

Số: 120-KL/TW

*Hà Nội, ngày 07 tháng 01 năm 2016*

**KẾT LUẬN**  
**CỦA BỘ CHÍNH TRỊ**  
**VỀ TIẾP TỤC ĐẨY MẠNH, NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG, HIỆU QUẢ VIỆC**  
**XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN QCDG Ở CƠ SỞ**

Tại phiên họp ngày 04/12/2015, sau khi nghe Ban Chỉ đạo Trung ương báo cáo tổng kết việc thực hiện Chỉ thị số 30-CT/TW, ngày 18/02/1998 của Bộ Chính trị khóa VIII về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, Bộ Chính trị đã kết luận như sau:

1- Chỉ thị số 30-CT/TW đã được triển khai sâu rộng, từng bước vững chắc và thực sự đi vào cuộc sống đạt kết quả khá toàn diện. Các chủ trương, quan điểm, đường lối của Đảng, cơ chế, chính sách, pháp luật của Nhà nước về dân chủ cơ sở được xây dựng, bổ sung, hoàn thiện phù hợp với điều kiện, trình độ phát triển và yêu cầu của đất nước. Chế độ dân chủ đại diện được phát huy; chất lượng và hiệu quả hoạt động của Quốc hội, Chính phủ, Hội đồng Nhân dân và Ủy ban Nhân dân các cấp ngày càng được nâng cao; cải cách hành chính đạt nhiều kết quả tích cực. Dân chủ trực tiếp ở cơ sở được mở rộng, nhân dân được bàn và quyết định những công việc quan trọng, thiết thực, gắn liền với lợi ích của mình; quyền và lợi ích hợp pháp của nhân dân được bảo vệ. Phương châm “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra” từng bước đã được thể chế hóa và đi vào cuộc sống. Công tác tuyên truyền, giáo dục có trọng tâm, trọng điểm; công tác giám sát của Mặt trận Tổ quốc, các tổ chức chính trị - xã hội và đoàn thể nhân dân đối với việc thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở được chú trọng và đạt nhiều kết quả tốt. Quá trình thực hiện Chỉ thị đã góp phần xây dựng Đảng, hệ thống chính trị trong sạch, vững mạnh, thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh.

Tuy nhiên, quá trình thực hiện Chỉ thị còn một số hạn chế, yếu kém. Việc lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện Chỉ thị chưa thực sự thường xuyên. Công tác sơ kết, tổng kết việc thực hiện Chỉ thị thời gian gần đây chưa được chú trọng. Một số văn bản pháp luật liên quan đến dân chủ ở cơ sở chậm được xây dựng và hoàn thiện. Dân chủ chưa thực sự đi đôi với giữ gìn trật tự, kỷ cương. Có nơi vẫn còn tình trạng dân chủ hình thức; ý kiến của nhân dân chưa thực sự được lắng nghe; quyền làm chủ của nhân dân còn bị vi phạm. Còn tình trạng lợi dụng dân chủ, gây mất an ninh, trật tự, gây mất đoàn kết, chia rẽ nội bộ. Tệ quan liêu, tham nhũng, sách nhiễu, gây phiền hà cho dân nhiều nơi chưa được ngăn chặn, đẩy lùi. Việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở chưa đồng đều ở các khu vực, loại hình cơ sở. Nhiều doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài, các cơ sở dịch vụ, đơn vị sự nghiệp ngoài công lập... chưa xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

Nguyên nhân chủ yếu của những hạn chế, yếu kém trên là do nhận thức và trách nhiệm về thực hiện dân chủ ở cơ sở của một số cấp ủy, chính quyền, người đứng đầu tổ chức, cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp ở một số nơi chưa quan tâm đến việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Có nơi buông lỏng vai trò lãnh đạo, thiếu kiểm tra đôn đốc thực hiện. Cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ” chưa được cụ thể hóa. Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể nhân dân ở một số nơi chưa thực hiện tốt vai trò giám sát, phản biện xã hội; chưa phản ánh kịp thời tâm tư, nguyện vọng của các tầng lớp nhân dân với Đảng, Nhà nước. Một bộ phận cán bộ, đảng viên chưa thực sự gương mẫu, chưa làm tròn chức trách, nhiệm vụ được giao.

2- Để tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở, Bộ Chính trị yêu cầu các tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy, các ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn trực thuộc Trung ương thực hiện tốt một số nhiệm vụ sau:

2.1- Tiếp tục tổ chức quán triệt Chỉ thị số 30-CT/TW của Bộ Chính trị khóa VIII về xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở một cách đồng bộ, đi vào chiều sâu ở tất cả các loại hình cơ sở, trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, nhất là lĩnh vực liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của người dân.

2.2- Cấp ủy và người đứng đầu cơ quan, địa phương, đơn vị có trách nhiệm xây dựng và thực hiện dân chủ ở cơ sở trong phạm vi được phân công phụ trách, xác định đây là một trong những nhiệm vụ quan trọng, thường xuyên, lâu dài; chú trọng các địa bàn, các cơ sở thực hiện chưa tốt.

2.3- Các đồng chí Ủy viên Trung ương, Ban Thường vụ tỉnh ủy, thành ủy, đảng ủy trực thuộc Trung ương, các ban đảng, đảng đoàn trực tiếp chỉ đạo và kiểm tra việc thực hiện Chỉ thị số 30-CT/TW; tăng cường phát huy dân chủ trong Đảng, đề cao trách nhiệm người đứng đầu và vai trò gương mẫu của cán bộ, đảng viên. Chống quan liêu và cách hành vi xâm phạm quyền làm chủ của nhân dân. Phát huy, mở rộng dân chủ đi đôi với giữ nghiêm kỷ cương, kỷ luật. Kịp thời xử lý việc lợi dụng dân chủ, lôi kéo, kích động gây mất an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

2.4- Quốc hội, Chính phủ, hội đồng nhân dân và ủy ban nhân dân các cấp tiếp tục nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động, thực hiện tốt hơn chế độ dân chủ đại diện. Tích cực rà soát, bổ sung, sửa đổi, ban hành mới văn bản pháp luật bảo đảm phát huy quyền làm chủ của nhân dân, nhất là các quyền đã được Hiến pháp quy định. Tiếp tục thể chế hóa và thực hiện tốt phương châm “Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra”.

2.5- Mặt trận Tổ quốc và các tổ chức chính trị - xã hội tiếp tục tuyên truyền, giáo dục đề hội viên, đoàn viên và nhân dân hiểu và thực hiện đúng các quyền, trách nhiệm, nghĩa vụ công dân; thực hiện tốt vai trò giám sát, phản biện xã hội, nhất là vấn đề có liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của nhân dân.

2.6- Nâng cao chất lượng công tác thông tin, tuyên truyền, để nhân dân nâng cao nhận thức, tiếp cận thông tin, nhất là các chính sách, pháp luật liên quan trực tiếp, để người dân tự giác thực thi pháp luật và thực hiện tốt quyền dân chủ trực tiếp theo quy định của pháp luật. Chú trọng tuyên truyền các gương điển hình, mô hình tốt về xây dựng và thực hiện Quy chế dân chủ ở cơ sở; báo chí phải đưa tin trung thực, phản biện khách quan, đúng bản chất vấn đề.

2.7- Đảng đoàn Quốc hội lãnh đạo công tác thể chế hóa chủ trương, đường lối của Đảng có liên quan đến dân chủ ở cơ sở; tổng kết việc thực hiện Pháp lệnh số 34-PL/UBTVQH11 về thực hiện dân chủ ở xã, phường, thị trấn và các văn bản luật có liên quan. Tiếp tục rà soát, sửa đổi, bổ sung văn bản pháp luật liên quan đến quyền con người, quyền công dân, quyền dân chủ phù hợp với Hiến pháp năm 2013.

Ban cán sự đảng Chính phủ lãnh đạo việc rà soát, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở; đẩy mạnh công tác cải cách hành chính, tinh giản biên chế.

Hội đồng Lý luận Trung ương chủ trì, phối hợp với các cơ quan có liên quan nghiên cứu những vấn đề về dân chủ xã hội chủ nghĩa trong tình hình mới, làm cơ sở cho việc cụ thể hóa cơ chế “Đảng lãnh đạo, Nhà nước quản lý, nhân dân làm chủ”.

2.8- Các tỉnh ủy, thành ủy, ban đảng, ban cán sự đảng, đảng đoàn, đảng ủy trực thuộc Trung ương căn cứ nội dung Kết luận này cụ thể hóa thành chương trình công tác của cấp ủy, chỉ đạo triển khai, thường xuyên đôn đốc, kiểm tra việc thực hiện.

Ban Dân vận Trung ương và Ban Chỉ đạo Trung ương về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở đôn đốc, kiểm tra, giám sát việc thực hiện các văn bản của Trung ương Đảng có liên quan đến xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, định kỳ báo cáo Bộ Chính trị, Ban Bí thư.

**T/M BỘ CHÍNH TRỊ**

**(Đã ký)**

**Lê Hồng Anh**

**TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập – Tự do – Hạnh phúc**

Số: 09<sup>b</sup>/NQ-BCH

Hà Nội, ngày 23 tháng 8 năm 2016

**NGHỊ QUYẾT**

**HỘI NGHỊ LẦN THỨ 8 BAN CHẤP HÀNH TỔNG LIÊN ĐOÀN LAO ĐỘNG VIỆT NAM (KHÓA XI) VỀ CÔNG ĐOÀN THAM GIA XÂY DỰNG VÀ THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TRONG TÌNH HÌNH MỚI**

**I. Tình hình xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ (QCDC) ở cơ sở thời gian qua.**

**1. Kết quả công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện QCDC ở cơ sở:**

Thực hiện Chỉ thị số 30-CT/TW ngày 18/02/1998 của Bộ Chính trị về việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, Tổng Liên đoàn đã ban hành Nghị quyết số 4a/NQ-BCH ngày 06/01/2005 về “Nâng cao hiệu quả hoạt động công đoàn tham gia xây dựng, thực hiện quy chế dân chủ ở cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp”. Sau 10 năm thực hiện NQ4a đã đạt được những kết quả sau đây:

Các cấp công đoàn đã chủ động tích cực tham mưu cho cấp ủy Đảng, phối hợp với chính quyền, chuyên môn đồng cấp chỉ đạo, triển khai xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, tổ chức Hội nghị cán bộ, công chức (CBCC), Đại hội công nhân, viên chức (CNVC), Hội nghị người lao động (NLĐ), đối thoại tại nơi làm việc và hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân. Đã phát huy quyền dân chủ của công chức, viên chức và người lao động tham gia xây dựng quy chế dân chủ cơ sở và các quy chế nội bộ, làm rõ quyền, trách nhiệm của người đứng đầu, quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động, làm cơ sở cho việc quản lý, điều hành, góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả trong hoạt động cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

Trong các cơ quan, đơn vị nhà nước đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, tăng cường chế độ công vụ, thực hành rộng rãi cơ chế một cửa, nâng cao chất lượng giải quyết công việc. Trong các doanh nghiệp, việc thực hiện chế độ, chính sách cho người lao động được công khai, minh bạch hơn, chất lượng thỏa ước lao động tập thể được nâng lên, quyền và lợi ích của người lao động được đảm bảo, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa và ổn định, tiến bộ trong doanh nghiệp. Kết quả đã góp phần cải thiện môi trường kinh doanh, thu hút vốn đầu tư phát triển sản xuất, kinh doanh tăng việc làm, cải thiện thu nhập cho người lao động.

Thông qua Hội nghị CBCC, Đại hội CNVC, Hội nghị NLĐ hàng năm, người lao động đã trực tiếp hoặc gián tiếp tham gia ý kiến, đề xuất nhiều sáng kiến, kiến nghị góp phần hoàn thiện nội quy, quy chế điều hành quản lý hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, nâng cao hiệu quả công tác của cơ quan, đơn vị, hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, bảo đảm việc làm, thu nhập cho người lao động.

Công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở đã góp phần nâng cao vị thế của Công đoàn, thu hút đông đảo người lao động gia nhập Công đoàn, phát triển tổ chức Công đoàn góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh, đáp ứng yêu cầu của thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

## **2. Tồn tại, hạn chế:**

Mặc dù đạt được nhiều kết quả tích cực, tuy nhiên vẫn còn có nhận thức chưa đầy đủ về tác dụng của thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở, nhất là nhận thức của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, đặc biệt là khu vực doanh nghiệp ngoài nhà nước.

Chưa kịp thời phát hiện, tôn vinh những tập thể cá nhân có nhiều đóng góp cho việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở. Việc sửa đổi, bổ sung các văn bản quy phạm pháp luật về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ còn chậm.

Ở một số cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp việc tổ chức hội nghị CBCC, hội nghị NLD vẫn còn biểu hiện hình thức, nội dung, thời gian thực hiện chưa bảo đảm đúng quy định, chưa phát huy được quyền tham gia ý kiến trực tiếp của người lao động nên hiệu quả tổ chức hội nghị còn thấp; Một số cơ quan, đơn vị và doanh nghiệp chưa thực hiện công khai cho người lao động biết về quyền lợi, nghĩa vụ của NLD, nhất là các lợi ích trực tiếp liên quan đến NLD.

Hoạt động của đa số Ban Thanh tra nhân dân còn mang tính hình thức, chưa hiệu quả.

## **3. Nguyên nhân.**

Một số công đoàn cấp trên cơ sở chưa thường xuyên chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc việc tổ chức thực hiện quy chế dân chủ trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; công tác tuyên truyền, phổ biến về nội dung, ý nghĩa, lợi ích việc thực hiện quy chế dân chủ cơ sở chưa thuyết phục, vì thế chưa làm thay đổi được nhận thức của người đứng đầu cơ quan đơn vị, doanh nghiệp về lợi ích của việc thực hiện quy chế dân chủ mang lại; Một số cấp ủy, chính quyền vẫn coi việc xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ là việc của công đoàn, có biểu hiện “khoán trắng” cho tổ chức Công đoàn.

Chưa xây dựng và nhân rộng điển hình tiên tiến trong lĩnh vực dân chủ. Chưa có chế tài xử phạt hoặc cắt các danh hiệu thi đua đối với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp vi phạm quy định về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ. Công tác tập huấn, bồi dưỡng nâng cao năng lực cán bộ tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ chưa được quan tâm thường xuyên.

## **II. Quan điểm, mục tiêu**

### **1. Quan điểm**

Tổ chức thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, trong đó Công đoàn có vai trò quan trọng, nhằm thực hiện phương châm người lao động được biết, được bàn, được tham gia ý

kiến và được kiểm tra, giám sát việc thực hiện chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước đối với người lao động, góp phần nâng cao hiệu quả hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp và xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh.

## **2. Mục tiêu:**

### **2.1. Mục tiêu tổng quát**

Tạo ra bầu không khí dân chủ, công bằng, công khai, minh bạch trong cơ quan đơn vị, doanh nghiệp; đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng cho người lao động, xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, nâng cao chất lượng, hiệu quả hoạt động cơ quan, đơn vị doanh nghiệp, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội.

Thông qua xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở nhằm củng cố và nâng cao vị thế công đoàn, thu hút người lao động gia nhập công đoàn, góp phần xây dựng giai cấp công nhân và tổ chức công đoàn vững mạnh.

### **2.2. Mục tiêu cụ thể**

Phân đầu từ nay đến năm 2020, công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở đạt được một số chỉ tiêu sau đây:

- Đối với cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp nhà nước, có 98% trở lên số cơ quan, đơn vị có ban hành Quy chế dân chủ trong hoạt động cơ quan, đơn vị; có 95% trở lên số cơ quan, đơn vị tổ chức Hội nghị CBCC; 70% trở lên số Ban Thanh tra nhân dân hoạt động đạt loại tốt.

- Đối với doanh nghiệp có tổ chức công đoàn:

+ Với doanh nghiệp nhà nước: Có 97% trở lên số doanh nghiệp ban hành quy chế dân chủ; 95% trở lên số doanh nghiệp tổ chức Hội nghị người lao động; 70% trở lên số doanh nghiệp tổ chức đối thoại tại nơi làm việc; có 55% trở lên số Ban Thanh tra nhân dân hoạt động đạt loại tốt.

+ Với doanh nghiệp ngoài nhà nước: Có 60% trở lên doanh nghiệp ban hành quy chế dân chủ; 50% trở lên số doanh nghiệp tổ chức Hội nghị người lao động và đối thoại tại nơi làm việc.

## **III. Nhiệm vụ và giải pháp**

### **1. nâng cao năng lực và hiệu quả Công đoàn tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.**

- Nghiên cứu quán triệt, cụ thể hóa các chủ trương của Đảng, pháp luật của Nhà nước về thực hiện dân chủ ở cơ sở. Chủ động đề xuất với người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp thành lập Ban Chỉ đạo xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ. Công đoàn tham gia là thành viên Ban Chỉ đạo, tham gia tích cực và có trách nhiệm vào quá trình xây dựng và tổ chức thực hiện quy chế dân chủ.

- Công đoàn chủ động chuẩn bị tốt nội dung, tham gia với người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp xây dựng quy chế dân chủ ở cơ sở; Nội dung quy chế dân chủ phải thể hiện đầy đủ quyền của người lao động được biết, được bàn, được quyết định và được kiểm tra giám sát những chủ trương, chính sách, chế độ liên quan đến người lao động. Tổ chức để người lao động được tham gia vào quá trình xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ. Căn cứ vào điều kiện, đặc thù của mỗi cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, công đoàn cơ sở đề xuất các hình thức thực hiện dân chủ khác, nhằm phát huy đầy đủ quyền dân chủ của người lao động như: Tổ chức hòm thư góp ý, góp ý kiến thông qua hộp thư điện tử, tổ chức ngày tiếp người lao động hàng tháng; tổ chức hội nghị đối thoại.

- Phối hợp với người đứng đầu tuyên truyền, phổ biến quy chế dân chủ ở cơ sở tới người lao động; phân công cán bộ công đoàn theo dõi, giám sát thực hiện ở từng bộ phận trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; cùng người đứng đầu định kỳ kiểm tra, đánh giá việc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở.

- Công đoàn chủ động đề xuất với người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp xây dựng các quy chế, quy định nội bộ khác, như quy chế đối thoại, quy chế tiền lương, tiền thưởng, quy chế sử dụng các quỹ trong doanh nghiệp, nội quy lao động và các quy chế, quy định khác có liên quan đến quyền, lợi ích, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động và người sử dụng lao động.

## **2. Công đoàn chủ động tham gia chuẩn bị và tổ chức tốt Hội nghị cán bộ công chức, Hội nghị người lao động.**

- Đề xuất với người đứng đầu cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp xây dựng quy chế Hội nghị người lao động, hàng năm có văn bản liên tịch, hướng dẫn, chỉ đạo việc tổ chức Hội nghị CBCC, Hội nghị NLD. Nghiên cứu, nắm vững các quy định hiện hành, chuẩn bị nội dung thuộc trách nhiệm công đoàn, như báo cáo kiến nghị của người lao động; chăm lo bảo vệ quyền, lợi ích NLD, tình hình thực hiện thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; kết quả đối thoại tại cơ sở v.v...

- Công đoàn tham gia chỉ đạo, theo dõi, tổng hợp các ý kiến, kiến nghị của NLD ở cấp cơ sở và các đơn vị trực thuộc, khuyến khích NLD phát huy tinh thần dân chủ, chủ động tích cực tham gia đề xuất sáng kiến, kiến nghị nhằm thực hiện thắng lợi nhiệm vụ chính trị của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân và Tổ đối thoại tại cơ sở.

- Công đoàn chủ động phối hợp với chuyên môn phổ biến Nghị quyết Hội nghị CBCC, Hội nghị NLD tới toàn thể người lao động trong cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp; tổ chức giám sát, kiểm tra và định kỳ đánh giá kết quả thực hiện Nghị quyết.

## **3. Công đoàn chủ động đề xuất nội dung đối thoại với người sử dụng lao động, nhằm xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ tại doanh nghiệp.**

- Công đoàn chủ động đề xuất với người sử dụng lao động xây dựng và ban hành quy chế đối thoại tại doanh nghiệp; Tổ chức cho người lao động, cán bộ, đoàn viên

công đoàn đề xuất nội dung đối thoại; lựa chọn nội dung ưu tiên đối thoại nhằm đáp ứng tâm tư, nguyện vọng, quyền và lợi ích của đa số người lao động; lựa chọn thành viên tham gia đối thoại phù hợp với nội dung đối thoại sao cho đạt được hiệu quả cao nhất.

- Đối với những vấn đề bức xúc, cấp bách của người lao động, công đoàn cần khẩn trương đề nghị người sử dụng lao động tiến hành đối thoại để sớm tháo gỡ, góp phần ổn định sản xuất kinh doanh.

- Kết quả đối thoại cần được thông báo công khai cho người lao động biết; Công đoàn cần tổ chức giám sát việc thực hiện kết quả đối thoại đã đạt được.

#### **4. Nâng cao năng lực và hiệu quả công đoàn tham gia phản biện trong hoạt động của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.**

- Cán bộ công đoàn phải chủ động tham gia từ khi chuẩn bị tài liệu liên quan đến dự thảo nội dung văn bản, cần phản biện để nâng cao chất lượng các quy định, quy chế nội bộ của cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp.

- Những nội quy, quy chế, chế độ chính sách có liên quan trực tiếp đến người lao động, cần tổ chức lấy ý kiến rộng rãi tới cán bộ, đoàn viên công đoàn và người lao động; cần tập ra bầu không khí dân chủ để người lao động tích cực, chủ động tham gia đóng góp ý kiến vào các nội quy, quy chế, quy định của doanh nghiệp.

#### **5. Nâng cao chất lượng hoạt động Ban Thanh tra nhân dân trong các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhà nước.**

- Ban Thanh tra nhân dân được tổ chức và hoạt động trong các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp nhà nước, có nhiệm vụ giám sát hoạt động của tổ chức, cá nhân, góp phần phòng ngừa, chống lãng phí, tham nhũng, tiêu cực.

- Để nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của Ban Thanh tra nhân dân, công đoàn cần lựa chọn những người có đủ điều kiện, tiêu chuẩn, bản lĩnh; có trình độ và kiến thức chuyên môn sâu, giới thiệu để Hội nghị CBCC, Hội nghị NLĐ bầu vào Ban Thanh tra nhân dân.

- Thường xuyên tổ chức bồi dưỡng, tập huấn nghiệp vụ thanh tra và có cơ chế, chính sách, động viên khen thưởng kịp thời đối với thành viên Ban Thanh tra nhân dân.

### **IV. Tổ chức thực hiện**

#### **1. Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam**

- Xây dựng kế hoạch triển khai và chỉ đạo, kiểm tra, đánh giá việc tổ chức thực hiện Nghị quyết này.

- Tham gia với Đảng, Nhà nước hoàn thiện pháp luật về xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở bảo đảm ngày càng nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi pháp luật.



- Tham gia cùng Ủy ban Trung ương Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các Bộ, ngành giám sát, phản biện việc tổ chức thực hiện các chính sách, pháp luật liên quan đến NLĐ.

- Nghiên cứu xây dựng bộ tài liệu khung sử dụng chung trong hệ thống tổ chức công đoàn, trên cơ sở bộ tài liệu này địa phương, ngành phát triển phù hợp với đặc điểm của địa phương, ngành.

- Ban Chính sách Kinh tế xã hội và Thi đua khen thưởng là đầu mối tham mưu cho Đoàn Chủ tịch Tổng Liên đoàn triển khai thực hiện Nghị quyết; theo dõi, kiểm tra đánh giá, báo cáo sơ, tổng kết việc thực hiện Nghị quyết.

## **2. Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố; Công đoàn ngành Trung ương và tương đương**

- Chỉ đạo, tổ chức tuyên truyền, phổ biến Nghị quyết này đến công đoàn cấp dưới; xây dựng kế hoạch triển khai và chỉ đạo kiểm tra, đánh giá việc tổ chức thực hiện Nghị quyết này phù hợp với tình hình, đặc điểm của địa phương, ngành.

- Tổ chức tập huấn kỹ năng tham gia xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ, đối thoại tại nơi làm việc, tổ chức Hội nghị NLĐ, Hội nghị CBCC; hoạt động Ban Thanh tra nhân dân cho công đoàn cơ sở.

- Tổ chức sơ kết, tổng kết kết quả thực hiện Nghị quyết theo chỉ đạo của Tổng Liên đoàn./.

**TM. BAN CHẤP HÀNH  
CHỦ TỊCH**

### ***Nơi nhận:***

- Ban Dân vận Trung ương;
- Ủy viên BCH TLĐ;
- Ủy viên UBKT TLĐ;
- LĐLĐ tỉnh, tp; CĐNTW;
- CĐT cty trực thuộc TLĐ;
- Các Ban, đơn vị trực thuộc TLĐ;
- Lưu: Văn thư; CSKTXH&TĐKT.

**Bùi Văn Cường**

## **CHỈ THỊ**

### **CỦA BAN BÍ THƯ**

#### **Về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động Hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới**

-----

Qua 10 năm thực hiện Chỉ thị số 22-CT/TW, ngày 05/6/2008 của Ban Bí thư về tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp đã đạt được những kết quả tích cực. Nhận thức của các cấp, các ngành về xây dựng quan hệ lao động được nâng lên, pháp luật về lao động và quan hệ lao động trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa từng bước được hoàn thiện và cụ thể hóa các cam kết quốc tế về tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động. Công tác quản lý nhà nước về lao động được củng cố và phát triển. Hoạt động của tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người sử dụng lao động có sự đổi mới, từng bước đi vào thực chất, tích cực phát huy vai trò đại diện, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của các thành viên trong quan hệ lao động; số lượng tranh chấp lao động tập thể, đình công trong doanh nghiệp giảm rõ rệt. Những kết quả trên đã góp phần nâng cao hiệu quả sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, cải thiện điều kiện làm việc, nâng cao đời sống người lao động, bảo đảm an sinh xã hội, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

Tuy nhiên, bên cạnh kết quả đạt được, tình hình quan hệ lao động trong các doanh nghiệp vẫn còn nhiều tồn tại. Nhiều nơi, chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động, nhất là về bảo hiểm, tiền lương, thời gian làm việc, nghỉ ngơi, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. Tranh chấp lao động tập thể, đình công, khiếu kiện không theo trình tự thủ tục pháp luật còn phát sinh và diễn biến phức tạp. Đối thoại, thương lượng giữa đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động vẫn còn hình thức, chưa thực chất. Một bộ phận công đoàn tại doanh nghiệp năng lực đối thoại, thương lượng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn

viên công đoàn và người lao động còn hạn chế. Quản lý nhà nước về lao động, vai trò hỗ trợ phát triển về quan hệ lao động chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn. Việc thể chế hóa, triển khai thực hiện một số nội dung quan hệ lao động theo các cam kết quốc tế chưa đầy đủ. Đời sống của một bộ phận người lao động còn khó khăn, dễ bị các đối tượng xấu lợi dụng, kích động.

Nguyên nhân của những hạn chế, yếu kém trên chủ yếu là do một số cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền chưa coi trọng việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ, lãnh đạo, chỉ đạo chưa thường xuyên, thiếu quyết liệt. Quản lý nhà nước về quan hệ lao động đã được triển khai, nâng cao hiệu lực, hiệu quả, nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu. Công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm còn hạn chế. Nội dung và phương thức hoạt động của tổ chức công đoàn chậm được đổi mới. Việc phối hợp giữa các cơ quan chức năng thiếu chặt chẽ. Nguồn lực đầu tư triển khai một số chính sách hỗ trợ phát triển quan hệ lao động còn hạn chế. Một bộ phận người lao động bị đối tượng xấu lôi kéo, kích động, ảnh hưởng đến hoạt động của doanh nghiệp, gây bất ổn về kinh tế, an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

Để tiếp tục xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong bối cảnh mới, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, giữ vững an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội, Ban Bí thư yêu cầu các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền, tổ chức chính trị - xã hội, đoàn thể nhân dân thực hiện tốt các nhiệm vụ chủ yếu sau:

### **1. Tăng cường sự lãnh đạo của các cấp ủy đảng, chính quyền để nâng cao nhận thức, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ**

- Các cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền phải quan tâm lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ; coi đây là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, bảo đảm hài hòa quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

- Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước về lao động, tạo sự đồng thuận trong tổ chức triển khai thực hiện. Chú trọng phát huy các phương tiện truyền thông để định hướng,

vận động, tập hợp người lao động, người sử dụng lao động trong xây dựng quan hệ lao động; kịp thời ngăn chặn, phản bác các thông tin sai lệch, gây ảnh hưởng xấu tới quan hệ lao động và an ninh chính trị, trật tự, an toàn xã hội.

## **2. Nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động**

### ***2.1. Hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động***

- Hoàn thiện pháp luật lao động, công đoàn. Luật hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam tham gia, bảo đảm tuân thủ Hiến pháp, phù hợp với thể chế chính trị, điều kiện kinh tế - xã hội của nước ta, tạo điều kiện xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

- Hoàn thiện cơ chế đối thoại, thương lượng, thỏa thuận giữa các chủ thể trong quan hệ lao động về việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc và các chế độ phúc lợi; mức lương tối thiểu bảo đảm mức sống tối thiểu của người lao động và gia đình họ theo tinh thần Nghị quyết Trung ương 7 khóa XII về cải cách chính sách tiền lương.

- Hoàn thiện các quy định về quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong các hoạt động đối thoại, tham vấn, thực hiện dân chủ cơ sở tại doanh nghiệp và việc thương lượng, ký kết, thực thi các thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

- Hoàn thiện các cơ chế, thiết chế và quy định thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động được giải quyết nhanh chóng, thuận lợi, hiệu quả, đúng pháp luật.

### ***2.2. Tăng cường quản lý nhà nước về quan hệ lao động; thực hiện có hiệu quả các chính sách hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động***

- củng cố, kiện toàn tổ chức và hoạt động quản lý nhà nước về quan hệ lao động từ Trung ương đến địa phương theo đúng tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII. Cơ quan quản lý nhà nước về lao động (Trung ương và địa phương) phải bố trí cán bộ chuyên trách thực hiện nhiệm vụ quản lý tổ chức đại diện người lao động và quản lý, hỗ trợ phát triển quan hệ lao động.

- Tăng cường các hoạt động thanh tra, kiểm tra về lao động. Đổi mới nội dung và phương thức thanh tra, kiểm tra để nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật, giảm thiểu các tranh chấp, xung đột, tạo môi trường thuận lợi cho xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ. Xử lý nghiêm minh các vi phạm liên quan đến lao động và quyền lợi hợp pháp của người lao động.

- Nâng cao hiệu quả hoạt động của Hội đồng Tiền lương quốc gia và Ủy ban Quan hệ lao động để thực hiện tốt hơn chức năng tư vấn cho Chính phủ, Thủ tướng Chính phủ về mức lương tối thiểu và xây dựng quan hệ lao động trong doanh nghiệp.

- Quản lý chặt chẽ tổ chức đại diện người lao động từ việc thành lập, hoạt động, bảo đảm thực hiện đúng chức năng, nhiệm vụ, tôn chỉ mục đích theo quy định của pháp luật.

- Xây dựng hệ thống cơ sở dữ liệu, bộ tiêu chí đánh giá quan hệ lao động ở các doanh nghiệp; tăng cường phối hợp, tích hợp thông tin dữ liệu giữa các cơ quan liên quan để phục vụ công tác quản lý nhà nước về quan hệ lao động. Tổ chức tốt công tác thông tin, dự báo, kết nối cung – cầu và phát triển thị trường lao động để các bên có cơ sở đối thoại, thương lượng.

- Xây dựng cơ chế, chính sách nhằm hỗ trợ xây dựng nhà ở cho người lao động, công trình phúc lợi xã hội, các thiết chế công đoàn, cải thiện đời sống vật chất, tinh thần cho người lao động.

### **3. Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức công đoàn trong quan hệ lao động**

- Đổi mới hoạt động của các cấp công đoàn đáp ứng yêu cầu của tình hình mới; làm tốt chức năng đại diện công đoàn trong đối thoại, thương lượng, giải quyết tranh chấp lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

- Coi trọng tuyên truyền, vận động và phát triển đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp; thu hút người lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp tham gia vào hệ thống Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam.

- Đổi mới nội dung và phương thức hoạt động của công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp theo hướng xây dựng công đoàn thực sự là tổ chức của người lao động, do người lao động và vì người lao động; lấy sự hài lòng của người lao động là thước đo đánh giá chất lượng, hiệu quả hoạt động của công đoàn.

- Rà soát, sửa đổi cơ chế quản lý tài chính nguồn kinh phí công đoàn theo tinh thần Nghị quyết số 18-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương khóa XII.

- Thực hiện có hiệu quả các biện pháp hỗ trợ, bảo vệ đoàn viên, cán bộ công đoàn và tổ chức công đoàn cơ sở trong doanh nghiệp

#### **4. Thúc đẩy các hoạt động đối thoại, thương lượng tập thể**

Cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện người sử dụng lao động phải quan tâm hướng dẫn, hỗ trợ các hoạt động đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể bảo đảm thực chất. Thúc đẩy thương lượng, thỏa thuận về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ khuyến khích khác trong thỏa ước lao động tập thể, hoặc trong quy chế của doanh nghiệp. Mở rộng đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước tập thể cấp ngành và nhóm doanh nghiệp.

#### **5. Giải quyết tốt tranh chấp lao động và đình công**

- Rà soát, kiện toàn, nâng cao hiệu quả hoạt động của các thiết chế giải quyết tranh chấp lao động, bảo đảm các tranh chấp lao động phải được giải quyết kịp thời, đúng trình tự thủ tục quy định của pháp luật; phát huy vai trò của thiết chế hòa giải, trọng tài lao động trong hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, ngăn ngừa, giảm thiểu tranh chấp lao động.

- Nghiên cứu cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo pháp luật, giải quyết hài hòa lợi ích các bên.

- Thí điểm mô hình giải quyết tranh chấp lao động với việc bố trí một số hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động chuyên trách tại một số tỉnh, thành phố trọng điểm theo hướng vừa thực hiện giải quyết tranh chấp, vừa hỗ trợ phát triển quan hệ lao động; có chế độ khuyến khích người có đủ năng lực, phẩm chất, uy tín tham gia làm hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động.

- Việc giải quyết tranh chấp lao động, đình công phải bảo đảm giữ vững an ninh, trật tự xã hội; xử lý nghiêm những đối tượng lợi dụng, lôi kéo, kích động, ép buộc người lao động gây rối an ninh, trật tự.

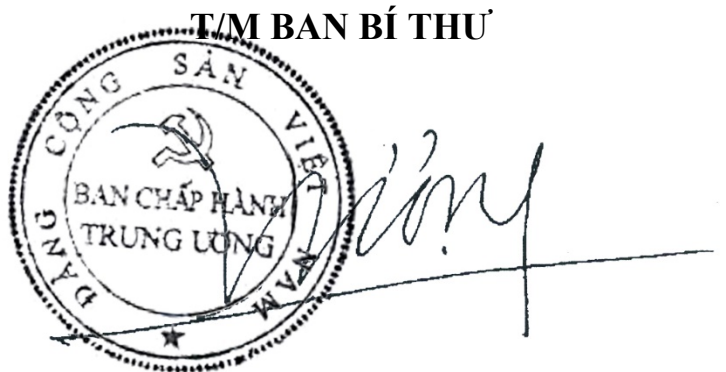
#### 6. Tổ chức thực hiện

- Cấp ủy, tổ chức đảng, chính quyền các cấp căn cứ chức năng, nhiệm vụ được giao, xây dựng chương trình, kế hoạch và giải pháp cụ thể thực hiện có hiệu quả Chỉ thị này.

- Ban Kinh tế Trung ương chủ trì, phối hợp với Ban cán sự đảng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội và các cơ quan liên quan theo dõi, kiểm tra, đôn đốc việc thực hiện Chỉ thị, định kỳ hằng năm báo cáo Ban Bí thư.

#### **Nơi nhận:**

- Các tỉnh ủy, thành ủy,
- Các ban đảng, ban các sự đảng, Đảng đoàn, đảng ủy trực thuộc Trung ương,
- Các đảng ủy đơn vị sự nghiệp Trung ương;
- Các đồng chí Ủy viên Ban Chấp hành Trung ương,
- Lưu Văn phòng Trung ương Đảng.



**Trần Quốc Vượng**

QUỐC HỘI

-----

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

-----

Bộ luật số: 45/2019/QH14

Hà Nội, ngày 20 tháng 11 năm 2019

## BỘ LUẬT LAO ĐỘNG<sup>1</sup>

*Căn cứ Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;*

*Quốc hội ban hành Bộ luật Lao động.*

### Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Phạm vi điều chỉnh

Bộ luật Lao động quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trong quan hệ lao động và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động; quản lý nhà nước về lao động.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

2. Người sử dụng lao động.

3. Người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

4. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

#### Điều 3. Giải thích từ ngữ

Trong Bộ luật này, các từ ngữ dưới đây được hiểu như sau:

1. *Người lao động* là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.

2. *Người sử dụng lao động* là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

<sup>1</sup> Trong khuôn khổ tài liệu này, xin được trích lục các nội dung liên quan tại Chương I, V, XVII.



3. *Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở* là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của người lao động tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp.

4. *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.

5. *Quan hệ lao động* là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động, người sử dụng lao động, các tổ chức đại diện của các bên, cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Quan hệ lao động bao gồm quan hệ lao động cá nhân và quan hệ lao động tập thể.

6. *Người làm việc không có quan hệ lao động* là người làm việc không trên cơ sở thuê mướn bằng hợp đồng lao động.

7. *Cưỡng bức lao động* là việc dùng vũ lực, đe dọa dùng vũ lực hoặc các thủ đoạn khác để ép buộc người lao động phải làm việc trái ý muốn của họ.

8. *Phân biệt đối xử trong lao động* là hành vi phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên dựa trên chủng tộc, màu da, nguồn gốc quốc gia hoặc nguồn gốc xã hội, dân tộc, giới tính, độ tuổi, tình trạng thai sản, tình trạng hôn nhân, tôn giáo, tín ngưỡng, chính kiến, khuyết tật, trách nhiệm gia đình hoặc trên cơ sở tình trạng nhiễm HIV hoặc vì lý do thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn, tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp có tác động làm ảnh hưởng đến bình đẳng về cơ hội việc làm hoặc nghề nghiệp.

Việc phân biệt, loại trừ hoặc ưu tiên xuất phát từ yêu cầu đặc thù của công việc và các hành vi duy trì, bảo vệ việc làm cho người lao động dễ bị tổn thương thì không bị xem là phân biệt đối xử.

9. *Quấy rối tình dục tại nơi làm việc* là hành vi có tính chất tình dục của bất kỳ người nào đối với người khác tại nơi làm việc mà không được người đó mong muốn hoặc chấp nhận. Nơi làm việc là bất kỳ nơi nào mà người lao động thực tế làm việc theo thỏa thuận hoặc phân công của người sử dụng lao động.

#### **Điều 4. Chính sách của Nhà nước về lao động**

1. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người làm việc không có quan hệ lao động; khuyến khích những thỏa thuận bảo đảm cho người lao động có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động.

2. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, quản lý lao động đúng pháp luật, dân chủ, công bằng, văn minh và nâng cao trách nhiệm xã hội.

3. Tạo điều kiện thuận lợi đối với hoạt động tạo việc làm, tự tạo việc làm, dạy nghề và học nghề để có việc làm; hoạt động sản xuất, kinh doanh thu hút nhiều lao động; áp dụng một số quy định của Bộ luật này đối với người làm việc không có quan hệ lao động.

4. Có chính sách phát triển, phân bổ nguồn nhân lực; nâng cao năng suất lao động; đào tạo, bồi dưỡng và nâng cao trình độ, kỹ năng nghề cho người lao động; hỗ trợ duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động; ưu đãi đối với người lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật cao đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

5. Có chính sách phát triển thị trường lao động, đa dạng các hình thức kết nối cung, cầu lao động.

6. Thúc đẩy người lao động và người sử dụng lao động đối thoại, thương lượng tập thể, xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

7. Bảo đảm bình đẳng giới; quy định chế độ lao động và chính sách xã hội nhằm bảo vệ lao động nữ, lao động là người khuyết tật, người lao động cao tuổi, lao động chưa thành niên.

### **Điều 5. Quyền và nghĩa vụ của người lao động**

1. Người lao động có các quyền sau đây:

a) Làm việc; tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp; không bị phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

b) Hưởng lương phù hợp với trình độ, kỹ năng nghề trên cơ sở thỏa thuận với người sử dụng lao động; được bảo hộ lao động, làm việc trong điều kiện bảo đảm về an toàn, vệ sinh lao động; nghỉ theo chế độ, nghỉ hằng năm có hưởng lương và được hưởng phúc lợi tập thể;

c) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật; yêu cầu và tham gia đối thoại, thực hiện quy chế dân chủ, thương lượng tập thể với người sử dụng lao động và được tham vấn tại nơi làm việc để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình; tham gia quản lý theo nội quy của người sử dụng lao động;

d) Từ chối làm việc nếu có nguy cơ rõ ràng đe dọa trực tiếp đến tính mạng, sức khỏe trong quá trình thực hiện công việc;

đ) Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

e) Đình công;

g) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Người lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác;

b) Chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động; tuân theo sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động;

c) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động.

## **Điều 6. Quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động**

1. Người sử dụng lao động có các quyền sau đây:

a) Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;

b) Thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người sử dụng lao động, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;

c) Yêu cầu tổ chức đại diện người lao động thương lượng với mục đích ký kết thỏa ước lao động tập thể; tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công; đối thoại, trao đổi với tổ chức đại diện người lao động về các vấn đề trong quan hệ lao động, cải thiện đời sống vật chất và tinh thần của người lao động;

d) Đóng cửa tạm thời nơi làm việc;

đ) Các quyền khác theo quy định của pháp luật.

2. Người sử dụng lao động có các nghĩa vụ sau đây:

a) Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và thỏa thuận hợp pháp khác; tôn trọng danh dự, nhân phẩm của người lao động;

b) Thiết lập cơ chế và thực hiện đối thoại, trao đổi với người lao động và tổ chức đại diện người lao động; thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

c) Đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nhằm duy trì, chuyển đổi nghề nghiệp, việc làm cho người lao động;

d) Thực hiện quy định của pháp luật về lao động, việc làm, giáo dục nghề nghiệp, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và an toàn, vệ sinh lao động; xây dựng và thực hiện các giải pháp phòng, chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

đ) Tham gia phát triển tiêu chuẩn kỹ năng nghề quốc gia, đánh giá, công nhận kỹ năng nghề cho người lao động.

## **Điều 7. Xây dựng quan hệ lao động**

1. Quan hệ lao động được xác lập qua đối thoại, thương lượng, thỏa thuận theo nguyên tắc tự nguyện, thiện chí, bình đẳng, hợp tác, tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của nhau.

2. Người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định với sự hỗ trợ của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

3. Công đoàn tham gia cùng với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hỗ trợ xây dựng quan hệ lao động tiên bộ, hài hòa và ổn định; giám sát việc thi hành quy định của pháp luật về lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động.

4. 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 được thành lập theo quy định của pháp luật có vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, tham gia xây dựng quan hệ lao động tiên bộ, hài hòa và ổn định.

### **Điều 8. Các hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động**

1. Phân biệt đối xử trong lao động.
2. Ngược đãi người lao động, cưỡng bức lao động.
3. Quấy rối tình dục tại nơi làm việc.
4. Lợi dụng danh nghĩa dạy nghề, tập nghề để trục lợi, bóc lột sức lao động hoặc lôi kéo, dụ dỗ, ép buộc người học nghề, người tập nghề vào hoạt động trái pháp luật.
5. Sử dụng lao động chưa qua đào tạo hoặc chưa có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia đối với nghề, công việc phải sử dụng lao động đã được đào tạo hoặc phải có chứng chỉ kỹ năng nghề quốc gia.
6. Lôi kéo, dụ dỗ, hứa hẹn, quảng cáo gian dối hoặc thủ đoạn khác để lừa gạt người lao động hoặc để tuyển dụng người lao động với mục đích mua bán người, bóc lột, cưỡng bức lao động hoặc lợi dụng dịch vụ việc làm, hoạt động đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng để thực hiện hành vi trái pháp luật.
7. Sử dụng lao động chưa thành niên trái pháp luật.

## **Chương V**

### **ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC, THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ, THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

#### **Mục 1. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC**

##### **Điều 63. Tổ chức đối thoại tại nơi làm việc**

1. Đối thoại tại nơi làm việc là việc chia sẻ thông tin, tham khảo, thảo luận, trao đổi ý kiến giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động về những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích và mối quan tâm của các bên tại nơi làm việc nhằm tăng cường sự hiểu biết, hợp tác, cùng nỗ lực hướng tới giải pháp các bên cùng có lợi.

2. Người sử dụng lao động phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc trong trường hợp sau đây:

- a) Định kỳ ít nhất 01 năm một lần;
- b) Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
- c) Khi có vụ việc quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36, các điều 42, 44, 93, 104, 118 và khoản 1 Điều 128 của Bộ luật này.

3. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động hoặc tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

4. Chính phủ quy định việc tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc

#### **Điều 64. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc**

1. Nội dung đối thoại bắt buộc theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 63 của Bộ luật này.

2. Ngoài nội dung quy định tại khoản 1 Điều này, các bên lựa chọn một hoặc một số nội dung sau đây để tiến hành đối thoại:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- b) Việc thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;
- c) Điều kiện làm việc;
- d) Yêu cầu của người lao động, tổ chức đại diện người lao động đối với người sử dụng lao động;
- đ) Yêu cầu của người sử dụng lao động đối với người lao động, tổ chức đại diện người lao động;
- e) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

### **Mục 2. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ**

#### **Điều 65. Thương lượng tập thể**

Thương lượng tập thể là việc đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động với một bên là một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

#### **Điều 66. Nguyên tắc thương lượng tập thể**

Thương lượng tập thể được tiến hành theo nguyên tắc tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

#### **Điều 67. Nội dung thương lượng tập thể**

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành thương lượng tập thể:

- 1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
- 2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
- 3. Bảo đảm việc làm đối với người lao động;
- 4. Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động;

5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động;
7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

**Điều 68. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp**

1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số người lao động trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ.
2. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện người lao động có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý.
3. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều này thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định tại khoản 1 Điều này.
4. Chính phủ quy định việc giải quyết tranh chấp giữa các bên liên quan đến quyền thương lượng tập thể.

**Điều 69. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**

1. Số lượng người tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
2. Thành phần tham gia thương lượng tập thể của mỗi bên do bên đó quyết định.

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 2 Điều 68 của Bộ luật này thì tổ chức đại diện có quyền yêu cầu thương lượng quyết định số lượng đại diện của mỗi tổ chức tham gia thương lượng.

Trường hợp bên người lao động có nhiều tổ chức đại diện tham gia thương lượng tập thể theo quy định tại khoản 3 Điều 68 của Bộ luật này thì số lượng đại diện của mỗi tổ chức do các tổ chức đó thỏa thuận. Trường hợp không thỏa thuận được thì từng tổ chức xác định số lượng đại diện tham gia tương ứng theo số lượng thành viên của tổ chức mình trên tổng số thành viên của các tổ chức.

3. Mỗi bên thương lượng tập thể có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình cử người tham gia là đại diện thương lượng và bên kia không được từ chối. Đại diện thương lượng tập thể của mỗi bên không được vượt quá số lượng quy định tại khoản 1 Điều này, trừ trường hợp được bên kia đồng ý.

## **Điều 70. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp**

1. Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này hoặc yêu cầu của người sử dụng lao động thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.

Người sử dụng lao động có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng tập thể.

2. Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

Thời gian tham gia các phiên họp thương lượng tập thể của đại diện bên người lao động được tính là thời gian làm việc có hưởng lương. Trường hợp người lao động là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tham gia các phiên họp thương lượng tập thể thì thời gian tham gia các phiên họp không tính vào thời gian quy định tại khoản 2 Điều 176 của Bộ luật này.

3. Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện người lao động thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và 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 thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến người lao động về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.

Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.

5. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ người lao động.

## **Điều 71. Thương lượng tập thể không thành**

1. Thương lượng tập thể không thành thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 70 của Bộ luật này;

b) Đã hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này mà các bên không đạt được thỏa thuận;

c) Chưa hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 70 của Bộ luật này nhưng các bên cùng xác định và tuyên bố về việc thương lượng tập thể không đạt được thỏa thuận.

2. Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật này. Trong khi đang giải quyết tranh chấp lao động, tổ chức đại diện người lao động không được tổ chức đình công.

## **Điều 72. Thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia**

1. Nguyên tắc, nội dung thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thực hiện theo quy định tại Điều 66 và Điều 67 của Bộ luật này.

2. Quy trình tiến hành thương lượng tập thể ngành, thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia do các bên thỏa thuận quyết định, bao gồm cả việc thỏa thuận tiến hành thương lượng tập thể thông qua Hội đồng thương lượng tập thể quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

3. Trường hợp thương lượng tập thể ngành thì đại diện thương lượng là tổ chức công đoàn ngành và tổ chức đại diện người sử dụng lao động cấp ngành quyết định.

Trường hợp thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thì đại diện thương lượng do các bên thương lượng quyết định trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận.

## **Điều 73. Thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia thông qua Hội đồng thương lượng tập thể**

1. Trên cơ sở đồng thuận, các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia có thể yêu cầu Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc nơi do các bên lựa chọn trong trường hợp các doanh nghiệp tham gia thương lượng có trụ sở chính tại nhiều tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tiến hành thương lượng tập thể.

2. Khi nhận được yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia, Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng thương lượng tập thể để tổ chức việc thương lượng tập thể. Thành phần Hội đồng thương lượng tập thể bao gồm:



a) Chủ tịch Hội đồng do các bên quyết định và có trách nhiệm điều phối hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể, hỗ trợ cho việc thương lượng tập thể của các bên;

b) Đại diện các bên thương lượng tập thể do mỗi bên cử. Số lượng đại diện mỗi bên thương lượng tham gia Hội đồng do các bên thỏa thuận;

c) Đại diện Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

3. Hội đồng thương lượng tập thể tiến hành thương lượng theo yêu cầu của các bên và tự chấm dứt hoạt động khi thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp tham gia được ký kết hoặc theo thỏa thuận của các bên.

4. Bộ trưởng Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội quy định chức năng, nhiệm vụ, hoạt động của Hội đồng thương lượng tập thể.

### **Điều 74. Trách nhiệm của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh trong thương lượng tập thể**

1. Tổ chức đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng thương lượng tập thể cho các bên thương lượng tập thể.

2. Xây dựng và cung cấp các thông tin, dữ liệu về kinh tế - xã hội, thị trường lao động, quan hệ lao động nhằm hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng tập thể.

3. Chủ động hoặc khi có yêu cầu của cả hai bên thương lượng tập thể, hỗ trợ các bên đạt được thỏa thuận trong quá trình thương lượng tập thể; trường hợp không có yêu cầu, việc chủ động hỗ trợ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh chỉ được tiến hành nếu được các bên đồng ý.

4. Thành lập Hội đồng thương lượng tập thể khi có yêu cầu của các bên thương lượng tập thể có nhiều doanh nghiệp theo quy định tại Điều 73 của Bộ luật này.

## **MỤC 3. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

### **Điều 75. Thỏa ước lao động tập thể**

1. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản.

Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.

2. Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.

### **Điều 76. Lấy ý kiến và ký kết thỏa ước lao động tập thể**

1. Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ người lao động trong doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% người lao động của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

2. Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Thỏa ước lao động tập thể ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành.

Đối với thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo thỏa ước lao động tập thể do tổ chức đại diện người lao động quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. Người sử dụng lao động không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

4. Thỏa ước lao động tập thể được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

Trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

5. Thỏa ước lao động tập thể phải được gửi cho mỗi bên ký kết và cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh theo quy định tại Điều 77 của Bộ luật này.

Đối với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thì từng người sử dụng lao động và từng tổ chức đại diện người lao động tại các doanh nghiệp tham gia thỏa ước phải được nhận 01 bản.

6. Sau khi thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động phải công bố cho người lao động của mình biết.

7. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

### **Điều 77. Gửi thỏa ước lao động tập thể**

Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể được ký kết, người sử dụng lao động tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính.

### **Điều 78. Hiệu lực và thời hạn của thỏa ước lao động tập thể**

1. Ngày có hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực kể từ ngày ký kết.

Thỏa ước lao động tập thể sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

2. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với người sử dụng lao động và toàn bộ người lao động của doanh nghiệp. Thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với toàn bộ người sử dụng lao động và người lao động của các doanh nghiệp tham gia thỏa ước lao động tập thể.

3. Thỏa ước lao động tập thể có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong thỏa ước lao động tập thể. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động tập thể.

### **Điều 79. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể tại doanh nghiệp**

1. Người sử dụng lao động, người lao động, bao gồm cả người lao động vào làm việc sau ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thỏa ước lao động tập thể đang có hiệu lực.

2. Trường hợp quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết trước ngày thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của thỏa ước lao động tập thể thì phải thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể. Quy định của người sử dụng lao động chưa phù hợp với thỏa ước lao động tập thể thì phải được sửa đổi cho phù hợp; trong thời gian chưa sửa đổi thì thực hiện theo nội dung tương ứng của thỏa ước lao động tập thể.

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm thỏa ước lao động tập thể thì có quyền yêu cầu thi hành đúng thỏa ước lao động tập thể và các bên có trách nhiệm cùng xem xét giải quyết; nếu không giải quyết được, mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của pháp luật.

### **Điều 80. Thực hiện thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp**

1. Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng theo quy định tại Điều 68 của Bộ luật này căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp cũ hoặc thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mới.

2. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hết hiệu lực do người sử dụng lao động chấm dứt hoạt động thì quyền lợi của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật.

**Điều 81. Quan hệ giữa thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành quy định về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động khác nhau thì thực hiện theo nội dung có lợi nhất cho người lao động.

2. Doanh nghiệp thuộc đối tượng áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp nhưng chưa có thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp thì có thể xây dựng thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp với những nội dung có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

3. Khuyến khích doanh nghiệp chưa tham gia thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp thực hiện nội dung có lợi hơn cho người lao động của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp.

**Điều 82. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể**

1. Thỏa ước lao động tập thể chỉ được sửa đổi, bổ sung theo thỏa thuận tự nguyện của các bên, thông qua thương lượng tập thể.

Việc sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể được thực hiện như việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

2. Trường hợp quy định của pháp luật thay đổi dẫn đến thỏa ước lao động tập thể không còn phù hợp với quy định của pháp luật thì các bên phải tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể cho phù hợp với quy định của pháp luật. Trong thời gian tiến hành sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

**Điều 83. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn**

Trong thời hạn 90 ngày trước ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, các bên có thể thương lượng để kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể hoặc ký kết thỏa ước lao động tập thể mới. Trường hợp các bên thỏa thuận kéo dài thời hạn của thỏa ước lao động tập thể thì phải lấy ý kiến theo quy định tại Điều 76 của Bộ luật này.

Khi thỏa ước lao động tập thể hết hạn mà các bên vẫn tiếp tục thương lượng thì thỏa ước lao động tập thể cũ vẫn được tiếp tục thực hiện trong thời hạn không quá 90 ngày kể từ ngày thỏa ước lao động tập thể hết hạn, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.

#### **Điều 84. Mở rộng phạm vi áp dụng của thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Khi một thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp có phạm vi áp dụng chiếm trên 75% người lao động hoặc trên 75% doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao thì người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động tại đó đề nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng một phần hoặc toàn bộ thỏa ước đó đối với các doanh nghiệp cùng ngành, nghề, lĩnh vực trong khu công nghiệp, khu kinh tế, khu chế xuất, khu công nghệ cao.

2. Chính phủ quy định chi tiết khoản 1 Điều này; quy định trình tự, thủ tục và thẩm quyền quyết định mở rộng phạm vi áp dụng thỏa ước lao động tập thể quy định tại khoản 1 Điều này.

#### **Điều 85. Gia nhập và rút khỏi thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp**

1. Doanh nghiệp có thể gia nhập thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 84 của Bộ luật này.

2. Doanh nghiệp thành viên của thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được rút khỏi thỏa ước lao động tập thể khi có sự đồng thuận của tất cả người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp là thành viên của thỏa ước, trừ trường hợp có khó khăn đặc biệt trong hoạt động sản xuất, kinh doanh.

3. Chính phủ quy định chi tiết Điều này.

#### **Điều 86. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**

1. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung trong thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.

2. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Toàn bộ nội dung thỏa ước lao động tập thể vi phạm pháp luật;
- b) Người ký kết không đúng thẩm quyền;
- c) Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.

#### **Điều 87. Thẩm quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

### **Điều 88. Xử lý thỏa ước lao động tập thể vô hiệu**

Khi thỏa ước lao động tập thể bị tuyên bố vô hiệu thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong thỏa ước lao động tập thể tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

### **Điều 89. Chi phí thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể**

Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố thỏa ước lao động tập thể do phía người sử dụng lao động chi trả.

## **Chương XVII**

### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

### **Điều 218. Miễn, giảm thủ tục đối với trường hợp sử dụng dưới 10 lao động**

Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thực hiện quy định của Bộ luật này nhưng được miễn, giảm một số thủ tục theo quy định của Chính phủ.

Điều 219. Sửa đổi, bổ sung một số điều của các luật có liên quan đến lao động

1. Sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13 đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật số 84/2015/QH13 và Luật số 35/2018/QH14:

a) Sửa đổi, bổ sung Điều 54 như sau:

#### **“Điều 54. Điều kiện hưởng lương hưu**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này, trừ trường hợp quy định tại khoản 3 Điều này, khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên thì được hưởng lương hưu nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Đủ tuổi theo quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người lao động có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu của người lao động quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm công việc khai thác than trong hầm lò;

d) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp Luật Sĩ quan Quân đội nhân dân Việt Nam, Luật Công an nhân dân, Luật Cơ yếu, Luật Quân nhân chuyên nghiệp, công nhân và viên chức quốc phòng có quy định khác;

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 3 Điều 169 của Bộ luật Lao động và có đủ 15 năm làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành hoặc có đủ 15 năm làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn bao gồm cả thời gian làm việc ở nơi có phụ cấp khu vực hệ số 0,7 trở lên trước ngày 01 tháng 01 năm 2021;

c) Người bị nhiễm HIV do tai nạn rủi ro nghề nghiệp trong khi thực hiện nhiệm vụ được giao.

3. Lao động nữ là cán bộ, công chức cấp xã hoặc là người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn tham gia bảo hiểm xã hội khi nghỉ việc mà có từ đủ 15 năm đến dưới 20 năm đóng bảo hiểm xã hội và đủ tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động thì được hưởng lương hưu.

4. Điều kiện về tuổi hưởng lương hưu đối với một số trường hợp đặc biệt theo quy định của Chính phủ.”;

b) Sửa đổi, bổ sung Điều 55 như sau:

**“Điều 55. Điều kiện hưởng lương hưu khi suy giảm khả năng lao động**

1. Người lao động quy định tại các điểm a, b, c, d, g, h và i khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại các điểm a, b và c khoản 1 Điều 54 của Luật này nếu thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 05 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 61% đến dưới 81%;

b) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động khi bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên;

c) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành và bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên.

2. Người lao động quy định tại điểm đ và điểm e khoản 1 Điều 2 của Luật này khi nghỉ việc có đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên, bị suy giảm khả năng lao động từ 61% trở lên được hưởng lương hưu với mức thấp hơn so với người đủ điều kiện hưởng lương hưu quy định tại điểm a và điểm b khoản 2 Điều 54 của Luật này khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Có tuổi thấp hơn tối đa 10 tuổi so với tuổi nghỉ hưu quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;

b) Có đủ 15 năm trở lên làm nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm thuộc danh mục do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành.”;

c) Sửa đổi, bổ sung khoản 1 Điều 73 như sau:

“1. Người lao động hưởng lương hưu khi có đủ các điều kiện sau đây:

- a) Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại khoản 2 Điều 169 của Bộ luật Lao động;
- b) Đủ 20 năm đóng bảo hiểm xã hội trở lên.”.

2. Sửa đổi, bổ sung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 như sau:

a) Sửa đổi, bổ sung tên điều, khoản 1; bổ sung các khoản 1a, 1b và 1c vào sau khoản 1 như sau:

**Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án**

1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

đ) Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

1a. Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.



1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.”;

b) Bãi bỏ khoản 2 Điều 32.

### **Điều 220. Hiệu lực thi hành**

1. Bộ luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 hết hiệu lực thi hành kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực.

2. Kể từ ngày Bộ luật này có hiệu lực thi hành, hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, các thỏa thuận hợp pháp đã giao kết có nội dung không trái hoặc bảo đảm cho người lao động có quyền và điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của Bộ luật này được tiếp tục thực hiện, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận về việc sửa đổi, bổ sung để phù hợp và để áp dụng quy định của Bộ luật này.

3. 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, xã viên hợp tác xã, người làm việc không có quan hệ lao động do các văn bản pháp luật khác quy định nhưng tùy từng đối tượng mà được áp dụng một số quy định trong Bộ luật này.

*Bộ luật này được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIV, kỳ họp thứ 8 thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019./.*

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**

*(Đã ký)*

**Nguyễn Thị Kim Ngân**

Số: 145/2020/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 14 tháng 12 năm 2020

**NGHỊ ĐỊNH<sup>2</sup>**

**QUY ĐỊNH CHI TIẾT VÀ HƯỚNG DẪN THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ  
LUẬT LAO ĐỘNG VỀ ĐIỀU KIỆN LAO ĐỘNG VÀ QUAN HỆ LAO ĐỘNG**

*Căn cứ Luật Tổ chức Chính phủ ngày 19 tháng 6 năm 2015; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Tổ chức Chính phủ và Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 22 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Bộ luật Lao động ngày 20 tháng 11 năm 2019;*

*Căn cứ Luật Đầu tư ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Căn cứ Luật Doanh nghiệp ngày 17 tháng 6 năm 2020;*

*Theo đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội;*

*Chính phủ ban hành Nghị định quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

**Chương I**

**NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung về điều kiện lao động và quan hệ lao động theo các điều, khoản sau đây của Bộ luật Lao động:

1. Quản lý lao động theo khoản 3 Điều 12.
2. Hợp đồng lao động theo khoản 4 Điều 21; điểm d khoản 1 Điều 35, điểm d khoản 2 Điều 36; khoản 4 Điều 46; khoản 4 Điều 47; khoản 3 Điều 51.
3. Cho thuê lại lao động theo khoản 2 Điều 54.
4. Tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo khoản 4 Điều 63.
5. Tiền lương theo khoản 3 Điều 92; khoản 3 Điều 96; khoản 4 Điều 98.
6. Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo khoản 5 Điều 107, khoản 7 Điều 113, Điều 116.
7. Kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất theo khoản 5 Điều 118; khoản 6 Điều 122; khoản 2 Điều 130; Điều 131.
8. Lao động nữ và bảo đảm bình đẳng giới theo khoản 6 Điều 135.

---

<sup>2</sup> Trong khuôn khổ tài liệu này, chỉ trích lục nội dung của Chương I, V, XI của Nghị định 145.

9. Lao động là người giúp việc gia đình theo khoản 2 Điều 161.

10. Giải quyết tranh chấp lao động theo khoản 2 Điều 184; khoản 6 Điều 185; khoản 2 Điều 209; khoản 2 Điều 210.

## **Điều 2. Đối tượng áp dụng**

1. Người lao động, người học nghề, tập nghề theo khoản 1 Điều 2 của Bộ luật Lao động.
2. Người sử dụng lao động theo khoản 2 Điều 2 của Bộ luật Lao động.
3. Các cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan đến việc thực hiện quy định tại Nghị định này.

## **Chương V**

### **ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC**

#### **Mục 1. TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC**

##### **Điều 37. Trách nhiệm tổ chức đối thoại tại nơi làm việc**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động.

Ở nơi làm việc có người lao động không tham gia là thành viên của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở thì người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) hướng dẫn, hỗ trợ, tạo điều kiện để những người lao động này tự lựa chọn thành viên đại diện cho họ (sau đây gọi là nhóm đại diện đối thoại của người lao động) để tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động. Số lượng thành viên nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định theo quy định tại khoản 2 Điều 38 Nghị định này.

2. Người sử dụng lao động có trách nhiệm quy định cụ thể trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc các nội dung chủ yếu sau để tổ chức đối thoại tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động:

- a) Nguyên tắc đối thoại tại nơi làm việc;
- b) Số lượng, thành phần tham gia đối thoại của mỗi bên theo quy định tại Điều 38 Nghị định này;
- c) Số lần, thời gian tổ chức đối thoại định kỳ hằng năm;
- d) Cách thức tổ chức đối thoại định kỳ, đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên, đối thoại khi có vụ việc;
- đ) Trách nhiệm của các bên khi tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động;
- e) Việc áp dụng quy định tại Điều 176 của Bộ luật Lao động đối với các thành viên đại diện tham gia đối thoại bên người lao động mà không phải là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- g) Nội dung khác (nếu có).

3. Ngoài quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này, người sử dụng lao động có trách nhiệm:

- a) Cử đại diện bên người sử dụng lao động tham gia đối thoại tại nơi làm việc theo quy định;
- b) Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cần thiết khác để tổ chức các cuộc đối thoại tại nơi làm việc;
- c) Báo cáo tình hình thực hiện đối thoại và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc với cơ quan quản lý nhà nước về lao động khi được yêu cầu.

4. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động có trách nhiệm:

- a) Cử thành viên đại diện tham gia đối thoại theo quy định;
- b) Tham gia ý kiến với người sử dụng lao động về nội dung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- c) Lắng ý kiến người lao động, tổng hợp và chuẩn bị nội dung đề nghị đối thoại;
- d) Tham gia đối thoại với người sử dụng lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, Nghị định này và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

5. Khuyến khích người sử dụng lao động và người lao động, tổ chức đại diện người lao động tiến hành đối thoại ngoài những trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động phù hợp với điều kiện tổ chức sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động tại nơi làm việc và quy định cụ thể trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

### **Điều 38. Số lượng, thành phần tham gia đối thoại**

Số lượng, thành phần tham gia đối thoại tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động được quy định như sau:

#### **1. Bên người sử dụng lao động**

Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, người sử dụng lao động quyết định số lượng, thành phần đại diện cho mình để tham gia đối thoại bảo đảm ít nhất 03 người, trong đó có người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động và quy định trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

#### **2. Bên người lao động**

a) Căn cứ điều kiện sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, cơ cấu, số lượng lao động và các yếu tố bình đẳng giới, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng, thành phần tham gia đối thoại nhưng phải bảo đảm số lượng như sau:

- a1) Ít nhất 03 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng dưới 50 người lao động;

a2) Ít nhất từ 04 người đến 08 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 50 người lao động đến dưới 150 người lao động;

a3) Ít nhất từ 09 người đến 13 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 150 người lao động đến dưới 300 người lao động;

a4) Ít nhất từ 14 người đến 18 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 300 người lao động đến dưới 500 người lao động;

a5) Ít nhất từ 19 đến 23 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 500 đến dưới 1.000 người lao động;

a6) Ít nhất 24 người, nếu người sử dụng lao động sử dụng từ 1.000 người lao động trở lên.

b) Căn cứ số lượng người đại diện đối thoại của bên người lao động quy định tại điểm a khoản này, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động xác định số lượng đại diện tham gia đối thoại tương ứng theo tỷ lệ thành viên của tổ chức và nhóm mình trên tổng số lao động của người sử dụng lao động.

3. Việc xác định danh sách thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và bên người lao động quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này được thực hiện định kỳ ít nhất 02 năm một lần và công bố công khai tại nơi làm việc. Trong khoảng thời gian giữa 02 kỳ, xác định thành viên tham gia đối thoại, nếu có thành viên đại diện không thể tiếp tục tham gia thì người sử dụng lao động hoặc từng tổ chức đại diện người lao động, nhóm đại diện đối thoại của người lao động xem xét, quyết định bổ sung thành viên thay thế của tổ chức, nhóm mình và công bố công khai tại nơi làm việc.

4. Khi tiến hành đối thoại theo quy định tại khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động, ngoài các thành viên tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều này, hai bên thống nhất mời tất cả người lao động hoặc một số người lao động liên quan cùng tham gia đối thoại, bảo đảm có sự tham gia của đại diện lao động nữ khi đối thoại về các nội dung liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ theo quy định tại khoản 2 Điều 136 của Bộ luật Lao động.

### **Điều 39. Tổ chức đối thoại định kỳ tại nơi làm việc**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động tổ chức đối thoại định kỳ theo quy định tại điểm a khoản 2 Điều 63 của Bộ luật Lao động và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

2. Thành phần tham gia đối thoại định kỳ là đại diện hai bên theo quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định này. Thời gian, địa điểm, cách thức tổ chức đối thoại định kỳ do hai bên sắp xếp phù hợp với điều kiện thực tế và theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc.

3. Chậm nhất 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu tổ chức đối thoại định kỳ, các bên có trách nhiệm gửi nội dung đối thoại cho bên tham gia đối thoại.

4. Đối thoại định kỳ chỉ được tiến hành khi bên người sử dụng lao động có sự tham gia của người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền và bên người lao động có sự tham gia của trên 70% tổng số thành viên đại diện quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định này. Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động hoặc người được ủy quyền và chữ ký của người đại diện từng tổ chức đại diện người lao động (nếu có) và của người đại diện cho nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có).

5. Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

#### **Điều 40. Tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên**

1. Việc tổ chức đối thoại khi có yêu cầu của một hoặc các bên được tiến hành khi nội dung yêu cầu đối thoại của bên đề nghị đối thoại bảo đảm các điều kiện sau:

- a) Đối với bên người sử dụng lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người sử dụng lao động;
- b) Đối với bên người lao động, nội dung yêu cầu đối thoại phải được sự đồng ý của ít nhất 30% số thành viên đại diện của bên người lao động tham gia đối thoại quy định tại khoản 3 Điều 38 Nghị định này.

2. Chậm nhất 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được nội dung yêu cầu đối thoại quy định tại khoản 1 Điều này, bên nhận được yêu cầu đối thoại phải có văn bản trả lời, thống nhất về thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại. Người sử dụng lao động và đại diện đối thoại bên người lao động có trách nhiệm phối hợp, tiến hành tổ chức đối thoại.

3. Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định này.

4. Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

#### **Điều 41. Tổ chức đối thoại khi có vụ việc**

1. Đối với vụ việc người sử dụng lao động phải tham khảo, trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở về quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36; cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều 42; phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44; thang lương, bảng lương và định mức lao động theo quy định tại Điều 93; quy chế thưởng theo quy định tại Điều 104 và nội quy lao động theo quy định tại Điều 118 của Bộ luật Lao động được thực hiện như sau:

- a) Người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi văn bản kèm theo nội dung cần tham khảo, trao đổi ý kiến đến các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động;
- b) Các thành viên đại diện tham gia đối thoại của bên người lao động có trách nhiệm tổ chức lấy ý kiến người lao động do mình đại diện và tổng hợp thành văn bản của từng tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động để gửi tới người sử dụng lao động; trường hợp nội dung đối thoại liên quan đến quyền, lợi ích của lao động nữ thì cần bảo đảm lấy ý kiến của họ;
- c) Căn cứ ý kiến của các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động, người sử dụng lao động tổ chức đối thoại để thảo luận, trao đổi ý kiến, tham vấn, chia sẻ thông tin về những nội dung người sử dụng lao động đưa ra;
- d) Số lượng, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm tổ chức đối thoại do hai bên xác định theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;
- đ) Diễn biến đối thoại phải được ghi thành biên bản và có chữ ký của đại diện các bên tham gia đối thoại theo quy định tại khoản 4 Điều 39 Nghị định này;
- e) Chậm nhất 03 ngày làm việc kể từ khi kết thúc đối thoại, người sử dụng lao động có trách nhiệm công bố công khai tại nơi làm việc những nội dung chính của đối thoại; tổ chức đại diện người lao động (nếu có), nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) phổ biến những nội dung chính của đối thoại đến người lao động là thành viên.

2. Đối với vụ việc tạm đình chỉ công việc của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 128 của Bộ luật Lao động thì người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động mà người lao động bị tạm đình chỉ công việc là thành viên có thể trao đổi bằng văn bản hoặc thông qua trao đổi trực tiếp giữa đại diện tham gia đối thoại của bên người sử dụng lao động và đại diện đối thoại của tổ chức đại diện người lao động.

## **Mục 2. THỰC HIỆN QUY CHẾ DÂN CHỦ Ở CƠ SỞ TẠI NƠI LÀM VIỆC**

### **Điều 42. Nguyên tắc thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc**

- 1. Thiện chí, hợp tác, trung thực, bình đẳng, công khai và minh bạch.
- 2. Tôn trọng quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động và các tổ chức, cá nhân khác có liên quan.
- 3. Tổ chức thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc không được trái pháp luật và đạo đức xã hội.

### **Điều 43. Nội dung, hình thức người sử dụng lao động phải công khai**

1. Người sử dụng lao động phải công khai với người lao động những nội dung sau:

- a) Tình hình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động;
- b) Nội quy lao động, thang lương, bảng lương, định mức lao động, nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của người lao động;
- c) Các thỏa ước lao động tập thể mà người sử dụng lao động tham gia;
- d) Việc trích lập, sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi và các quỹ do người lao động đóng góp (nếu có);
- đ) Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp;
- e) Tình hình thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
- g) Nội dung khác theo quy định của pháp luật.

2. Những nội dung quy định tại khoản 1 Điều này mà pháp luật quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động thực hiện công khai theo quy định đó, trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức công khai thì người sử dụng lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động và nội dung phải công khai để lựa chọn hình thức sau đây và thể hiện trong quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc theo quy định tại Điều 48 Nghị định này:

- a) Niêm yết công khai tại nơi làm việc;
- b) Thông báo tại các cuộc họp, các cuộc đối thoại giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động;
- c) Thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở để thông báo đến người lao động;
- d) Thông báo trên hệ thống thông tin nội bộ;
- đ) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

### **Điều 44. Nội dung, hình thức người lao động được tham gia ý kiến**

1. Người lao động được tham gia ý kiến về những nội dung sau:

- a) Xây dựng, sửa đổi, bổ sung nội quy, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
- b) Xây dựng, sửa đổi, bổ sung thang lương, bảng lương, định mức lao động; đề xuất nội dung thương lượng tập thể;
- c) Đề xuất, thực hiện giải pháp tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất lao động, cải thiện điều kiện làm việc, bảo vệ môi trường, phòng chống cháy nổ;
- d) Nội dung khác liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động theo quy định của pháp luật.



2. Những nội dung quy định tại khoản 1 Điều này mà pháp luật quy định cụ thể hình thức người lao động tham gia ý kiến thì thực hiện theo quy định đó; trường hợp pháp luật không quy định cụ thể hình thức thì người lao động căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh, tổ chức lao động, nội dung người lao động được tham gia ý kiến và quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để lựa chọn hình thức sau đây:

- a) Tham gia ý kiến trực tiếp hoặc thông qua tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, nhóm đại diện đối thoại của người lao động tại hội nghị người lao động, đối thoại tại nơi làm việc;
- b) Gửi góp ý, kiến nghị trực tiếp;
- c) Hình thức khác mà pháp luật không cấm.

#### **Điều 45. Nội dung, hình thức người lao động được quyết định**

1. Người lao động được quyết định những nội dung sau:

- a) Giao kết, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật;
- b) Gia nhập hoặc không gia nhập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;
- c) Tham gia hoặc không tham gia đình công theo quy định của pháp luật;
- d) Biểu quyết nội dung thương lượng tập thể đã đạt được để ký kết thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật;
- đ) Nội dung khác theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận của các bên.

2. Hình thức quyết định của người lao động thực hiện theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 46. Nội dung, hình thức người lao động được kiểm tra, giám sát**

1. Người lao động được kiểm tra, giám sát những nội dung sau:

- a) Việc thực hiện hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể;
- b) Việc thực hiện nội quy lao động, quy chế và các văn bản quy định khác của người sử dụng lao động liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động;
- c) Việc sử dụng quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi, các quỹ do người lao động đóng góp;
- d) Việc trích nộp kinh phí công đoàn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp của người sử dụng lao động;
- đ) Việc thực hiện thi đua, khen thưởng, kỷ luật, giải quyết khiếu nại, tố cáo liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động.

2. Hình thức kiểm tra, giám sát của người lao động thực hiện theo quy định của pháp luật.

#### **Điều 47. Hội nghị người lao động**

1. Hội nghị người lao động do người sử dụng lao động phối hợp với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) tổ chức hằng năm theo hình thức hội nghị toàn thể hoặc hội nghị đại biểu.

2. Nội dung hội nghị người lao động thực hiện theo quy định tại Điều 64 của Bộ luật Lao động và các nội dung khác do hai bên thỏa thuận.

3. Hình thức tổ chức hội nghị, nội dung, thành phần tham gia, thời gian, địa điểm, quy trình, trách nhiệm tổ chức thực hiện và hình thức phổ biến kết quả hội nghị người lao động thực hiện theo quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Điều 48 Nghị định này.

#### **Điều 48. Trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc**

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc để thực hiện các nội dung quy định về đối thoại tại nơi làm việc và thực hiện dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Nghị định này.

2. Khi xây dựng, sửa đổi, bổ sung quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc, người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (nếu có) và nhóm đại diện đối thoại của người lao động (nếu có) để hoàn thiện và ban hành. Đối với những góp ý của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và nhóm đại diện đối thoại của người lao động mà người sử dụng lao động không tiếp thu thì phải nêu rõ lý do.

3. Quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc phải được phổ biến công khai tới người lao động.

### **Chương XI**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

##### **Điều 114. Hiệu lực thi hành**

1. Nghị định này có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01 tháng 02 năm 2021.

2. Kể từ ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành, các Nghị định sau đây hết hiệu lực thi hành:

a) Nghị định số 03/2014/NĐ-CP ngày 16 tháng 01 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về việc làm;

b) Nghị định số 44/2013/NĐ-CP ngày 09 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Nghị định số 148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;

c) Nghị định số 29/2019/NĐ-CP ngày 20 tháng 3 năm 2019 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành khoản 3 Điều 54 của Bộ luật Lao động về việc cấp phép hoạt động cho thuê lại lao động, việc ký quỹ và danh mục công việc được thực hiện cho thuê lại lao động;

d) Nghị định số 149/2018/NĐ-CP ngày 07 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ quy định chi tiết khoản 3 Điều 63 của Bộ luật Lao động về thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc;

đ) Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị định số 121/2018/NĐ-CP ngày 13 tháng 9 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 49/2013/NĐ-CP ngày 14 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tiền lương;

e) Nghị định số 45/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động;

g) Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01 tháng 10 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về chính sách đối với lao động nữ;

h) Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07 tháng 4 năm 2014 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình;

i) Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động;

k) Nghị định số 41/2013/NĐ-CP ngày 08 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành Điều 220 của Bộ luật Lao động về danh mục đơn vị sử dụng lao động không được đình công và giải quyết yêu cầu của tập thể lao động ở đơn vị sử dụng lao động không được đình công.

3. Các doanh nghiệp cho thuê lại lao động đã được cấp giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành thì tiếp tục thực hiện hoạt động cho thuê lại lao động cho đến khi giấy phép hết hạn. Các trường hợp gia hạn, cấp lại, thu hồi giấy phép thì thực hiện theo quy định tại Điều 26, Điều 27 và Điều 28 Nghị định này.

4. Người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động thì không phải tổ chức hội nghị người lao động và ban hành quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc quy định tại Điều 47, Điều 48 Nghị định này. Người sử dụng lao động là cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động quy định tại Nghị định số 68/2000/NĐ-CP ngày 17 tháng 11 năm 2000 của Chính phủ về thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp, Nghị định số 161/2018/NĐ-CP ngày 29 tháng 11 năm 2018 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số quy định về tuyển dụng công chức, viên chức, nâng ngạch công chức, thăng hạng viên chức và thực hiện chế độ hợp đồng một số loại công việc trong cơ quan hành chính nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập thuộc đối tượng áp dụng của Nghị định số 04/2015/NĐ-CP ngày 09 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ về thực hiện dân chủ trong hoạt động của cơ quan hành chính nhà nước và đơn vị sự nghiệp công lập thì không phải thực hiện tổ chức đối thoại và thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở tại nơi làm việc tại Chương V Nghị định này.

5. Chế độ thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với cán bộ, công chức, viên chức, người thuộc lực lượng Quân đội nhân dân, Công an nhân dân do các văn bản pháp luật khác quy định; trường hợp các văn bản pháp luật khác không quy định thì áp dụng các quy định tại Chương VII của Nghị định này.

6. Hòa giải viên lao động được bổ nhiệm trước ngày Nghị định này có hiệu lực thi hành mà đang trong thời gian bổ nhiệm thì tiếp tục làm hòa giải viên lao động cho đến hết thời hạn được bổ nhiệm, trừ trường hợp thuộc diện miễn nhiệm quy định tại các điểm a, c, d và đ khoản 1 Điều 94 Nghị định này.

7. Trường hợp các văn bản được viện dẫn tại Nghị định này được sửa đổi, bổ sung, thay thế thì thực hiện theo văn bản mới ban hành.

#### **Điều 115. Trách nhiệm thi hành**

Các Bộ trưởng, Thủ trưởng cơ quan ngang Bộ, Thủ trưởng cơ quan thuộc Chính phủ, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương và các cơ quan, doanh nghiệp, tổ chức và cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

**TM. CHÍNH PHỦ  
THỦ TƯỚNG**

*(Đã ký)*

**Nguyễn Xuân Phúc**