ lao động” trình Bộ Chính trị.

PHẦN THỨ NHẤT

ĐẶT VẤN ĐỀ

1. Lý do và mục đích của báo cáo:

Báo cáo nhằm đánh giá tính hợp lý của Dự thảo Bộ luật lao động trong tương quan lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động. Cụ thể là, đánh giá các quy định của dự thảo Bộ luật Lao động trong việc hoàn thiện khung pháp lý để cân đối lợi ích của ba bên là người lao động, người sử dụng lao động và lợi ích của Nhà nước. Từ đó, đề xuất các kiến nghị để Bộ luật Lao động thực sự là văn bản tạo cơ chế pháp lý cho doanh nghiệp phát triển bền vững.

Ngoài ra, báo cáo cũng nhằm mục tiêu đánh giá tính khả thi của Dự thảo Bộ luật lao động trong việc khắc phục những vướng mắc, tồn tại của việc thực hiện Bộ luật lao động cũ, hướng tới nâng cao hiệu quả thực thi Bộ luật lao động mới sau khi được thông qua

Đồng thời, đề xuất những nội dung liên quan đến việc đảm bảo tính thống nhất của dự thảo Bộ luật lao động trong mối tương quan với các văn bản pháp luật của các ngành luật có liên quan khác như: Bộ luật dân sự, Bộ luật tố tụng dân sự, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật thuế thu nhập doanh nghiệp...

Từ đó, đề xuất ý kiến sửa đổi, bổ sung một số điều luật cụ thể trong dự thảo Bộ luật lao động và nêu rõ cơ sở pháp lý, cơ sở lý luận, cơ sở thực tiễn (lý do) của việc đề xuất

2. Nguồn thông tin, tư liệu được sử dụng để viết báo cáo:

Căn cứ ý kiến của các doanh nghiệp trong các cuộc hội thảo lấy ý kiến về dự thảo Bộ luật lao động. Ví dụ như: *Hội thảo lấy ý kiến doanh nghiệp về Bộ luật lao động* sửa đổi do VCCI tổ chức ngày 30/3/2011 tại Hà Nội, Hội thảo “*Trao đổi ý kiến về chương Hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động sửa đổi*”, do Văn phòng Giới sử dụng lao động – Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) tổ chức tại TP Hồ Chí Minh, ngày 01/04/ 2011, và rất nhiều những hội thảo khác... Căn cứ ý kiến của các hiệp hội doanh nghiệp đã tổng hợp ý kiến của giới sử dụng lao động trong các doanh nghiệp thuộc hiệp

hội (Hiệp hội Thương mại Mỹ tại Việt Nam, Hiệp hội doanh nghiệp Nhật Bản tại Việt Nam). Căn cứ kiến của các nhà quản lý, các chuyên gia trong các báo cáo, nghiên cứu về việc thực hiện Bộ luật lao động. Trong đó, nêu rõ những vướng mắc và đề xuất hoàn thiện...

Trên cơ sở tổng hợp các ý kiến đánh giá theo quan điểm của giới sử dụng lao động về nội dung dự thảo Bộ luật lao động để đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung một số điều trong Dự thảo Bộ luật lao động.

Chúng tôi hy vọng các đề xuất này sẽ được Ban soạn thảo xem xét nhằm tăng tính khả thi của Dự thảo Bộ luật lao động.

Chúng tôi xin trân trọng cảm ơn!

PHẦN THỨ HAI:

KIẾN NGHỊ BỔ SUNG QUY ĐỊNH VỀ TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1. Sự cần thiết và vai trò của Tổ chức đại diện của Người sử dụng lao động.

Thứ nhất, một số điều khoản trong Dự thảo Bộ luật lao động (Ví dụ: khoản 2 Điều 8, khoản 1 Điều 214...) đã sử dụng thuật ngữ “*tổ chức đại diện người sử dụng lao động*”, nhưng trong Dự thảo luật lại thiếu khái niệm này và chưa có quy định nào nhắc đến chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn của tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Để sử dụng thuật ngữ này trong Bộ luật lao động cần có quy định giải thích chính thức về khái niệm này để có thể hiểu thống nhất. Có thể tham khảo quan điểm sau đây: “*Theo cách hiểu chung nhất, tổ chức đại diện người sử dụng lao động lao động là thiết chế được lập ra với chức năng, nhiệm vụ đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Việc xác lập các tổ chức đại diện người sử dụng lao động để dựa trên nguyên tắc tự nguyện, tự do liên kết.*”². Tuy nhiên khi chưa được luật hóa thì khái niệm này vẫn chưa có ý nghĩa pháp lý và cách hiểu vẫn chưa thống nhất.

Thứ hai, liên quan đến sự cần thiết phải luật hoá các quy định về tổ chức đại diện Người sử dụng lao động, 100% doanh nghiệp (được khảo sát ở các tỉnh Lâm Đồng, Khánh Hòa, Nghệ An, thành phố Hồ Chí Minh...) đều cho rằng việc luật hoá các quy định này là cần thiết nhằm nâng cao vị thế của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động. Vì thế, thành lập tổ chức đại diện Người sử dụng lao động là nhu cầu khách quan nhằm đáp ứng yêu cầu đa số các doanh nghiệp. Đa số ý kiến của các doanh nghiệp khi được hỏi đều cho rằng nên Nhà nước nên cho phép thành lập tổ chức này để thực hiện các chức năng cơ bản sau đây:

i) *Bảo vệ quyền lợi, giải quyết vướng mắc chung của những Người sử dụng lao động;*

² Tạp chí nghiên cứu lập pháp số 97, tháng 5 năm 2007, Tiền sỹ Lưu Bình Nhưỡng.

- ii) *Cung cấp dịch vụ chuyên nghiệp hơn cho giới sử dụng lao động;*
- iii) *Tham gia với Nhà nước về chính sách, pháp luật lao động nhằm bảo vệ lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động;*
- iv) *Hỗ trợ cho các doanh nghiệp về thông tin pháp luật lao động, nâng cao nhận thức của giới sử dụng lao động về việc thực thi pháp luật lao động và tư vấn pháp luật hiệu quả cho các doanh nghiệp;*
- v) *Thay mặt doanh nghiệp giải quyết vướng mắc giữa Người lao động và Người sử dụng lao động.*

Như vậy, việc luật hóa các quy định về tổ chức đại diện của Người sử dụng lao động xuất phát từ nhu cầu thực tế và mong muốn thực sự của cả giới sử dụng lao động.

Thứ ba, trong quan hệ lao động, người lao động đã có tổ chức Công đoàn (mà đứng đầu là Tổng liên đoàn lao động Việt Nam) thì giới sử dụng lao động cũng cần có tổ chức đại diện cho mình để tạo vị thế cân bằng khi tham gia giải quyết các vấn đề của quan hệ lao động. Đặc biệt là khi tiến hành thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước tập thể... Trong quan hệ lao động, người sử dụng lao động thực chất cũng chịu rất nhiều áp lực trong một thị trường cạnh tranh gay gắt vì thế việc ghi nhận địa vị pháp lý cho tổ chức đại diện của người sử dụng lao động là thực sự cần thiết. Điều này sẽ tạo hành lang pháp lý cho việc xây dựng quan hệ pháp luật lao động hài hòa.

Thứ tư, thực tế hiện nay ở Việt Nam đã có rất nhiều Hội, hiệp hội doanh nghiệp được thành lập. Tuy nhiên, vẫn chưa có một tổ chức đại diện thống nhất, đóng vai trò đầu mối cho giới sử dụng lao động trong quan hệ với Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và các cơ quan nhà nước trong việc giải quyết các vấn đề còn vướng mắc trong quan hệ lao động.

Thứ năm, thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động để làm cầu nối giữa người sử dụng lao động và người lao động. Từ đó, tăng cường khả năng đối thoại và hợp tác thiện chí giữa hai bên, hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa tại các doanh nghiệp, hạn chế tranh chấp lao động và đình công.

Thứ sáu, việc thành lập tổ chức đại diện người sử dụng lao động còn nhằm đảm bảo quyền liên kết của người lao động và người sử dụng lao động theo quy định tại Công ước 87 và 98 của ILO.

2. Cơ sở pháp lý của việc quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động :

2.1. Điều lệ hiện hành của VCCI được Thủ tướng Chính phủ phê duyệt: Điều lệ này quy định về chức năng, nhiệm vụ, cách tổ chức quản lý và quy chế hội viên của Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam

2.2. Nghị định 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004 Quy định chi tiết thi hành Bộ luật lao động về việc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam và đại diện của Người sử dụng lao động tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách, pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động: Nghị định quy định về nội dung, hình thức tham gia ý kiến và trách nhiệm của đại diện Người sử dụng lao động với cơ quan nhà nước về chính sách pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

2.3. Thông tư liên tịch số 04/2006/TTLT-BLĐTBXH – TLĐLĐVN hướng dẫn thi hành Nghị định 145/2004/NĐ-CP. Trong đó quy định cụ thể hơn về hình thức tham gia ý kiến và trách nhiệm của chi nhánh hoặc Văn phòng đại diện hoặc đại diện của Phòng Thương mại công nghiệp Việt Nam và Liên minh Hợp tác xã cấp tỉnh trong việc tham gia với cơ quan nhà nước về chính sách pháp luật và những vấn đề liên quan đến quan hệ lao động.

2.4. Chỉ thị số 22 ngày 5/6/2008 của Ban Bí thư: về việc tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp. Chỉ thị đã chỉ đạo tiếp tục hoàn thiện khung pháp lý và tạo lập môi trường để đại diện người sử dụng lao động, hiệp hội DN, hiệp hội ngành nghề hoạt động có hiệu quả nhằm hỗ trợ DN trong việc thực thi pháp luật và chính sách về lao động, nâng cao trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc chăm lo lợi ích, đời sống vật chất và tinh thần cho Người lao động

2.5. Quyết định 1129/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ: Về việc ban hành kế hoạch triển khai Chỉ thị số 22 ngày 5/6/2008. Kế hoạch này cụ thể

nhiệm vụ cho các Bộ, ban, ngành trong đó Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) như nhiệm vụ chủ trì phối hợp xây dựng Đề án kiện toàn hệ thống tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở cấp Trung ương cũng như việc chỉ đạo, hướng dẫn thành lập các tổ chức đại diện cho người sử dụng lao động cấp ngành, cấp địa phương ...2.6. Thông báo ý kiến của Ban Bí thư ngày 18/8/2008: Ý kiến chỉ đạo của đồng chí Trương Tấn Sang, Ủy viên Bộ Chính trị, Thường trực Ban Bí thư tại buổi làm việc với Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.

2.7. Thông báo số 306-TB/TW ngày 3/2/2010 của Ban bí thư về kết quả kiểm tra tình hình thực hiện Chỉ thị 22 CT/TW. Đảng đoàn PTM & CNVN chủ trì phối hợp với Đảng đoàn Liên minh HTX VN, Ban cán sự đảng Bộ Nội vụ chỉ đạo nghiên cứu xây dựng Tổ chức đại diện Người sử dụng lao động ở cấp Tỉnh/Thành phố trực thuộc TW, xây dựng thí điểm mô hình Tổ chức đại diện Người sử dụng lao động ở các KCN, KC

PHẦN THỨ BA

ĐÁNH GIÁ SỬA ĐỔI MỘT SỐ NỘI DUNG, ĐIỀU KHOẢN CỤ

THỂ TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

(Tổng số: 47 kiến nghị)

ĐIỀU LUẬT	NỘI DUNG TRONG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG	KIẾN NGHỊ SỬA ĐỔI/HOẶC BỔ SUNG DỰ THẢO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG	LÝ DO SỬA ĐỔI/HOẶC BỔ SUNG
CHƯƠNG I: NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG 5 kiến nghị tại các điều sau: Điều 3 khoản 3, Điều 3, Điều 5 khoản 5, Điều 6 khoản 2, Điều 7 Khoản 2			
Điều 3 khoản 3	3. “ <i>Tập thể lao động</i> ” là những Người lao động cùng làm việc trong một bộ phận của doanh nghiệp, một doanh nghiệp, hoặc một ngành.	Sửa đổi khái niệm như sau: “<i>Tập thể lao động là một nhóm gồm 10 (mười) Người lao động trở lên; cùng làm việc trong một bộ phận, hoặc một doanh nghiệp, một ngành; liên kết chặt chẽ với nhau trong một tổ chức công đoàn, hoặc đặt dưới sự lãnh đạo của Ban đại diện tập thể lao động</i>”.	Bổ sung thêm một số ý trong khái niệm “ <i>Tập thể lao động</i> ” để có thể phân biệt được tập thể lao động với 1 nhóm Người lao động không có tính tập thể. Cụ thể là: i) Từ bao nhiêu người trở lên thì được coi là tập thể lao động; ii) Tính tổ chức, sự liên kết giữa những Người lao động thể hiện như thế nào...
Điều 3	<i>Giải thích từ ngữ</i>	Bổ sung khái niệm: - “ <i>Ban đại diện tập thể lao động</i> : là tổ	Để sử dụng trong những điều khoản có liên quan

		<p><i>chức đại diện cho tập thể lao động ở những nơi chưa có công đoàn cơ sở";</i></p> <p><i>- "Tổ chức đại diện người sử dụng lao động: là tổ chức được thành lập hợp pháp nhằm bảo vệ cho quyền và lợi ích hợp pháp của giới sử dụng lao động ở Việt Nam"</i></p>	
Điều 5 khoản 5	<p><i>"5. Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tuân theo sự điều hành <u>hợp pháp</u> của người sử dụng lao động."</i></p>	<p>Sửa đổi như sau:</p> <p><i>"5. Người lao động có nghĩa vụ thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động, tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và tuân theo sự điều hành của người sử dụng lao động."</i></p>	<p>Sửa đổi Khoản 5 Điều 5: bỏ chữ "<u>hợp pháp</u>" nhằm mở rộng quyền của người sử dụng lao động đối với Người lao động .</p>
Điều 6 khoản 2	<p><i>"2. Người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động <u>trong Hội nghề nghiệp</u> theo quy định của pháp luật."</i></p>	<p>Sửa đổi như sau:</p> <p><i>"2. Người sử dụng lao động có quyền thành lập, gia nhập, hoạt động <u>tổ chức của người sử dụng lao động</u> theo quy định của pháp luật."</i></p>	<p>Nhằm giải thích rõ khái niệm "Hội nghề nghiệp" được nói tới tại Khoản 2 Điều 6 để làm rõ vai trò của tổ chức sử dụng lao động.</p>

<p>Điều 7 Khoản 2</p>	<p>"2. Tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan Nhà nước và công đoàn xây dựng quan hệ lao động hài hoà và ổn định, , <u>giám sát</u> việc thi hành các quy định của pháp luật lao động, và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động</p>	<p>Sửa đổi như sau: "2. <u>Tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan Nhà nước và công đoàn xây dựng quan hệ lao động hài hoà và ổn định, , <u>giám sát</u> việc thi hành các quy định của pháp luật lao động của Người lao động , của tổ chức công đoàn các cấp, hoặc của tổ chức đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở, và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động"</u></p>	<p>Bổ sung: tại Khoản 2- Điều 8 quy định "Tổ chức đại diện người sử dụng lao động tham gia cùng với cơ quan Nhà nước và công đoàn...<u>giám sát</u> việc thi hành các quy định của pháp luật lao động." nên quy định cụ thể việc giám sát ở đây là <u>giám sát</u> ai? giám sát tập thể lao động; công đoàn; hay cơ quan quản lý nhà nước?</p>
-------------------------------	--	---	--

CHƯƠNG III. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

Bao gồm: 18 kiến nghị tại các điều sau:

Điều 20 Khoản 1, Điều 21 Khoản 1, Điều 22 Khoản 2, Điều 22 Khoản 3, Điều 23, Điều 25 Khoản 2, Điều 26 Khoản 1 Điểm đ, Điều 30, Điều 31, Khoản 2 Điều 38 + Điều 136, Điều 40 Khoản 7, Điều 41 Khoản 1, Khoản 3 Điều 41, Điều 42, Khoản 1 Điều 46, Điều 47 Khoản 3, Điều 47, Điều 51 khoản 2)

<p>Điều 20 Khoản 1</p>	<p>"Trách nhiệm giao kết hợp đồng lao động 1. Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với Người lao động khi nhận Người lao động vào làm</p>	<p>Sửa đổi Điều 20 khoản 1 như sau: "Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với Người lao động khi nhận Người lao động vào làm việc.</p>	<p>90 ngày gồm: 60 ngày thử việc + 30 ngày làm việc chính thức nhưng chưa được ký hợp đồng lao động</p>
------------------------------------	--	--	---

	<p>việc.</p> <p>Sau 30 ngày kể từ ngày Người lao động làm việc cho người sử dụng lao động mà chưa ký kết hợp đồng lao động, thì coi là làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ trường hợp Người lao động làm một công việc có tính chất tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng</p>	<p>Sau 90 ngày kể từ ngày Người lao động làm việc cho người sử dụng lao động mà chưa ký kết hợp đồng lao động, thì coi là làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ trường hợp Người lao động làm một công việc có tính chất tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng "</p>	
<p>Điều 21 Khoản 1</p>	<p>"Trách nhiệm cung cấp thông tin khi tiến hành giao kết hợp đồng lao động</p> <p>1. Người sử dụng lao động phải thông báo cho Người lao động về công việc, , điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, mức lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, <u>bí mật kinh doanh</u> (nếu có) và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà Người lao động muốn biết."</p>	<p>Sửa đổi như sau:</p> <p>"1. Người sử dụng lao động phải thông báo cho Người lao động về công việc, , điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, mức lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà Người lao động muốn biết."</p>	<p>Lý do bỏ quy định : "Người sử dụng lao động phải thông báo cho Người lao động về ... <u>bí mật kinh doanh</u>..." tại Điều 21 khoản 1 là:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đây là quyền chủ động của người sử dụng lao động. Theo đó, người sử dụng lao động có quyền chọn lựa về việc thông báo/hoặc không thông báo về bí mật kinh doanh cho Người lao động ; - Hạn chế tình trạng doanh nghiệp bị tiết lộ bí mật kinh doanh bởi chính Người lao động trong doanh nghiệp.

<p>Điều 22 Khoản 2</p>	<p>"<i>Những hành vi bị cấm khi giao kết hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</i></p> <p>...2. <i>Buộc Người lao động cam kết thực hiện <u>các điều khoản làm hạn chế các quyền hợp pháp khác của Người lao động.</u></i>"</p>	<p>Bổ sung phần giải thích cụ thể về "<i>các điều khoản làm hạn chế các quyền hợp pháp khác của Người lao động</i>" được quy định tại Khoản 2 Điều 22.</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Để các bên dễ thực hiện khi giao kết hợp đồng lao động; - Hạn chế các tranh chấp lao động về những điều khoản "mờ" này trong hợp đồng lao động.
<p>Điều 22 Khoản 3</p>	<p>"3. <i>Đòi hỏi Người lao động phải đưa ra bất kỳ một sự đảm bảo nào về tài sản thế chấp, đặt cọc tiền hoặc vật có giá trị khác cho việc thực hiện hợp đồng lao động, trừ trường hợp theo quy định của Chính phủ.</i>"</p>	<p>Sửa đổi theo hướng: bỏ quy định tại Điều 22 khoản 3.</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Khi giao tài sản có giá trị lớn cho Người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải có quyền thực hiện các biện pháp đảm bảo về tài sản khi giao; - Việc cho phép thực hiện các "<i>biện pháp đảm bảo về tài sản trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động</i>" rất dễ bị hiểu lầm là biện pháp "<i>đảm bảo về tài sản để thực hiện hợp đồng lao động</i>" nên tốt nhất là bỏ quy định này; - Các biện pháp đảm bảo về tài sản gồm: đặt cọc, thế chấp, bảo lãnh... (được thực hiện theo quy định tương ứng trong Bộ luật dân sự
<p>Điều 23</p>	<p>"<i>Giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động</i></p> <p><i>Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết.</i>"</p>	<p>Sửa đổi Điều 23 như sau: <i>"Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động, nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết trong hợp đồng lao động với từng người sử dụng lao động và không làm ảnh</i></p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động; - Hạn chế tình trạng người sử dụng lao động bị tiết lộ bí mật kinh doanh; - Hạn chế tình trạng doanh nghiệp bị cạnh tranh không bình đẳng trong thị trường lao động.

		<u>hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của từng người sử dụng lao động."</u>	
Điều 25 Khoản 2	<p>"2. Khi hợp đồng lao động quy định tại điểm b và điểm c khoản 1 Điều này hết hạn mà Người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày làm việc, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; nếu không ký kết hợp đồng lao động mới, hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.</p> <p>Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm một thời hạn, sau đó nếu Người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn."</p>	Sửa đổi: bỏ Khoản 2 Điều 25	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Để đảm bảo quyền tự chủ trong quản lý và sử dụng lao động của doanh nghiệp; - Đảm bảo quyền tự do kinh doanh của người sử dụng lao động theo quy định của Hiến pháp.
Điều 26 Khoản 1 Điểm đ	<p>"Nội dung hợp đồng lao động</p> <p>1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:</p> <p>...</p> <p>đ) Mức lương, các</p>	Sửa đổi như sau: "<u>Mức tiền lương cơ bản, các khoản phụ cấp, trợ cấp (nếu có); tiền thưởng (nếu có) và thời hạn trả lương</u>"	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mức lương cơ bản khác với mức lương; - Quy định "mức lương cơ bản" để dễ dàng thỏa thuận và áp dụng theo công thức tính: (Mức lương cơ bản) = (hệ số lương) x (tiền lương tối thiểu)

	<i>khoản phụ cấp, trợ cấp (nếu có); tiền thưởng và thời hạn trả lương; ..."</i>		
Điều 30	<p><i>"Thời gian thử việc</i> <i>Thời gian thử việc do hai bên thoả thuận căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc, nhưng:</i></p> <p><i>1) Không quá 60 ngày làm việc đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng nghề trở lên;</i></p> <p><i>2) Không quá 30 ngày làm việc đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật trung cấp nghề, trung cấp chuyên nghiệp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ;</i></p> <p><i>c) Không quá 6 ngày làm việc đối với chức danh nghề khác."</i></p>	<p><i>Sửa đổi như sau:</i> <i>" Thời gian thử việc do hai bên thoả thuận, căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc"</i></p>	<p><i>Ý kiến của các doanh nghiệp Nhật Bản. Lý do:</i></p> <p><i>- Trong các công việc lắp ráp... không thể quy định độ khó dễ của công việc bằng lịch đào tạo cuối cùng nên không nên khống chế thời gian thử việc tối đa;</i></p> <p><i>- Tạo cơ hội cho Người lao động thử việc với thời gian dài khi chưa thể hiện được tay nghề trong thời gian bị khống chế tối đa, do đó không tìm được việc làm tại doanh nghiệp mà họ đã thử việc.</i></p>
Điều 31	<p><i>"Tiền lương, trong thời gian thử việc</i> <i>Tiền lương của Người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương cấp bậc của công việc đó và</i></p>	<p>Sửa đổi Điều 31 thành: <i>"Tiền lương, trong thời gian thử việc</i> <i>Tiền lương của Người lao động trong thời gian thử việc do hai bên thoả thuận nhưng ít nhất phải bằng</i></p>	<p>Bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động vì mới là trong giai đoạn thử việc, chưa thể xác định được hiệu quả công việc do Người lao động thực hiện.</p>

	<i>không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng."</i>	70% mức lương cấp bậc của công việc đó và không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng.	
Khoản 2 Điều 38 + Điều 136	<p>- Điều 38 khoản 2: <i>"Việc nhận lại Người lao động bị tạm giữ tạm giam theo quy định tại khoản 2 Điều 37 của Bộ luật này được quy định như sau:</i></p> <p>a) <i>Nếu việc tạm giữ, tạm giam của Người lao động có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết thời gian tạm giữ, tạm giam hoặc khi cơ quan tiến hành tố tụng kết luận là Người lao động không vi phạm pháp luật thì người sử dụng lao động phải nhận họ trở lại làm việc cũ, trả đủ tiền lương và các quyền lợi khác trong thời gian Người lao động bị tạm giữ, tạm giam.</i></p> <p>b) <i>Nếu Người lao động bị tạm giam, tạm giữ không liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết thời hạn tạm giữ, tạm giam, người sử dụng lao động bố trí cho Người lao động làm việc cũ hoặc sắp xếp công</i></p>	<p>Ý kiến của các doanh nghiệp Nhật bản:</p> <p>* Bỏ quy định về việc trả lương cho Người lao động trong trường hợp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bị tạm giữ, tạm giam; - Bị tạm đình chỉ công việc <p>* Bỏ quy định về việc phải nhận lại Người lao động trở lại làm công việc cũ</p> <p>* Bỏ quy định: " <i>Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, Người lao động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng "</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Các quy định ở 2 điều luật này quá bảo vệ cho người vi phạm; - Không bảo vệ quyền hợp pháp của người sử dụng lao động. - Người sử dụng lao động nên được trao quyền có tiếp tục tuyển dụng Người lao động hay không

<p>việc mới. Nếu không còn công việc cũ hoặc không có công việc mới thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận với Người lao động để chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại khoản 3 Điều 40 của Bộ luật này."</p> <p>- Điều 136:</p> <p>"Tạm đình chỉ công việc</p> <p>1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của Người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để Người lao động tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho việc xác minh, sau khi tham khảo ý kiến của đại diện tập thể lao động.</p> <p>2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày làm việc, trường hợp đặc biệt cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, Người lao động được tạm ứng 50% tiền lương của tháng trước khi bị đình chỉ công việc.</p> <p>Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, Người lao động phải được tiếp tục làm việc.</p> <p>3. Nếu có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động, Người lao</p>		
--	--	--

	<p>động cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng.</p> <p>4. Nếu Người lao động không có lỗi thì người sử dụng lao động phải trả đủ tiền lương cho thời gian tạm đình chỉ công việc."</p>		
Điều 40 Khoản 7	<p>"Các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động</p> <p>Hợp đồng lao động chấm dứt trong những trường hợp sau đây:</p> <p>...</p> <p>7. Người lao động đủ điều kiện về tuổi hưởng chế độ hưu trí theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.</p> <p>..."</p>	<p>Sửa đổi như sau:</p> <p>"7. Người lao động đã đủ điều kiện về tuổi hưởng hưu trí hàng tháng theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội."</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Dễ áp dụng hơn trong thực tế vì quy định này đã rõ ràng tại Điều 50 Luật Bảo hiểm xã hội (nam đủ 60, nữ đủ 55 tuổi); - Giải quyết những vướng mắc trong các trường hợp Người lao động đã đủ tuổi về hưu hàng tháng, nhưng chưa đủ số năm đóng bảo hiểm xã hội, doanh nghiệp không có căn cứ để chấm dứt HĐLĐ, dù những Người lao động này đã hết khả năng lao động.
Điều 41 Khoản 1	<p>" Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Người lao động</p> <p>1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:</p> <p>a) Không được bố</p>	<p>Sửa đổi như sau:</p> <p>"1. Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng trước thời hạn trong những trường hợp sau đây:</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hạn chế tình trạng Người lao động chấm dứt HĐLĐ không thời hạn (mà không cần nêu lý do); - Bảo đảm quyền hợp pháp của Người sử dụng lao động trong việc giữ lao động chất lượng cao (vì những lao động chất lượng cao thường được DN ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn); - Người sử dụng lao động sẵn sàng ký hợp đồng lao động không thời hạn, thay vì tìm cách "lách luật" do sợ việc ký HĐLĐ không thời hạn sẽ khó giữ được Người lao động ; - Hạn chế những bất cập đã diễn ra trong thời gian qua do sự tồn tại bất hợp lý của Điều 37 khoản 3 Bộ luật lao động hiện hành.

<p>trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm các điều kiện làm việc đã thoả thuận trong hợp đồng;</p> <p>b) Không được trả công đầy đủ hoặc trả công không đúng thời hạn đã thoả thuận trong hợp đồng;</p> <p>c) Bị ngược đãi; bị cưỡng bức lao động;</p> <p>d) Bản thân hoặc gia đình thật sự có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng;</p> <p>đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở các cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;</p> <p>e) Người lao động nữ có thai phải nghỉ việc theo chỉ định của thầy thuốc;</p> <p>g) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị ba tháng liên đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến 36 tháng và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao</p>	<p>.....”</p>	
--	---------------	--

	<i>động chưa được hồi phục."</i>		
Khoản 3 Điều 41	<i>"Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi đã thông báo bằng văn bản cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất 45 ngày; trường hợp Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị sáu tháng liền thì phải báo trước ít nhất ba ngày."</i>	Bổ Điều 41 khoản 3	Lý do: - Hạn chế tình trạng Người lao động chấm dứt HĐLĐ không thời hạn (mà không cần nêu lý do); - Bảo đảm quyền hợp pháp của Người sử dụng lao động trong việc giữ lao động chất lượng cao (vì những lao động chất lượng cao thường được DN ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn); - Người sử dụng lao động sẵn sàng ký hợp đồng lao động không thời hạn, thay vì tìm cách "lách luật" do sợ việc ký HĐLĐ không thời hạn sẽ khó giữ được Người lao động ; - Hạn chế những bất cập đã diễn ra trong thời gian qua do sự tồn tại bất hợp lý của Điều 37 khoản 3 Bộ luật lao động hiện hành.
Điều 42	<i>"Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hoặc theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trong những trường hợp sau đây: ..."</i>	Bổ sung Điều 42 như sau: "<u>Các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động</u> <u>Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hoặc theo mùa vụ hoặc theo một công việc</u>	Lý do: - Mở rộng quyền hợp pháp của Người sử dụng lao động trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; - Chưa có quy định về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ không thời hạn của Người sử dụng lao động trong dự thảo Bộ luật lao động.

		nhất định có thời hạn dưới 12 tháng trong những trường hợp sau đây: ..."	
Khoản 1 Điều 46	"4. Trường hợp <u>không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng</u> , thì ngoài khoản tiền mà người sử dụng lao động phải bồi thường theo quy định tại đoạn 1 khoản này, 2 bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng."	Bổ sung: Giải thích rõ " không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng " là như thế nào? Ví dụ như: - Không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu tổ chức; - Không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động do thay đổi cơ cấu công nghệ; - Không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động do yêu cầu của sản xuất kinh doanh...	Lý do: - Trong thực tế có nhiều nguyên nhân dẫn đến việc " <u>không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động</u> " nên cần quy định rõ để tránh vướng mắc trong quá trình vận dụng; - Việc không quy định rõ sẽ dẫn đến các cách giải thích khác nhau, từ đó gây nên tranh chấp trong quá trình áp dụng pháp luật lao động; - Quy định rõ để phân biệt trường hợp " <u>không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động</u> " với trường hợp " <u>doanh nghiệp đã bố trí Người lao động khác vào làm việc theo công việc, hoặc tại vị trí cũ của Người lao động</u> ".
Điều 47 Khoản 3	"Trách nhiệm của Người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ... 3. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động trong trường hợp 2 bên đã thỏa thuận tại hợp đồng đào tạo"	Giải thích rõ thế nào là " thỏa thuận về cạnh tranh " được nêu tại điều này.	Lý do: - Hạn chế tranh chấp lao động khi áp dụng điều khoản này trong thực tế.

<p>Điều 47</p>	<p>Trách nhiệm của Người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động</p>	<p>Bổ sung chế tài: “4. Người lao động phải tiếp tục làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật”</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bảo đảm quyền bình đẳng của các bên khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (Điều 46 và Điều 47 dự thảo Bộ luật lao động); - Hạn chế tình trạng cạnh tranh lao động không lành mạnh giữa các doanh nghiệp; - Nâng cao ý thức trách nhiệm của Người lao động đối với việc giao kết và đảm bảo thực hiện đúng cam kết về thời hạn trong hợp đồng lao động.
<p>Điều 51 khoản 2</p>	<p><i>“Trong thời hạn 7 (bảy) ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.”</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bổ sung: giải thích rõ “trường hợp đặc biệt” được quy định tại Điều 51 khoản 2. - Sửa đổi: “...có thể kéo dài nhưng không được quá 60 ngày” 	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hạn chế những tranh chấp lao động do không xác định được thế nào là “trường hợp đặc biệt” khi áp dụng quy định này trong thực tiễn; - Trong thực tế, nhiều vụ việc liên quan đến tài chính, tài sản, vị trí quản lý cấp cao trong doanh nghiệp khó có thể hoàn tất thủ tục thanh lý hợp đồng lao động trong 30 ngày, vì Người lao động không bàn giao kịp tài sản, tài liệu cho doanh nghiệp.
<p>CHƯƠNG VI: TIỀN LƯƠNG Bao gồm 3 kiến nghị tại các điều sau đây: Điều 99 khoản 2, Điều 100 khoản 2, Điều 105.</p>			
<p>Điều 99 khoản 2</p>	<p><i>Khi xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban đại diện tập thể lao động ở doanh nghiệp chưa thành lập công đoàn</i></p>	<p>Sửa đổi là: “Khi xây dựng thang bảng lương, định mức lao động, người sử dụng lao động phải gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất kinh</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> Để không có sự tranh chấp độ ky trong lao động, theo ý kiến của nhiều doanh nghiệp Mỹ nên: - Không quy định về việc công bố thang bảng lương - Không quy định về việc tham khảo ý kiến của công đoàn.

	<p> cơ sở và công bố công khai trong doanh nghiệp trước khi thực hiện, đồng thời gửi cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi đặt cơ sở sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.</p>	<p>doanh của doanh nghiệp.”</p>	
<p>Điều 100 khoản 2</p>	<p>"1. Lương được trả bằng tiền mặt cho Người lao động . <u>Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, thì người sử dụng lao động phải thỏa thuận với Người lao động về các loại phí (nếu có) liên quan đến việc mở duy trì tài khoản và rút tiền từ tài khoản.</u> Việc trả lương một phần bằng séc do Nhà nước phát hành, do hai bên thỏa thuận nhưng phải thuận tiện và không gây thiệt hại, phiền hà cho Người lao động ."</p>	<p>Sửa đổi: "1. Lương được trả bằng tiền mặt cho Người lao động . Trường hợp trả qua tài khoản ngân hàng, Người lao động có trách nhiệm trả các loại phí (nếu có) liên quan đến duy trì tài khoản và rút tiền từ tài khoản"</p>	<p>Ý kiến của doanh nghiệp Nhật Bản: - Không nên quá bảo hộ Người lao động vì không bình đẳng trong quan hệ lao động; - Người lao động có thể sử dụng tài khoản vì nhiều mục đích khác, ngoài việc nhận lương từ doanh nghiệp.</p>
<p>Điều 105</p>	<p>Điều 105: "Ở những nơi sử dụng người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự, nếu người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian tương tự trả thiếu hoặc không trả lương và không bảo đảm các quyền lợi khác cho Người lao động , thì người sử</p>	<p>Bổ quy định này</p>	<p>Vì: Người lao động đã được người cai thầu (người có vai trò trung gian) tuyển dụng nên không phải là Người lao động của doanh nghiệp tiếp nhận phái cử. Vì thế, doanh nghiệp phải chịu trách nhiệm này là điều không hợp lý Người lao động phải yêu cầu bồi thường trực tiếp với người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian.</p>

	<i>dụng lao động phải chịu trách nhiệm trả lương và bảo đảm các quyền lợi đó cho Người lao động ”</i>		
CHƯƠNG V: THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ VÀ THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ Bao gồm: 2 kiến nghị tại các điều: Điều 79, Điều 90			
Điều 79	<i>Điều 79: Sửa đổi bổ sung thỏa ước lao động tập thể: Sau 3 tháng đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn dưới 1 năm và sau 6 tháng thực hiện đối với thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ một năm đến ba năm, các bên mới có quyền yêu cầu sửa đổi bổ sung thỏa ước.</i>	Sửa đổi: bỏ Điều 79	Đề nghị không quy định về việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước vì các cuộc đàm phán Thỏa ước tập thể đã mất rất nhiều thời gian để hoàn tất, nếu quy định như Điều 79 trong Dự thảo Bộ luật lao động là được tái thương lượng sau 3 hoặc 6 tháng sẽ gây gián đoạn cho hoạt động kinh doanh.
Điều 90	Đối tượng áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành: <i>“Đối tượng áp dụng Thỏa ước lao động tập thể ngành là người sử dụng lao động doanh nghiệp và Người lao động trong các doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp có tham gia Thỏa ước lao động tập thể ngành”</i>	Sửa đổi: “Đối tượng <u>tự nguyện</u> áp dụng thỏa ước lao động tập thể ngành...”	Phải thêm chữ “tự nguyện” vì nếu không có chữ “tự nguyện” có thể hiểu là bắt buộc. Điều này trái với nguyên tắc tự nguyện thỏa thuận khi tham gia thỏa ước tập thể quy định tại khoản 1 Điều 75 Bộ luật lao động “thỏa ước tập thể là văn bản <u>thỏa thuận...</u> ”
CHƯƠNG VII: THỜI GIỜ LÀM VIỆC, THỜI GIỜ NGHỈ NGƠI			

Bao gồm: 4 kiến nghị tại các điều: Điều 114 khoản 2, Điều 119, Điều 124, Điều 75

<p>Điều 114 khoản 2</p>	<p>"Làm thêm giờ" <i>Người sử dụng lao động có quyền huy động Người lao động làm thêm giờ nhưng phải thực hiện các yêu cầu sau:</i> ... 2. <i>Phương án 1 (như Bộ luật lao động hiện hành):</i> <i>Phải đảm bảo số giờ làm thêm của Người lao động tối đa không quá bốn giờ trong một ngày, 200 giờ trong một năm, trừ một số trường hợp đặc biệt được làm thêm không được quá 300 giờ trong một năm do Chính phủ quy định, sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam và đại diện của người sử dụng lao động."</i> <i>Phương án 2: Phải đảm bảo số giờ làm thêm của Người lao động tối đa không quá 50% số giờ làm việc chính thức trong một ngày và không quá 36 giờ trong một tháng.</i></p>	<p>Kiến nghị đối với Khoản 2 Chọn Phương án 2: "Phải đảm bảo số giờ làm thêm của Người lao động tối đa không quá 50% số giờ làm việc chính thức trong một ngày và không quá 36 giờ trong một tháng." - Kiến nghị: "có thể trên 36" Với một số nghề như nhân viên trí thức làm việc trong môi trường được trang bị tốt cũng như nghề có tính chất đặc biệt về thời hạn giao hàng và bị giới hạn về thiết bị sản xuất sẽ chấp nhận vượt quá 36 giờ khi có sự thỏa thuận giữa công đoàn và Người lao động và đảm bảo sự phê duyệt của Sở lao động công đoàn cấp trên.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Phù hợp với thực tiễn sản xuất kinh doanh của nhiều doanh nghiệp; - Đảm bảo tính chủ động trong quản lý lao động và điều hành sản xuất của doanh nghiệp khi có đơn đặt hàng gấp của đối tác; - Phù hợp với nguyện vọng của 100% các doanh nghiệp được hỏi ý kiến.
<p>Điều 119</p>	<p>" Nghỉ hàng năm 1. Người lao động có đủ 12 tháng làm</p>	<p>Bổ sung quy định tại Điều 112 : "Người lao động có thâm niên làm</p>	<p>Lý do: - Các quy định này chưa rõ ràng trong dự thảo Bộ luật lao động nên dễ gây tranh chấp trong quá trình</p>

	<p>việc liên tục cho một người sử dụng lao động thì được nghỉ hàng năm, hưởng nguyên lương theo quy định sau đây: ..."</p>	<p>việc làm việc đủ 12 tháng tại doanh nghiệp” là một trong những điều kiện để được nghỉ phép năm không? - Nếu hết năm dương lịch mà Người lao động chưa nghỉ hết phép năm có được trả lương trong những ngày chưa nghỉ hết phép năm hay không?</p>	<p>thực hiện sau này: - Đây là những vướng mắc đã xảy ra khi áp dụng Bộ luật lao động hiện hành (do chưa quy định cụ thể), nên cần được khắc phục trong dự thảo Bộ luật lao động.</p>
<p>Điều 124</p>	<p>"Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với các công việc đặc biệt Đối với các công việc có tính chất đặc biệt như vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy, đường hàng không, thăm dò khai thác dầu khí trên biển; trong lĩnh vực nghệ thuật; sử dụng kỹ thuật bức xạ và hạt nhân; ứng dụng kỹ thuật sóng cao tần; công việc của thợ lặn, thợ mỏ hầm lò; công việc sản xuất có tính thời vụ và công việc gia công hàng xuất khẩu theo đơn đặt hàng; công việc phải thường trực 24/24 giờ thì các Bộ, ngành chuyên ngành quy định cụ thể thời giờ làm việc và thời giờ nghỉ ngơi sau khi thống nhất với Bộ Lao động - Thương</p>	<p>Kiến nghị: các cơ quan nhà nước cần nhanh chóng giải thích rõ quy định Điều 124 để các doanh nghiệp có thể áp dụng thực hiện trong thực tế.</p>	<p>- Thực tế nhiều doanh nghiệp rất lúng túng trong việc thực hiện quy định này (tại Nghị định 109/2002/NĐ-CP ngày 27/12/2002) do đến nay các Bộ chuyên môn vẫn chưa có văn bản hướng dẫn thực hiện; - Một số công đã có công văn hỏi Bộ LĐTBXH, nhưng nhận được trả lời là chưa có văn bản hướng dẫn. Do đó, buộc phải thực hiện nhưng không yên tâm vì sợ tranh chấp xảy ra không có ‘cơ sở pháp lý’ để giải thích về tính hợp pháp của chủ trương này trong công ty.</p>

	<i>binh và Xã hội."</i>		
Điều 75	<i>Thoả ước lao động tập thể vô hiệu</i>	Cần bổ sung thêm: <i>“Thẩm quyền xử lý thỏa ước lao động vô hiệu”.</i>	- Tránh tranh chấp về thẩm quyền xử lý thỏa ước vô hiệu; - Các doanh nghiệp biết rõ hơn về quy định này để tránh vướng mắc trong việc thực hiện.
<p>CHƯƠNG VIII. KỶ LUẬT LAO ĐỘNG, TRÁCH NHIỆM VẬT CHẤT Bao gồm: 6 kiến nghị tại các điều: Điều 126 Khoản 2 Điểm b, Điều 130 Khoản 1 Điểm c, Điều 126 Khoản 1, Điều 126 khoản 3, Điều 136 Khoản 1, Điều 129 Khoản 2</p>			
Điều 126 Khoản 2 Điểm b	<p><i>" Nội quy lao động</i> ... <i>2. Nội dung nội quy lao động không được trái với pháp luật lao động, pháp luật khác và gồm những nội dung chủ yếu sau đây:</i> ...; <i>b) Trật tự trong doanh nghiệp;</i> ... ”</p>	Cần bổ sung quy định giải thích rõ thế nào là <i>“trật tự trong doanh nghiệp”</i>	- Hạn chế tranh chấp lao động trong việc thực hiện quy định này; - Để các doanh nghiệp căn cứ vào vào quy định này, cụ thể hóa trong nội dung của Nội quy lao động; - Hạn chế các trường hợp nhằm lẫn quy định về <i>“trật tự trong doanh nghiệp”</i> với các quy định tương tự của luật hành chính, luật dân sự trong việc đảm bảo <i>“trật tự ổn định chung của xã hội</i>
Điều 130 Khoản 1 Điểm c	<p><i>“Nguyên tắc xử lý vi phạm kỷ luật lao động</i> <i>c. Người lao động phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc người khác bào chữa; trường hợp Người lao động dưới 15 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ, hoặc người giám hộ;</i></p>	Bổ sung quy định về <i>“điều kiện của người bào chữa”</i>	- Hạn chế vướng mắc trong quá trình thực hiện. - Để Người lao động có sự lựa chọn đúng hơn khi cần người tham gia bào chữa trong cuộc họp xử lý kỷ luật lao động.
Điều 126 Khoản 1	<i>"Áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải</i>	Cần quy định rõ: - Thế nào là hành vi <i>“đe dọa gây thiệt hại...”</i> ?	- Hạn chế tranh chấp trong việc thực hiện; - Doanh nghiệp có căn cứ pháp lý rõ ràng để quy định cụ thể hơn trong

	<p>Hình thức xử lý kỷ luật sa thải được áp dụng trong những trường hợp sau đây:</p> <p>1. Người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, hành hung gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi doanh nghiệp, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh, sở hữu trí tuệ của doanh nghiệp, có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp.</p> <p>... "</p>	<p>- Thế nào là “thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản” ?</p> <p>- Thế nào là “thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về lợi ích” ?</p>	<p>Nội quy lao động về vấn đề này.</p>
<p>Điều 126 khoản 3</p>	<p>"3. Người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng 5 (năm) ngày làm việc cộng dồn trong một tháng hoặc 20 (ngày) ngày làm việc cộng dồn trong một quý, tính từ ngày đầu tiên bỏ việc.</p> <p>Các trường hợp được coi là có lý do chính đáng là: bị thiên tai, hoả hoạn bản thân, thân nhân ốm có xác nhận của cơ sở y tế được thành lập hợp pháp; các trường hợp khác theo quy định của nội quy lao động. "</p>	<p>Sửa đổi:</p> <p>“... 3 ngày...”</p> <p>“Người lao động tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng 3 (ba) ngày làm việc cộng dồn trong một tháng hoặc 12 (mười hai) ngày làm việc cộng dồn trong một quý, tính từ ngày đầu tiên bỏ việc.”</p>	<p>Ý kiến của doanh nghiệp Nhật Bản:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đảm bảo hoạt động ở những doanh nghiệp theo dây chuyền; - Bảo vệ lợi ích người sử dụng lao động
<p>Điều</p>	<p>"Tạm đình chỉ</p>	<p>Nên quy định cụ</p>	<p>- Hạn chế vướng mắc trong việc vận</p>

<p>136 Khoản 1</p>	<p>công việc 1. Người sử dụng lao động có quyền tạm đình chỉ công việc của Người lao động khi vụ việc vi phạm có những tình tiết phức tạp, nếu xét thấy để Người lao động tiếp tục làm việc sẽ <u>gây khó khăn cho việc xác minh</u>, sau khi tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban đại diện tập thể lao động ở nơi chưa có công đoàn."</p>	<p>thể về trường hợp "gây khó khăn cho việc xác minh"?</p>	<p>dụng vào thực tế; - Hạn chế tranh chấp do quy định không rõ ràng.</p>
<p>Điều 129 Khoản 2</p>	<p>"2. Thời hạn tạm đình chỉ công việc không được quá 15 ngày làm việc, trường hợp <u>đặc biệt</u> cũng không được quá ba tháng. Trong thời gian đó, Người lao động được tạm ứng 50% tiền lương của tháng trước khi bị đình chỉ công việc. Hết thời hạn tạm đình chỉ công việc, Người lao động phải được tiếp tục làm việc."</p>	<p>Nên quy định cụ thể về trường hợp "đặc biệt" ?</p>	<p>- Hạn chế vướng mắc trong việc vận dụng vào thực tế; - Hạn chế tranh chấp do quy định không rõ ràng.</p>

<p>CHƯƠNG XIV: GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG Bao gồm: 3 kiến nghị tại các điều : Điều 233, Điều 244, Điều 245</p>			
Điều 233	<p>"Những trường hợp đình công bất hợp pháp</p> <p>Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. 2. Không do những Người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành. 3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này. 4. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định. 5. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công." 	<p>Bổ sung các trường hợp đình công bất hợp pháp:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đình công nhưng không lấy ý kiến Người lao động về đình công theo quy định tại Điều 235 của Bộ luật này, hoặc vi phạm các thủ tục đình công theo quy định tại Điều 236 của Bộ luật này; - Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 232 của Bộ luật này; 	<ul style="list-style-type: none"> - Hạn chế tình trạng đình công tự phát gia tăng trong thời gian gần đây; - Bảo đảm sự ổn định trong sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp; - Tạo tính hấp dẫn của thị trường lao động Việt Nam trong việc thu hút đầu tư nước ngoài.
Điều	Điều 244: Quyết		Bổ sung chế tài trong trường hợp

244	<p>định hoãn, ngừng đình công</p> <p>Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.</p> <p>Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động sau khi tham khảo ý kiến của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam.”</p>	<p>Bổ sung:</p> <p>Điều 244: Quyết định hoãn, ngừng đình công</p> <p>“</p> <p>Khi đã có quyết định hoãn, ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, người sử dụng lao động có quyền sa thải những Người lao động tiếp tục đình công”</p>	<p>Người lao động tiếp tục đình công khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của chủ tịch nhân dân Tỉnh: Người sử dụng lao động có quyền sa thải.</p>
Điều 245	<p>Điều 245. Quyết định cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục</p> <p>Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục pháp luật quy định đồng thời giao cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết khi xét thấy cuộc đình công không tuân thủ các quy định sau: ...”</p>	<p>Sửa đổi:</p> <p>Điều 245. Quyết định cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục</p> <p>Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục pháp luật quy định đồng thời giao cho cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết trong vòng 1 (một) ngày khi xét thấy cuộc đình công không tuân thủ các</p>	

		<i>quy định sau: ...”</i>	
--	--	---------------------------	--

NHỮNG VẤN ĐỀ KHÁC

Bao gồm 6 kiến nghị tại các điều: Khoản 3 Điều 66, Điều 66 khoản 2, Điều 163, Điều 182 khoản 2, Khoản 4 Điều 209, Điều 210

<p>Khoản 3 Điều 66 (Chương IV: Đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề cho Người lao động làm việc tại doanh nghiệp)</p>	<p><i>Điều 66: Hợp đồng đào tạo nghề và chi phí đào tạo nghề:</i> <i>“3... Các bên thỏa thuận về chi phí đào tạo và ghi thành biên bản có chữ ký của hai bên kèm theo hợp đồng đào tạo nghề”</i></p>	<p>Bỏ quy định “<i>Các bên thỏa thuận về chi phí đào tạo và ghi thành biên bản có chữ ký của hai bên kèm theo hợp đồng đào tạo nghề</i>”</p>	<p>Vì nội dung này trong hợp đồng và biên bản trùng nhau nên thủ tục sẽ thành phức tạp, nên sửa đổi theo hướng chỉ cần “Hợp đồng đào tạo nghề” là đủ hiệu lực.</p>
<p>Điều 66 khoản 2 (Thuộc Ch. IV)</p>	<p><i>“...2. Nội dung của hợp đồng đào tạo nghề phải bao gồm: mục tiêu đào tạo; địa điểm đào tạo; thời hạn học; chi phí đào tạo; thời hạn Người lao động cam kết phải làm việc tại doanh nghiệp sau khi được</i></p>	<p>Sửa đổi như sau: <i>"Nội dung của hợp đồng đào tạo nghề phải bao gồm: mục tiêu đào tạo; địa điểm đào tạo; thời hạn học; chi phí đào tạo; thời hạn Người lao động cam kết phải làm việc tại doanh</i></p>	<p>- Bảo vệ quyền lợi hợp pháp cho DN sau khi đã chi phí đào tạo nghề cho Người lao động để sử dụng sau đó; - Hạn chế tình trạng Người lao động cố tình chấm dứt HĐLĐ đúng luật để “lách” quy định về bồi thường chi phí đào tạo nghề, mặc dù chưa làm đủ thời hạn cam kết với doanh nghiệp (như đã cam kết trong hợp đồng đào tạo nghề).</p>

	<p>đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo khi vi phạm hợp đồng."</p>	<p><u>nghiệp sau khi được đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo khi vi phạm hợp đồng đào tạo nghề. Việc bồi thường chi phí đào tạo nghề được áp dụng trong mọi trường hợp Người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn cam kết theo hợp đồng đào tạo nghề"</u></p>	
<p>Điều 163: Nghỉ thai sản (Thuộc Ch. X: Những quy định riêng đối với lao động nữ)</p>	<p>Điều 163: Nghỉ thai sản</p> <p>- Phương án 1:</p> <p>Người lao động nữ được nghỉ trước và sau khi sinh con cộng lại 6 tháng và được hưởng trợ cấp thai sản theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ 2 trở đi, cứ mỗi con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.</p> <p>- Phương án 2: (như Bộ luật lao động hiện hành):</p> <p>Người lao động được nghỉ trước và sau khi sinh con, cộng lại từ bốn đến sáu tháng do Chính phủ quy định, tùy theo điều kiện lao động, tính chất công việc nặng nhọc, độc hại và nơi</p>	<p>Chọn phương án 2: Như Bộ luật lao động hiện hành</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Vì thời gian nghỉ 6 tháng thai sản là quá dài, thực chất nghỉ thai sản 4 tháng đã là cao nhất trong khu vực - Phương án 1 sẽ gây ra sự thiếu hụt về lao động và tạo ra gánh nặng cho hệ thống BHXH

	<i>xa xôi hẻo lánh. Nếu sinh đôi trở lên thì tính từ con thứ hai trở đi, cứ mỗi một con người mẹ được nghỉ thêm 30 ngày.</i>		
Điều 182 khoản 2 (Thuộc Ch. XI: Những quy định đối với lao động chưa thành niên và một số lao động khác)	<p><i>"Điều kiện tuyển dụng Người lao động nước ngoài.</i></p> <p>...</p> <p><i>2. Doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài cần sử dụng Người lao động nước ngoài vào làm việc trên lãnh thổ Việt Nam phải giải trình nhu cầu sử dụng Người lao động nước ngoài và được sự chấp thuận bằng văn bản của <u>cơ quan có thẩm quyền</u>."</i></p>	<p>Bổ sung quy định:</p> <p>"Cơ quan có thẩm quyền" là cơ quan nào?</p>	<p>Ý kiến của doanh nghiệp Nhật Bản:</p> <p>- Mục đích: tránh vướng mắc trong việc thực hiện</p>
Khoản 4 Điều 209 (Thuộc Ch. XIII: Công đoàn – đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp)	<p><i>Điều 209. Quyền của cán bộ công đoàn, đại diện tập thể Người lao động</i></p> <p><i>"... 4. Được người sử dụng lao động giữ lại làm việc, kể cả những cán bộ công đoàn, đại diện tập thể lao động nhiệm kỳ trước, nếu còn thời hạn hợp đồng, trong trường hợp doanh nghiệp thu hẹp sản xuất, giảm biên chế"</i></p>	<p>Bổ quy định tại khoản 4 Điều 209</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lý do: Việc giữ lại cán bộ công đoàn và đại diện Người lao động sẽ gây nhiều bất lợi cho doanh nghiệp trong giải quyết lao động dôi dư. - Trong doanh nghiệp vừa và nhỏ, việc bầu cử cán bộ công đoàn mỗi năm có thể tạo ra một số lượng thừa thãi các cựu cán bộ công đoàn là những đối tượng không bao giờ bị thôi việc

<p>Điều 210 (Thuộc Ch. XIII)</p>	<p><i>Điều 210: Chấm dứt hợp đồng lao động đối với cán bộ công đoàn, đại diện tập thể lao động</i> 1... 2, Khi người sử dụng lao động quyết định sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người là ủy viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, thì phải có sự thỏa thuận của Ban chấp hành công đoàn cơ sở, nếu là Chủ tịch ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải có sự thỏa thuận của tổ chức công đoàn cấp trên trực tiếp, nếu là người đại diện tập thể lao động thì phải có sự thỏa thuận với cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện</p>	<p>Bỏ điều khoản này</p>	<p>Lý do:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Đã có một luật cấm phân biệt đối xử đối với cán bộ Công đoàn trong các hoạt động hợp pháp của họ và cấm người sử dụng lao động có những hành động can thiệp trái pháp luật - Không có giới hạn nào cho công đoàn cấp trên về việc phúc đáp các yêu cầu đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của doanh nghiệp. Việc này có thể dẫn đến các hành động bất thường đối với quá trình ra quyết định của Công đoàn cấp trên và gây khó khăn cho hoạt động công đoàn cơ sở.
--------------------------------------	--	---------------------------------	--

PHẦN THỨ TƯ:

KẾT LUẬN

Với mong muốn chuyển tới Ban soạn thảo Bộ luật Lao động những ý kiến của các doanh nghiệp, Phòng thương mại và công nghiệp Việt Nam đã cố gắng lấy ý kiến của nhiều doanh nghiệp, tập hợp thông tin và viết báo cáo đánh giá Dự thảo Bộ luật Lao động.

Hy vọng, Dự thảo Bộ luật Lao động sẽ thực sự trở thành khung pháp luật hỗ trợ cho hoạt động quản lý lao động của các doanh nghiệp và tạo điều

kiện cho quan hệ lao động phát triển hài hòa trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay.