

## GÓP Ý CHO NGHỊ ĐỊNH QUY ĐỊNH CHI TIẾT THI HÀNH MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

*Chuẩn bị bởi NCT Nguồn nhân lực  
Diễn đàn Doanh nghiệp Việt Nam  
Ngày 12/8/2020*

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
1	<b>Điểm d Khoản 1 Điều 5. Miễn nhiệm hòa giải viên lao động</b> <i>d) Có 02 năm liên tiếp bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ.</i>	EuroCham	Điều 5.1(d) của Dự thảo quy định hòa giải viên lao động sẽ bị miễn nhiệm nếu bị đánh giá “ <i>không hoàn thành nhiệm vụ</i> ” trong vòng 2 năm liên tục. Tuy nhiên, Dự thảo không quy định những tiêu chí cụ thể nào để đánh giá một hòa giải viên lao động có hoàn thành nhiệm vụ hay không.	Đề xuất nghiên cứu bổ sung quy định tại Dự thảo này (hoặc Thông tư hướng dẫn thi hành Nghị định) các tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của hòa giải viên lao động.
2	<b>Khoản 1 Điều 6. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động</b> <i>1. Việc cử hòa giải viên thực hiện nhiệm vụ hòa giải thuộc cấp nào quản lý thì do cấp đó thực hiện.</i>	EuroCham	Các hòa giải viên được phân cấp quản lý, bao gồm được quản lý ở cấp tỉnh (do SLĐTBXH quản lý) hoặc ở cấp huyện (do PLĐTBXH quản lý). Câu hỏi đặt ra là các bên tranh chấp có phải gửi yêu cầu hòa giải tại cơ quan chuyên môn về lao động ở cấp phù hợp, hay các bên có thể gửi yêu cầu hòa giải tại SLĐTBXH hoặc PLĐTBXH đều được, không quan trọng là cơ quan đó ở cấp nào.	Nếu không có sự khác biệt giữa hòa giải viên cấp huyện với hòa giải viên cấp tỉnh, dự thảo Nghị định nên quy định chỉ có PLĐTBXH sẽ là đơn vị đầu mối tiếp nhận các yêu cầu hòa giải, để đơn giản hóa các quy định về thủ tục. Nếu một đề nghị hòa giải được gửi tới SLĐTBXH thì SLĐTBXH có trách nhiệm hướng dẫn các bên có liên quan gửi đề nghị tới PLĐTBXH. Đề xuất sửa đổi quy định tại Khoản 1 Điều 6 theo hướng “ <i>Phòng Lao Động, Thương Binh và Xã Hội có trách nhiệm cử hòa giải viên thực hiện nhiệm vụ hòa giải</i> ”
3	<b>Khoản 3 Điều 6. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động</b>	EuroCham	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dự thảo Nghị định hiện đang quy định Sở Lao Động, Thương Binh và Xã Hội (“<b>SLĐTBXH</b>”) hoặc Phòng Lao Động, Thương Binh và Xã Hội (“<b>PLĐTBXH</b>”) có thẩm quyền cử hòa giải viên</li> </ul>	Khuyến nghị cho phép các bên tranh chấp lựa chọn hòa giải viên lao động của mình. Nếu các bên không có yêu cầu một hòa giải viên nhất định nào hoặc không thể thỏa thuận lựa chọn một hòa giải viên thì PLĐTBXH

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
	<p>... <i>Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm phân loại và <u>có văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định</u>...</i></p> <p><b>Khoản 3 Điều 6. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động</b></p> <p>...</p> <p><i>Tùy thuộc theo tính chất vụ việc, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết.</i></p>		<p>thực hiện hòa giải theo yêu cầu. Tuy nhiên, bởi các thông tin của các hòa giải viên được công khai để người lao động, người sử dụng lao động biết và tiện liên hệ khi cần (theo khoản 4 Điều 4 Dự thảo Nghị định), vì vậy các bên tranh chấp nên có quyền được lựa chọn hòa giải viên của mình.</p> <p>Việc này sẽ giúp đơn giản hóa trình tự thủ tục trong việc cử một hòa giải viên lao động, và từ đó giúp cho quá trình hòa giải được diễn ra nhanh chóng.</p> <p>Điều 6.3 của Dự thảo quy định “<i>tùy thuộc theo tính chất vụ việc, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội có thể cử một hoặc một số hòa giải viên lao động cùng tham gia giải quyết</i>”. Tuy nhiên, Dự thảo chưa quy định cơ chế phối hợp giữa các hòa giải viên trong trường hợp nhiều hơn một hòa giải viên được cử để giải quyết vụ việc. Điều này có thể dẫn đến những mâu thuẫn và không thống nhất giữa các hòa giải viên trong cách tiếp cận và giải quyết vụ việc.</p>	<p>có quyền cử hòa giải viên để giải quyết. Đề xuất bổ sung Điều 6 theo hướng “<i>Các bên tranh chấp được phép lựa chọn hòa giải viên lao động. Trường hợp các bên không có yêu cầu một hòa giải viên nhất định nào hoặc không thể thỏa thuận lựa chọn một hòa giải viên thì Phòng Lao Động, Thương Binh và Xã Hội có quyền cử hòa giải viên để giải quyết.</i>”</p> <p>Đề xuất cân nhắc bổ sung trong Dự thảo này (hoặc Thông tư hướng dẫn thi hành Dự thảo) cách thức phối hợp giữa các hòa giải viên. Ví dụ, trong trường hợp có nhiều hòa giải viên được đề cử, Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội chỉ định một hòa giải viên chịu trách nhiệm chính; nếu có mâu thuẫn và/hoặc xung đột giữa các hòa giải viên, ý kiến của hòa giải viên này là ý kiến sau cùng.</p>
4	<p><b>Khoản 2 Điều 9. Tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên lao động</b></p> <p><i>2. Có trình độ đại học trở lên, <u>hiểu biết pháp luật</u> và có ít</i></p>	EuroCham	Điều 9.2 của Dự thảo quy định trọng tài viên lao động phải là người có “ <i>hiểu biết pháp luật</i> ”. Đây là quy định mang tính chủ quan và khó đánh giá trên thực tế.	Đề xuất bổ sung trong Dự thảo này (hoặc Thông tư hướng dẫn thi hành Dự thảo) hướng dẫn cụ thể như thế nào là có “ <i>hiểu biết pháp luật</i> ” (ví dụ: có văn bằng, chứng chỉ chuyên ngành luật).

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
	<i>nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động.</i>			
5	<b>Khoản 5 Điều 9. Tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên lao động</b> <i>5. Không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án.</i>	EuroCham	Khoản 5 Điều 9 Dự thảo cũng quy định trọng tài viên lao động “ <i>không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án</i> ”. Dự thảo chưa làm rõ những người đã từng giữ những chức vụ nêu trên nhưng đã không còn đương nhiệm có đủ điều kiện trở thành trọng tài viên lao động hay không.	Đề xuất sửa đổi Khoản 5 Điều 9 theo hướng “ <i>Không phải là người hiện đang giữ chức vụ thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án.</i> ”
6	<b>Điều 10. Bổ nhiệm trọng tài viên lao động</b> <i>1. Căn cứ số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động quy định tại khoản 2 Điều 185 của Bộ luật Lao động và tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên lao động quy định tại Điều 9 Nghị định này, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng</i>	EuroCham	Liên quan đến vấn đề tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh có trách nhiệm đề cử các trọng tài viên cho Hội đồng trọng tài lao động, quy chế phối hợp giữa các tổ chức này để đề cử ra tối thiểu 5 trọng tài viên sẽ thực hiện như thế nào?	Đề nghị bổ sung các quy định làm rõ về các tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh và quy chế chọn ra các trọng tài viên để đề cử vào Hội đồng trọng tài lao động. Dự thảo Nghị định nên làm rõ các câu hỏi sau: <ul style="list-style-type: none"><li>(i) Danh sách các trọng tài viên được đề cử vào Hội đồng trọng tài lao động được thông qua bởi các tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh như thế nào.</li><li>(ii) Nếu không có tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thì việc đề cử các trọng tài viên mà do tổ chức đại diện người sử dụng lao động lựa chọn phải xử lý như thế nào.</li></ul>

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
	<u>lao động trên địa bàn tỉnh gửi hồ sơ đề cử về Sở Lao động-Thương binh và Xã hội.</u>	EuroCham	Đề cử trọng tài viên lao động là cơ chế đề cử ba bên gồm đại diện cơ quan nhà nước, đại diện chủ sử dụng lao động và đại diện của người lao động. Ở đây đại diện của người lao động cấp tỉnh được ấn định là Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Chúng tôi lưu ý rằng Khoản 3 Điều 3 Bộ luật lao động 2019 quy định tổ chức đại diện cho người lao động bao gồm cả tổ chức công đoàn cơ sở và tổ chức người lao động tại doanh nghiệp. Vì vậy, cơ quan đại diện người lao động cấp tỉnh cho mục đích đề cử trọng tài viên phải bao gồm cả đại diện tổ chức công đoàn cơ sở và đại diện của tổ chức người lao động tại doanh nghiệp.	Cơ quan đại diện người lao động cấp tỉnh cho mục đích đề cử trọng tài viên phải bao gồm cả đại diện tổ chức công đoàn và đại diện của tổ chức người lao động. Điều này tuân thủ với các nguyên tắc của Công ước về Quyền lập hội mà Việt Nam cam kết phê chuẩn trong Hiệp định thương mại tự do EU-VN. Đề xuất sửa đổi Khoản 1 Điều 10 theo hướng: “ <u>Căn cứ số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động quy định tại khoản 2 Điều 185 của Bộ luật Lao động và tiêu chuẩn, điều kiện trọng tài viên lao động quy định tại Điều 9 Nghị định này, Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, công đoàn cơ sở, tổ chức người của người lao động tại doanh nghiệp, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh gửi hồ sơ đề cử về Sở Lao động-Thương binh và Xã hội</u> ”
7	<b>Điều 9, Điều 10 và Điều 12</b>	EuroCham	Dự thảo đề cập đến “ <u>tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh</u> ” và vai trò của tổ chức này trong việc bổ nhiệm trọng tài viên lao động cũng như thành lập trọng tài lao động. Tuy nhiên, Dự thảo chưa quy định tổ chức này cụ thể là tổ chức nào, do ai thành lập và quản lý.	Đề xuất làm rõ điểm này trong Dự thảo này hoặc văn bản khác quy định về “ <u>tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh</u> ”.
8	<b>Điểm b Khoản 4 Điều 13. Thành lập Ban trọng tài lao động</b> .... - Khi nhận được văn bản triệu tập, các bên tranh chấp	EuroCham	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nếu một trong các bên không thể tham dự phiên họp vì một lý do chính đáng, họ có thể đề nghị lùi thời gian tiến hành phiên họp. Tuy nhiên, dự thảo Nghị định hiện không quy định thời hạn cho việc yêu cầu thay đổi này.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Đề nghị bổ sung thời hạn yêu cầu Ban trọng tài lao động thay đổi thời gian tiến hành cuộc họp sau khi các bên nhận được văn bản triệu tập của Ban trọng tài lao động. Chúng tôi đề xuất bổ sung quy định tại Điểm b Khoản 4 Điều 13 theo hướng “<u>Trường hợp, một trong các bên có lý do chính đáng, không</u></li> </ul>

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
	<p><i>phải phản hồi cho Ban trọng tài lao động về việc tham gia phiên họp. Trường hợp, một trong các bên có lý do chính đáng, không thể tham dự cuộc họp theo thời gian, địa điểm triệu tập thì có thể đề nghị Ban trọng tài lao động lùi thời gian tổ chức phiên họp vào thời điểm thích hợp. Ban trọng tài lao động có thẩm quyền quyết định cuối cùng việc lùi thời gian tiến hành cuộc họp và thông báo cho các bên.</i></p> <p><i>- Tại cuộc họp giải quyết tranh chấp lao động phải có mặt đại diện các bên tranh chấp hoặc người được ủy quyền theo quy định. Trường hợp một trong các bên vắng mặt, kể cả trường hợp có đề nghị lùi thời gian họp nhưng không được chấp thuận thì Ban trọng tài lao động vẫn tiến hành phiên họp.</i></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Ban trọng tài lao động có quyền quyết định cuối cùng việc lùi thời gian tiến hành cuộc họp và thông báo cho các bên. Tuy nhiên, hiện dự thảo không quy định phải thông báo trước bao nhiêu ngày.</li> <li>Dự thảo Nghị định quy định biên bản cuộc họp giải quyết tranh chấp phải có chữ ký của từng trọng tài viên và các bên tranh chấp tham gia phiên họp. Tuy nhiên, nếu cuộc họp chỉ có sự tham gia của một bên tranh chấp, liệu có yêu cầu phải có chữ ký của bên còn lại không.</li> </ul>	<p><i>thể tham dự cuộc họp theo thời gian, địa điểm triệu tập thì có thể đề nghị Ban trọng tài lao động lùi thời gian tổ chức phiên họp vào thời điểm thích hợp ít nhất 3 ngày làm việc trước thời điểm cuộc họp”.</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Đề nghị làm rõ Ban trọng tài có nghĩa vụ phải báo trước bao nhiêu ngày khi quyết định thay đổi thời gian tiến hành cuộc họp hay không. Chúng tôi đề xuất bổ sung quy định tại Điểm b Khoản 4 Điều 13 theo hướng “<i>Ban trọng tài lao động có thẩm quyền quyết định cuối cùng việc lùi thời gian tiến hành cuộc họp và thông báo cho các bên trước ít nhất 3 ngày làm việc trước thời điểm cuộc họp”.</i></li> <li>Đề nghị làm rõ về việc biên bản cuộc họp giải quyết tranh chấp lao động có đầy đủ hiệu lực cho dù một trong các bên vắng mặt tại cuộc họp và không ký tên vào biên bản, bổ sung quy định tại Điểm b Khoản 4 Điều 13 theo hướng “<i>Trường hợp một trong các bên vắng mặt tại phiên họp, biên bản vẫn duy trì hiệu lực mà không cần lấy chữ ký của bên vắng mặt vào biên bản”</i></li> </ul>

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
	<p>- Trong phiên họp, Ban trọng tài lao động phải nêu rõ nội dung các bên đề nghị giải quyết, nghe các bên trình bày cụ thể về nội dung vụ việc và ghi thành biên bản, có chữ ký của từng trọng tài viên và các bên tranh chấp tham gia phiên họp.</p>			
9	<b>Điều 17</b>	Colin Blackwell	<p>1. Trong thời hạn 24 giờ kể từ khi nhận được quyết định đình công của tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải xem xét, nếu thấy cuộc đình công thuộc các trường hợp quy định tại điểm a, b khoản 3 Điều 16 Nghị định này thì có văn bản báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định hoãn cuộc đình công.</p> <p>Văn bản đề nghị hoãn đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải bao gồm các nội dung cơ bản sau: tên doanh nghiệp dự kiến diễn ra đình công, tên tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công; địa điểm dự kiến diễn ra đình công; thời điểm dự kiến bắt đầu đình công; yêu cầu của tổ chức đại diện người lao động; lý do cần thiết phải hoãn cuộc</p>	<p>Trình tự thủ tục này sẽ có ích hơn khi chỉ ra: làm thế nào để các công ty có thể kêu gọi chính phủ ngăn chặn các cuộc đình công.</p>

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
			<p>đình công; kiến nghị hoãn đình công, thời hạn hoãn đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>2. Trong thời hạn 24 giờ kể từ khi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có báo cáo, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, ra quyết định hoãn đình công. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi ra quyết định, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải thông báo cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, người sử dụng lao động nơi dự kiến diễn ra đình công. Quyết định hoãn đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có hiệu lực kể từ ngày ký.</p> <p>3. Căn cứ quyết định của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, người lao động, người sử dụng lao động và các cá nhân, tổ chức liên quan phải thực hiện ngay việc hoãn đình công theo quy định.</p>	

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
10	<b>Điều 18</b>	Colin Blackwell	<p>1. Khi xét thấy cuộc đình công thuộc các trường hợp quy định tại điểm c, d, đ khoản 3 Điều 16 Nghị định này, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội phải báo cáo ngay Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện về việc ngừng đình công. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được báo cáo của Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện xem xét đề nghị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định ngừng đình công, đồng thời gửi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Đề nghị ngừng đình công gửi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh gồm: tên doanh nghiệp đang diễn ra đình công; tên tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công; địa điểm đình công; thời điểm bắt đầu đình công; phạm vi diễn ra đình công; số lượng người lao động đang tham gia đình công; yêu cầu của tổ chức đại diện người lao động; lý do ngừng đình công; kiến nghị về việc ngừng đình công và các biện pháp để thực hiện quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.</p> <p>2. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi nhận được báo cáo của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp</p>	Trong khi chính phủ đang xem xét biện pháp để ngăn chặn một cuộc đình công, làm thế nào để các công ty có thể báo cáo với chính phủ thực tế diễn ra và ý kiến của họ?



STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
			<p>huyện, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội phải có ý kiến để Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét quyết định ngừng đình công.</p> <p>3. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội có ý kiến, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh xem xét, ra quyết định ngừng đình công. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi ra quyết định, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh phải thông báo cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Chủ tịch Liên đoàn Lao động tỉnh, Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, người sử dụng lao động nơi đang diễn ra đình công. Quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có hiệu lực kể từ ngày ký.</p> <p>4. Trong thời hạn 12 giờ kể từ khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra Quyết định ngừng đình công, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công, người lao động, người sử dụng lao động và các cá nhân, tổ chức liên quan phải thực hiện ngay việc ngừng đình công theo quy định.</p>	

STT	Tham chiếu	Thành viên góp ý	Mô tả vấn đề	Đề xuất, khuyến nghị
			5. Trong thời hạn 48 giờ kể từ khi nhận được quyết định ngừng đình công của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải báo cáo Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh về kết quả thực hiện ngừng đình công.	
11	<b>Khuyến nghị chung</b>	Colin Blackwell		Quyền của người quản lý công đoàn hoặc đại diện lao động có thể tự mình khởi xướng các cuộc đình công - điều này có thể dẫn đến xung đột nếu người lao động không ủng hộ cuộc đình công.
12	<b>Khuyến nghị chung</b>	EuroCham	Không có quy định về việc nếu tranh chấp đang được giải quyết ở trọng tài thì tòa án có được thụ lý giải quyết không.	Dự thảo Nghị định nên quy định rõ việc nếu tranh chấp đang được giải quyết ở trọng tài thì tòa án có được thụ lý giải quyết không.
13	<b>Khuyến nghị chung</b>	EuroCham	Không có quy định rõ về việc thực thi phán quyết của trọng tài lao động.	Dự thảo Nghị định nên quy định rõ việc thực thi phán quyết của trọng tài lao động ra sao? Việc thực thi có giống như phán quyết của tòa án không? Chúng tôi đề xuất quy định phán quyết trọng tài lao động có giá trị ngang bằng với phán quyết có hiệu lực của tòa án.
14	<b>Khuyến nghị chung</b>	EuroCham	Không có quy định rõ ràng về quy trình các bên có quyền khởi kiện tại tòa án và các trường hợp được khởi kiện như trong Luật trọng tài thương mại.	Dự thảo Nghị định nên quy định rõ quy trình các bên có quyền khởi kiện tại tòa án và các trường hợp được khởi kiện tuân theo các quy định trong Luật trọng tài thương mại.