

CHÍNH PHỦ

CHÍNH PHỦ

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Số: 133/2007/NĐ-CP

Hà Nội, ngày 08 tháng 8 năm 2007

NGHỊ ĐỊNH**quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động**

CHÍNH PHỦ

Căn cứ Luật tổ chức Chính phủ ngày 25 tháng 12 năm 2001;

Căn cứ Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002; Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006;

Xét đề nghị của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội,

NGHỊ ĐỊNH:

Chương I

QUY ĐỊNH CHUNG**Điều 1. Phạm vi điều chỉnh**

Nghị định này quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Điều 159; Điều 162; Điều 163; Điều 164; Điều 165a; Điều 170; Điều 170a; Điều 171; Điều 171a và Điều 174d của Bộ luật lao động đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 02 tháng 4 năm 2002 và Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động ngày 29 tháng 11 năm 2006 (sau đây gọi tắt là Bộ luật lao động) về giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 2. Phạm vi áp dụng

1. Doanh nghiệp thành lập, hoạt động theo Luật doanh nghiệp.

2. Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã thành lập, hoạt động theo Luật hợp tác xã.

3. Công ty nhà nước đang trong thời kỳ chuyển đổi theo khoản 2 Điều 166 của Luật doanh nghiệp.

4. Tổ chức, đơn vị, cá nhân Việt Nam hoạt động theo quy định của pháp luật Việt Nam có sử dụng người lao động Việt Nam theo chế độ hợp đồng lao động.

Doanh nghiệp, Hợp tác xã, Liên hiệp hợp tác xã, tổ chức, đơn vị, cá nhân quy định tại các khoản 1, 2, 3 và 4 Điều này sau đây gọi tắt là doanh nghiệp.

Điều 3. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động; Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, Ban Chấp hành Công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở); đại diện của tập thể lao động, người sử dụng lao động tại các doanh nghiệp.

2. Người lao động Việt Nam làm việc trong các cơ quan, tổ chức quốc tế hoặc nước ngoài; văn phòng đại diện, chi nhánh của các tổ chức kinh tế nước ngoài tại Việt Nam; người nước ngoài làm việc tại Việt Nam cũng được áp dụng quy định tại Nghị định này, trừ trường hợp Điều ước quốc tế mà Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam là thành viên có quy định khác.

3. Nghị định này cũng được áp dụng đối với các cơ quan, tổ chức liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động, giải quyết các cuộc đình công của tập thể lao động.

Chương II

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Mục 1

HỘI ĐỒNG HÒA GIẢI LAO ĐỘNG CƠ SỞ VÀ HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG

Điều 4. Thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở theo khoản 1, khoản 2 Điều 162 của Bộ luật lao động

1. Người sử dụng lao động có trách nhiệm phối hợp với Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở (sau đây gọi tắt là Hội đồng hòa giải). Mỗi bên dự kiến người đại diện của mình có đủ điều kiện để cùng thảo luận, thống nhất lựa chọn các thành viên tham gia Hội đồng.

2. Người sử dụng lao động ra quyết định thành lập Hội đồng hòa giải, trong quyết định ghi rõ họ, tên của từng thành viên, Chủ tịch và Thư ký của Hội đồng hòa giải, nhiệm kỳ của Chủ tịch và Thư ký của Hội đồng hòa giải.

Quyết định thành lập Hội đồng hòa giải phải được thông báo công khai tại doanh nghiệp, gửi cho Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, các thành viên của Hội đồng và cơ quan lao động huyện, quận,

thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cơ quan lao động cấp huyện) để theo dõi.

3. Người được dự kiến tham gia Hội đồng hòa giải của bên người sử dụng lao động và bên người lao động được quy định như sau:

a) Bên người sử dụng lao động là người đại diện theo pháp luật hoặc người đại diện theo ủy quyền bằng văn bản của doanh nghiệp;

b) Bên người lao động do Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở cử trong số ủy viên Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đoàn viên công đoàn tại doanh nghiệp.

Hai bên có thể thỏa thuận để lựa chọn một hoặc một số chuyên gia ngoài doanh nghiệp có đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều 6 Nghị định này tham gia vào Hội đồng hòa giải.

4. Thành viên của Hội đồng hòa giải phải có ít nhất bốn (04) người trong đó có Chủ tịch và Thư ký Hội đồng. Kể từ ngày thành lập, mỗi năm một lần đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và Thư ký Hội đồng, nếu bên này làm Chủ tịch thì bên kia làm Thư ký Hội đồng.

5. Thành viên của Hội đồng hòa giải được tham dự các khóa đào tạo về nghiệp vụ hòa giải, các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

Điều 5. Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải theo khoản 3, khoản 4 Điều 162 và Điều 165a của Bộ luật lao động

1. Hội đồng hòa giải có nhiệm vụ hòa giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân xảy ra tại doanh nghiệp và các vụ tranh chấp lao động tập thể khi có đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, Hội đồng hòa giải phải họp với các bên tranh chấp lao động để hòa giải.

3. Phiên họp hòa giải vụ tranh chấp lao động được tiến hành khi có mặt ít nhất hai phần ba số thành viên của Hội đồng. Trình tự, thủ tục tiến hành phiên họp hòa giải thực hiện theo quy định tại khoản 2 Điều 165a của Bộ luật lao động.

4. Việc hòa giải để giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng hòa giải phải tuân theo các quy định của Bộ luật lao động và Nghị định này.

5. Người sử dụng lao động có trách nhiệm bảo đảm các điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hòa giải trong thời gian tham gia hòa giải, như: phòng họp hòa giải khi có vụ việc, cung cấp các phương tiện làm việc cho thành viên Hội đồng hòa giải; cung cấp các tài liệu, giấy tờ liên quan đến tranh chấp lao động; trả lương, trả công cho thành

viên Hội đồng hòa giải trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động và những ngày tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ do cơ quan lao động các cấp tổ chức.

Điều 6. Hòa giải viên lao động theo Điều 163 của Bộ luật lao động

1. Những người có đủ các điều kiện sau đây được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện công nhận là hòa giải viên lao động:

- a) Có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có phẩm chất đạo đức tốt;
- b) Có hiểu biết về pháp luật lao động;
- c) Có kỹ năng hòa giải hoặc kinh nghiệm trong việc tổ chức hòa giải để đảm nhiệm công việc của hòa giải viên lao động;
- d) Tự nguyện tham gia tổ chức hòa giải.

2. Liên đoàn lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi tắt là Liên đoàn lao động cấp huyện) hoặc tương đương (công đoàn các khu công nghiệp, khu chế xuất) lập danh sách các thành viên đối với những người có đủ điều kiện theo quy định tại khoản 1 Điều này nộp hồ sơ gửi cơ quan lao động cấp huyện đăng ký tham gia hòa giải viên lao động.

Đối với những người có đủ điều kiện quy định tại khoản 1 Điều này nộp hồ sơ gửi cơ quan lao động cấp huyện để đăng ký tham gia hòa giải viên lao động.

3. Hòa giải viên lao động bị miễn nhiệm trong những trường hợp sau:

- a) Có hành vi vi phạm pháp luật;
- b) Có hành vi trái đạo đức xã hội;
- c) Đã nhiều lần từ chối nhiệm vụ hòa giải.

4. Cơ quan lao động cấp huyện có trách nhiệm:

a) Trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ra quyết định công nhận hòa giải viên lao động;

b) Giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động;

c) Cử cán bộ làm công tác hòa giải viên lao động và phân công hòa giải viên lao động tham gia giải quyết các vụ tranh chấp lao động cụ thể tại địa bàn.

5. Hòa giải viên lao động được tham dự các khóa đào tạo về nghiệp vụ hòa giải, các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

6. Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định cụ thể hồ sơ, trình tự, thủ tục cử hòa giải viên lao động và việc quản lý đội ngũ hòa giải viên lao động.

Điều 7. Hoạt động của hòa giải viên lao động theo Điều 163 và Điều 165a của Bộ luật lao động

1. Hòa giải viên lao động có nhiệm vụ hòa giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân tại các doanh nghiệp chưa có Hội đồng hòa giải, tranh chấp việc thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề, các tranh chấp quy định tại khoản 2 Điều 166 của Bộ luật lao động khi các đương sự có yêu cầu và các vụ tranh chấp lao động tập thể khi có yêu cầu.

2. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, hòa giải viên lao động phải họp với các bên tranh chấp lao động để hòa giải.

Trường hợp vụ tranh chấp lao động xảy ra tại doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải bố trí địa điểm để hòa giải viên lao động tiến hành phiên họp hòa giải.

Các trường hợp tranh chấp lao động không xảy ra tại doanh nghiệp thì cơ quan lao động cấp huyện bố trí địa điểm để hòa giải viên lao động tiến hành phiên họp hòa giải.

3. Hòa giải viên trong những ngày thực hiện công tác hòa giải tranh chấp lao động, kể cả ngày làm việc nghiên cứu hồ sơ được hưởng thù lao tương đương chế độ bồi dưỡng phiên tòa áp dụng đối với Hội thẩm nhân dân.

4. Kinh phí hoạt động của hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán chi thường xuyên của cơ quan lao động cấp huyện. Bộ Tài chính hướng dẫn cụ thể về kinh phí bảo đảm hoạt động của hòa giải viên lao động.

Điều 8. Lựa chọn Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động trong trường hợp giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo khoản 1 Điều 170 của Bộ luật lao động

Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động thỏa thuận với người sử dụng lao động bằng văn bản trong việc lựa chọn Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại cơ sở.

Mục 2

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ CỦA CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN CẤP HUYỆN

Điều 9. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện theo khoản 2 Điều 170 của Bộ luật lao động

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có nhiệm vụ giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền xảy ra trên địa bàn trong các trường hợp sau:

a) Đã được Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải nhưng không thành;

b) Đã hết thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn mà Hội đồng hòa giải hoặc hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc không tổ chức được phiên họp hòa giải.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải họp với các bên tranh chấp lao động để giải quyết vụ tranh chấp.

Điều 10. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện theo điểm b khoản 1 Điều 170a của Bộ luật lao động

1. Trong thời gian ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện chủ trì, phối hợp với các cơ quan, tổ chức hữu quan khác nghiên cứu các nội dung liên quan đến việc giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể và đề xuất biện pháp giải quyết.

Sau khi các cơ quan, tổ chức hữu quan

có ý kiến đề xuất biện pháp giải quyết vụ tranh chấp, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện triệu tập phiên họp giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 2 Điều 9 Nghị định này.

2. Tại phiên họp giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thể mời đại diện của Công đoàn cấp trên của Công đoàn cơ sở, các cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

3. Trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền, nếu xét thấy vụ tranh chấp lao động tập thể xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện ra quyết định xử phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi vi phạm theo quy định của pháp luật về xử phạt hành chính.

4. Cơ quan lao động cấp huyện phối hợp với Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương giúp Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giám sát các bên tranh chấp lao động thực hiện các quy định của pháp luật về việc giải quyết tranh chấp lao động của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện.

Mục 3

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ CỦA HỘI ĐỒNG TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG

Điều 11. Thành lập Hội đồng trọng tài lao động theo Điều 164 của Bộ luật lao động

1. Sau khi thống nhất với các ngành liên quan về dự kiến Chủ tịch và các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động, Giám đốc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội trình Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động để hòa giải các vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và các vụ tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp không được đình công xảy ra trên địa bàn quản lý.

2. Hội đồng trọng tài lao động đặt trụ sở tại Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, có con dấu riêng.

3. Kinh phí hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động do ngân sách nhà nước bảo đảm và được bố trí trong dự toán chi thường xuyên của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội.

Sở Lao động - Thương binh và Xã hội bố trí địa điểm, phương tiện làm việc và bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

4. Thành phần của Hội đồng trọng tài lao động được hình thành theo số lẻ, gồm năm hoặc bảy thành viên, trong đó:

a) Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo Sở Lao động - Thương binh và Xã hội;

b) Thư ký Hội đồng là công chức của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội cử;

c) Một thành viên là đại diện Liên đoàn Lao động cấp tỉnh;

d) Một thành viên là đại diện của người sử dụng lao động địa phương;

đ) Một hoặc một số thành viên là luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm.

5. Thư ký Hội đồng trọng tài lao động làm việc chuyên trách làm nhiệm vụ thường trực của Hội đồng, được hưởng phụ cấp trách nhiệm tương đương phụ cấp chức vụ của Trưởng phòng thuộc Sở. Các thành viên khác làm việc theo chế độ kiêm nhiệm được hưởng chế độ bồi dưỡng trong quá trình thực hiện công tác giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật tương đương với chế độ bồi dưỡng phiên tòa áp dụng đối với Hội thẩm nhân dân.

6. Các thành viên của Hội đồng trọng tài lao động được Sở Lao động - Thương

binh và Xã hội cung cấp thông tin về các quy định của pháp luật lao động, được tham dự các lớp bồi dưỡng về pháp luật lao động.

Điều 12. Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động theo Điều 164 và Điều 171 của Bộ luật lao động

1. Hội đồng trọng tài lao động họp để hòa giải vụ tranh chấp lao động tập thể khi có ít nhất hai phần ba số thành viên của Hội đồng có mặt (trong đó phải có các thành viên của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động tỉnh, đại diện của người sử dụng lao động địa phương).

2. Trong thời hạn bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải, Hội đồng trọng tài lao động họp với các bên tranh chấp lao động để giải quyết vụ tranh chấp lao động.

3. Khi tiến hành giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp thuộc danh mục doanh nghiệp không được đình công xảy ra trên địa bàn, Hội đồng trọng tài lao động phải ra quyết định giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Nếu một trong hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết.

Chương III

CỬ ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG, XÁC ĐỊNH NGƯỜI LAO ĐỘNG KHÔNG THAM GIA ĐÌNH CÔNG, GIẢI QUYẾT CÁC VỤ NGỪNG VIỆC CỦA TẬP THỂ LAO ĐỘNG KHI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN

Điều 13. Cử đại diện tập thể lao động để tổ chức và lãnh đạo đình công theo Điều 172a của Bộ luật lao động

Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp chưa có Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở, tập thể lao động được cử đại diện để tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định như sau:

1. Căn cứ vào quy mô và số lượng người lao động trong doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp, tập thể lao động quyết định số lượng đại diện tập thể lao động theo nguyên tắc số lẻ, tối đa không quá chín (09) người, tối thiểu không dưới ba (03) người làm đại diện cho tập thể lao động để tổ chức và lãnh đạo đình công tại doanh nghiệp. Việc cử đại diện của tập thể lao động tại doanh nghiệp phải được thông báo bằng văn bản với Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương trong thời gian tối đa năm (05) ngày làm việc, kể từ khi được tập thể lao động cử.

2. Liên đoàn Lao động cấp huyện hoặc tương đương phối hợp với cơ quan lao động cấp huyện hướng dẫn tập thể lao động cử đại diện tập thể lao động tại doanh nghiệp.

3. Những người được cử làm đại diện tập thể lao động để tổ chức, lãnh đạo đình công có nhiệm vụ, quyền hạn như sau:

a) Thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động về việc tổ chức, lãnh đạo đình công;

b) Có các quyền hạn và nghĩa vụ như đối với thành viên Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở trong quá trình tổ chức, lãnh đạo đình công;

c) Được hưởng quyền lợi như cán bộ công đoàn cơ sở khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong quá trình làm đại diện tập thể lao động;

d) Thời gian làm đại diện tập thể lao động được tính từ thời điểm tập thể lao động cử đến khi kết thúc việc giải quyết tranh chấp lao động.

Điều 14. Xác định người lao động không tham gia đình công theo khoản 1 Điều 174d của Bộ luật lao động

Người lao động được xác định là người không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công là những người không tham gia đình công, những người thuộc bộ phận của doanh nghiệp

không đình công nhưng do ảnh hưởng của đình công phải ngừng việc.

Điều 15. Giải quyết cuộc ngừng việc tạm thời của tập thể lao động khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền theo khoản 3 Điều 159 của Bộ luật lao động

1. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện phải kịp thời giải quyết.

2. Trong trường hợp các bên tranh chấp không chấp nhận phương án giải quyết thì Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện báo cáo bằng văn bản với Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, đồng thời gửi Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, đại diện của người sử dụng lao động cấp tỉnh biết để phối hợp xử lý.

3. Căn cứ vào nội dung yêu cầu của tập thể lao động, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện họp với đại diện Ban Chấp hành Công đoàn hoặc đại diện do tập thể lao động cử (đối với nơi chưa có tổ chức công đoàn), người sử dụng lao động; yêu cầu các bên chấp hành pháp luật lao động và tập thể lao động trở lại làm việc, ổn định sản xuất.

4. Xem xét và xử phạt vi phạm hành chính (nếu có) hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội

quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp.

5. Tiến hành hòa giải đối với nội dung tranh chấp lao động tập thể không xuất phát từ hành vi vi phạm pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác tại doanh nghiệp. Trường hợp hòa giải không thành thì hướng dẫn các bên thực hiện theo đúng quy định của pháp luật lao động về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

Chương IV

ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH

Điều 16. Hiệu lực thi hành

Nghị định này có hiệu lực thi hành sau 15 ngày, kể từ ngày đăng Công báo.

Bãi bỏ Nghị định số 58/CP ngày 31 tháng 5 năm 1997 của Chính phủ về việc

trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công; bãi bỏ Quyết định số 744/TTg ngày 08 tháng 10 năm 1996 của Thủ tướng Chính phủ về thành lập Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh.

Điều 17. Trách nhiệm hướng dẫn và thi hành

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội có trách nhiệm hướng dẫn thực hiện Nghị định này.

2. 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 chịu trách nhiệm thi hành Nghị định này./.

TM. CHÍNH PHỦ
THỦ TƯỚNG

Nguyễn Tấn Dũng