



Tổ chức
Lao động
Quốc tế



Bộ Luật Lao Động 2019

Giải quyết tranh chấp lao động

Việt Nam đã tiến hành sửa đổi Bộ Luật Lao Động (BLLĐ) với nhiều nội dung cải cách để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động, giảm bớt các thủ tục hành chính đối với người sử dụng lao động, đồng thời thúc đẩy hội nhập quốc tế, đảm bảo tăng trưởng kinh tế và phồn vinh cho tất cả mọi người. BLLĐ được Quốc hội thông qua vào tháng 11 năm 2019 là kết quả của sự tham vấn sâu rộng với các chuyên gia, các bên liên quan ở trung ương và địa phương, cũng như công luận nói chung. BLLĐ có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Tài liệu này sẽ giới thiệu về hệ thống và quy trình giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của BLLĐ 2019.

Thể nào là tranh chấp lao động?

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động (TCĐD NLĐ) với nhau, tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

BLLĐ 2019 tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên khi giải quyết tranh chấp lao động, khuyến khích các bên sử dụng phương thức hoà giải và trọng tài để giải quyết tranh chấp. Các nguyên tắc cần tuân thủ khi giải quyết tranh chấp là công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, đúng pháp luật, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, và đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Để đạt được mục tiêu này, BLLĐ cũng quy định rằng một bên không được hành động đơn phương chống lại bên kia trong quá trình tranh chấp lao động được giải quyết tại cơ quan có thẩm quyền (Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động, hoặc Toà án nhân dân).

Đối với mỗi loại tranh chấp, BLLĐ đặt ra quy trình giải quyết tranh chấp khác nhau. Theo đó, BLLĐ phân loại tranh chấp thành hai nhóm chính, trong đó tranh chấp lao động tập thể được chia thành các nhóm nhỏ hơn:

1. Tranh chấp lao động cá nhân
2. Tranh chấp lao động tập thể
 - a. Tranh chấp lao động tập thể về quyền
 - b. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

Lưu ý: Đối với một số tranh chấp, mặc dù chủ thể không phải là người lao động và người sử dụng lao động, nhưng BLLĐ vẫn xếp vào nhóm tranh chấp lao động cá nhân để tiện cho việc giải quyết. Những tranh chấp này bao gồm: tranh chấp giữa người lao động và tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, hoặc tranh chấp giữa người lao động cho thuê lại và bên thuê lại lao động.



Tranh chấp lao động cá nhân

Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa:

- Người lao động và người sử dụng lao động; hoặc
- Người lao động và tổ chức đưa người lao động đó đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; hoặc
- Người lao động cho thuê lại và bên sử dụng lao động thuê lại.

Tranh chấp lao động cá nhân có thể phát sinh từ điều kiện lao động, quyền, nghĩa vụ, hay hành vi tại nơi làm việc theo quy định của BLLĐ, bao gồm: tiền lương, thời giờ làm việc, thử việc, phân biệt đối xử, quyền và nghĩa vụ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.



Hộp 1: Chủ thể giải quyết tranh chấp lao động: Hoà giải viên và trọng tài lao động

Cơ quan chuyên môn về lao động trực thuộc Uỷ ban nhân dân có trách nhiệm tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp, thực hiện nhiệm vụ phân loại, tranh chấp, hướng dẫn và hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp lao động. Hoà giải viên lao động hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp, và có thể đưa ra phương án hòa giải tranh chấp để các bên xem xét, cân nhắc chấp thuận. Hoà giải viên không thể ra quyết định ràng buộc các bên. Hoà giải viên do Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm.

Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ) do Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp tỉnh thành lập, bao gồm ít nhất 5 thành viên do Sở Lao động, Thương binh và Xã hội đề cử (bao gồm Chủ tịch và Thư ký của Hội đồng); 5 thành viên do Liên đoàn lao động cấp tỉnh đề cử; và 5 thành viên do tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh đề cử. Thông thường, mỗi tranh chấp sẽ do Ban trọng tài lao động gồm ba thành viên, trong đó mỗi bên tranh chấp lựa chọn một thành viên và các thành viên này lựa chọn một thành viên khác làm Trưởng ban trong số các thành viên của HĐTTLĐ giải quyết.

Tranh chấp lao động tập thể

BLLĐ quy định hai loại tranh chấp lao động tập thể. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hoặc nhiều TCĐĐ NLĐ với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động trong các trường hợp sau:

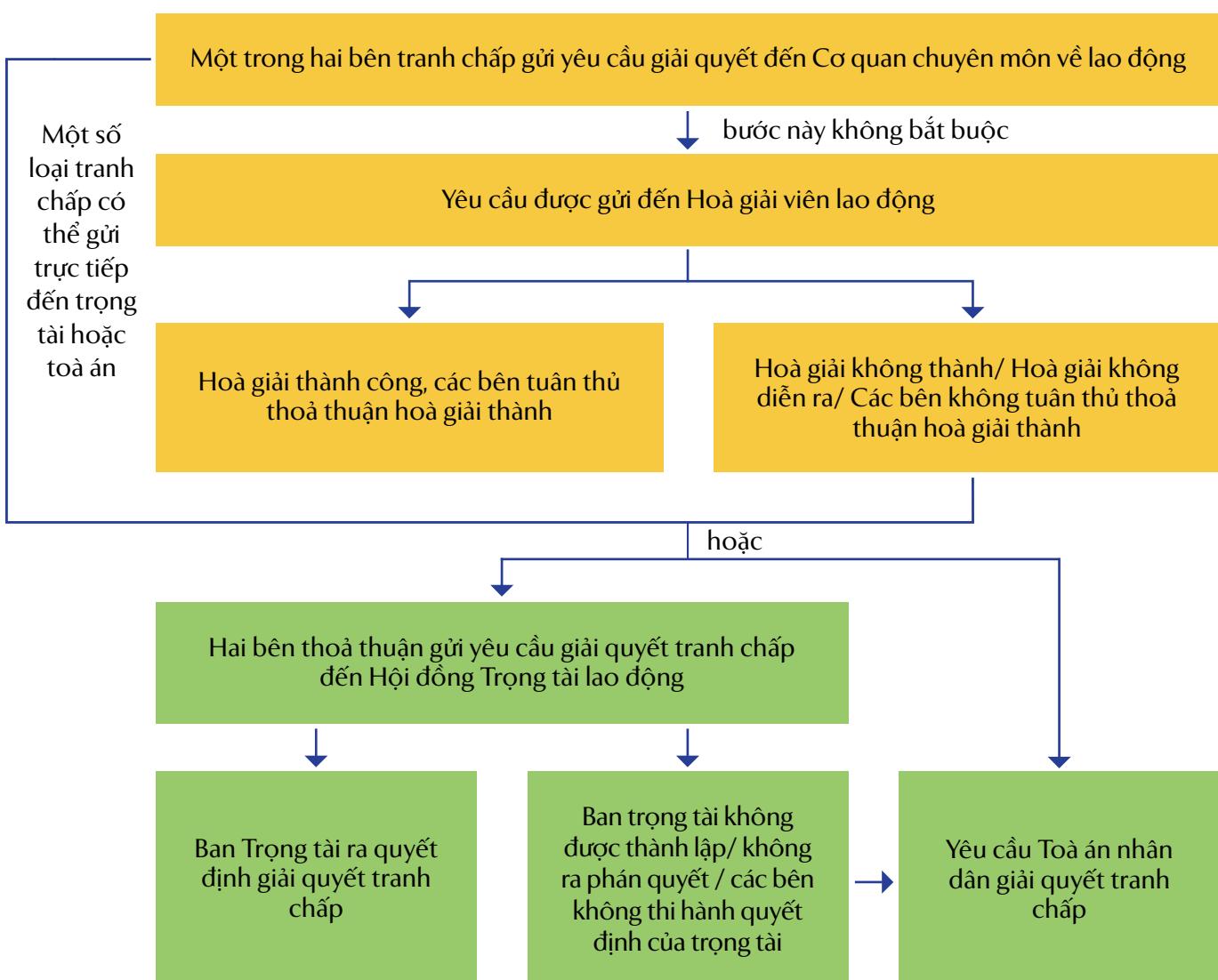
- Có sự khác trong việc giải thích hay thực hiện các quy định của thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế hay các thoả thuận hợp pháp khác;
- Có sự khác trong việc giải thích hay thực hiện các quy định của pháp luật lao động;
- Khi phát sinh một số hành vi của người sử dụng lao động đối với người lao động hoặc thành viên ban lãnh đạo của TCĐĐ NLĐ. Những hành vi này bao gồm phân biệt đối xử vì lý do thành lập và/hoặc gia nhập một TCĐĐ NLĐ hoặc thực hiện hoạt động liên quan đến TCĐĐ NLĐ, hoặc hành vi can thiệp, thao túng chống TCĐĐ NLĐ, hoặc vi phạm nghĩa vụ thương lượng thiện chí.

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp giữa một hoặc nhiều TCĐĐ NLĐ với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động:

- Phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể; và/hoặc
- Khi một bên từ chối thương lượng; và/hoặc
- Khi một bên không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của BLLĐ. Để biết thêm chi tiết, xem Tài liệu: Đối thoại tại nơi làm việc và thương lượng tập thể.

Quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Toà án nhân dân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (Xem Biểu đồ 1). Tuy nhiên, BLLĐ quy định rằng tranh chấp lao động cá nhân phải được hoà giải trước khi yêu cầu trọng tài hoặc toà án giải quyết, trừ trường hợp tranh chấp liên quan đến:



Biểu đồ 1. Quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

- Kỷ luật sa thải hoặc đòn phuong chấm dứt hợp đồng lao động;
- Bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng;
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp;
- Bồi thường thiệt hại giữa người lao động và doanh nghiệp, đơn vị đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Tranh chấp giữa lao động giúp việc và người sử dụng lao động;
- Tranh chấp giữa người lao động thuê lại và người sử dụng lao động thuê lại.

Ngoài các trường hợp nêu trên, các bên có thể yêu cầu trọng tài giải quyết khi:

- Hoà giải tại hoà giải viên lao động không thành, hoặc
- Hoà giải viên lao động không giải quyết vụ việc trong thời gian quy định, hoặc
- Một trong các bên không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải thành

Ngoài các trường hợp nêu trên, các bên có thể yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp khi:

- Hoà giải tại hoà giải viên lao động không thành, hoặc
- Hoà giải viên lao động không giải quyết vụ việc trong thời gian quy định, hoặc
- Một trong các bên không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải thành, hoặc
- Ban trọng tài lao động không được thành lập, hoặc
- Ban trọng tài lao động không ra phán quyết trong thời gian quy định, hoặc
- Một trong các bên không thi hành phán quyết của Ban trọng tài.



Yêu cầu hoà giải (hoặc trọng tài) giải quyết tranh chấp lao động cá nhân như nào?

Mỗi bên tranh chấp có thể gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đến Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài, Toà án nhân dân hoặc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân.

BLLĐ 2019 quy định rằng mỗi bên tranh chấp có thể gửi yêu cầu giải quyết đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân (cấp tỉnh hoặc cấp huyện). Việc gửi yêu cầu đến cơ quan này là không bắt buộc. Trong vòng 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu, cơ quan này phải chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động (nếu thủ tục hòa giải là bắt buộc theo BLLĐ), chuyển đến Hội đồng trọng tài (nếu hai bên yêu cầu trọng tài giải quyết) hoặc hướng dẫn các bên gửi yêu cầu đến Tòa án để giải quyết. Chi tiết xem Hộp 2 về thời hạn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Trong khi yêu cầu hoà giải có thể được thực hiện bởi bất kỳ bên nào trong tranh chấp lao động, yêu cầu giải quyết tại trọng tài lao động chỉ được thực hiện khi cả hai bên đồng ý đưa vụ việc.



Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Quy trình và thời hạn hoà giải và trọng tài tranh chấp lao động tập thể về quyền tương tự như đối với tranh chấp lao động cá nhân (xem Hộp 2).

Tất cả tranh chấp lao động tập thể phải được giải quyết trước tiên tại hoà giải viên lao động.

Tranh chấp lao động tập thể về quyền:

Tranh chấp lao động tập thể về quyền trước tiên phải được giải quyết qua con đường hoà giải. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hoà giải viên lao động không giải quyết tranh chấp trong vòng 05 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, hoặc hai bên không thực hiện thoả thuận hoà giải, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp tại Hội đồng trọng tài lao động (nếu cả hai bên đồng ý) hoặc Toà án nhân dân.



Thêm vào đó, các bên có thể yêu cầu toà án giải quyết tranh chấp nếu Ban trọng tài lao động không được thành lập, hoặc Ban trọng tài lao động không giải quyết tranh chấp trong thời gian luật định, hoặc một trong hai bên không thi hành phán quyết của trọng tài.

Trong một số trường nhất định, nếu xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Hoà giải viên lao động và/hoặc Ban đồng trọng tài lao động phải lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật. Quy định này áp dụng trong trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền phát sinh khi:

- Có sự khác nhau trong việc hiểu và áp dụng các quy định của pháp luật lao động; hoặc
- Người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của TCĐD NLĐ vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong TCĐD NLĐ; can thiệp, thao túng chống TCĐD NLĐ; hoặc
- Vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.



Hộp 2: Trình tự, thủ tục hoà giải và trọng tài tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể

Tranh chấp do Hoà giải viên lao động giải quyết:

- Nộp yêu cầu giải quyết tranh chấp đến Hoà giải viên lao động trong vòng 06 tháng kể từ ngày cho rằng quyền hoặc lợi ích của mình bị xâm phạm
- Hoà giải viên phải giải quyết tranh chấp trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu
- Hai bên tranh chấp phải tham dự phiên hoà giải và có thể cử người đại diện
- Bản sao biên bản hoà giải được gửi cho các bên tranh chấp trong vòng 01 ngày kể từ ngày lập biên bản
- Trong trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền liên quan đến hiểu và thực hiện pháp luật lao động hoặc phân biệt đối xử vì lý do hoạt động của tổ chức đại diện người lao động mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật, Hoà giải viên phải lập biên bản chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật (cụ thể xem nội dung dưới đây)

Tranh chấp do Trọng tài lao động giải quyết:

- Nộp yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động đến Hội đồng trọng tài lao động trong vòng 09 tháng kể từ ngày cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm.
- Trong trường hợp một vụ việc tranh chấp được gửi đến trọng tài, các bên không được đồng thời yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết tranh chấp đó.
- Hội đồng trọng tài thành lập Ban trọng tài lao động trong vòng 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu
- Ban trọng tài phải ra quyết định về vụ tranh chấp và gửi đến các bên tranh chấp trong vòng 30 ngày kể từ ngày thành lập

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích:

Tương tự như tranh chấp lao động tập thể về quyền, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hoà giải trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Trong trường hợp hoà giải thành, biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

Trường hợp hoà giải không thành, hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải trong khoảng thời gian quy định, hoặc một trong hai bên không tuân thủ thoả thuận trong biên bản hòa giải thành, thì các bên tranh chấp, trên cơ sở đồng thuận, có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Hoặc TCĐD NLĐ có quyền thực hiện các thủ tục để đình công theo quy định của BLLĐ.



Đình công

TCĐD NLĐ chỉ có quyền thực hiện các thủ tục để đình công đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, và chỉ khi:

- Hòa giải không thành hoặc hòa giải viên lao động không tiến hành hoà giải trong thời hạn quy định, hoặc khi một trong các bên không thực hiện các thoả thuận trong biên bản hòa giải thành, hoặc
- Sau khi hai bên đồng ý yêu cầu trọng tài giải quyết, Hội đồng trọng tài lao động không được thành lập, hoặc không ra quyết định trong thời hạn quy định, hoặc khi người sử dụng lao động không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

Việc tiến hành đình công phải tuân theo các thủ tục quy định trong BLLĐ. TCĐD NLĐ không được tiến hành đình công khi tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đang được giải quyết tại cơ quan có thẩm quyền.



Toà án nhân dân là cơ quan duy nhất có quyền

- Tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu
- Tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp theo yêu cầu của một bên trong thương lượng tập thể. Tuy nhiên, Chủ tịch uỷ ban nhân dân cấp tỉnh có quyền hoãn hoặc ngừng đình công nếu xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến an ninh, quốc phòng, sức khỏe, trật tự công cộng (Chính phủ hướng dẫn quy định). Trong trường hợp đình công không tuân theo trình tự thủ tục, Chủ tịch Uỷ ban nhân dân cấp huyện cũng có thể được yêu cầu chỉ đạo cơ quan chuyên môn về lao động tham vấn và hỗ trợ các bên để giải quyết tranh chấp.

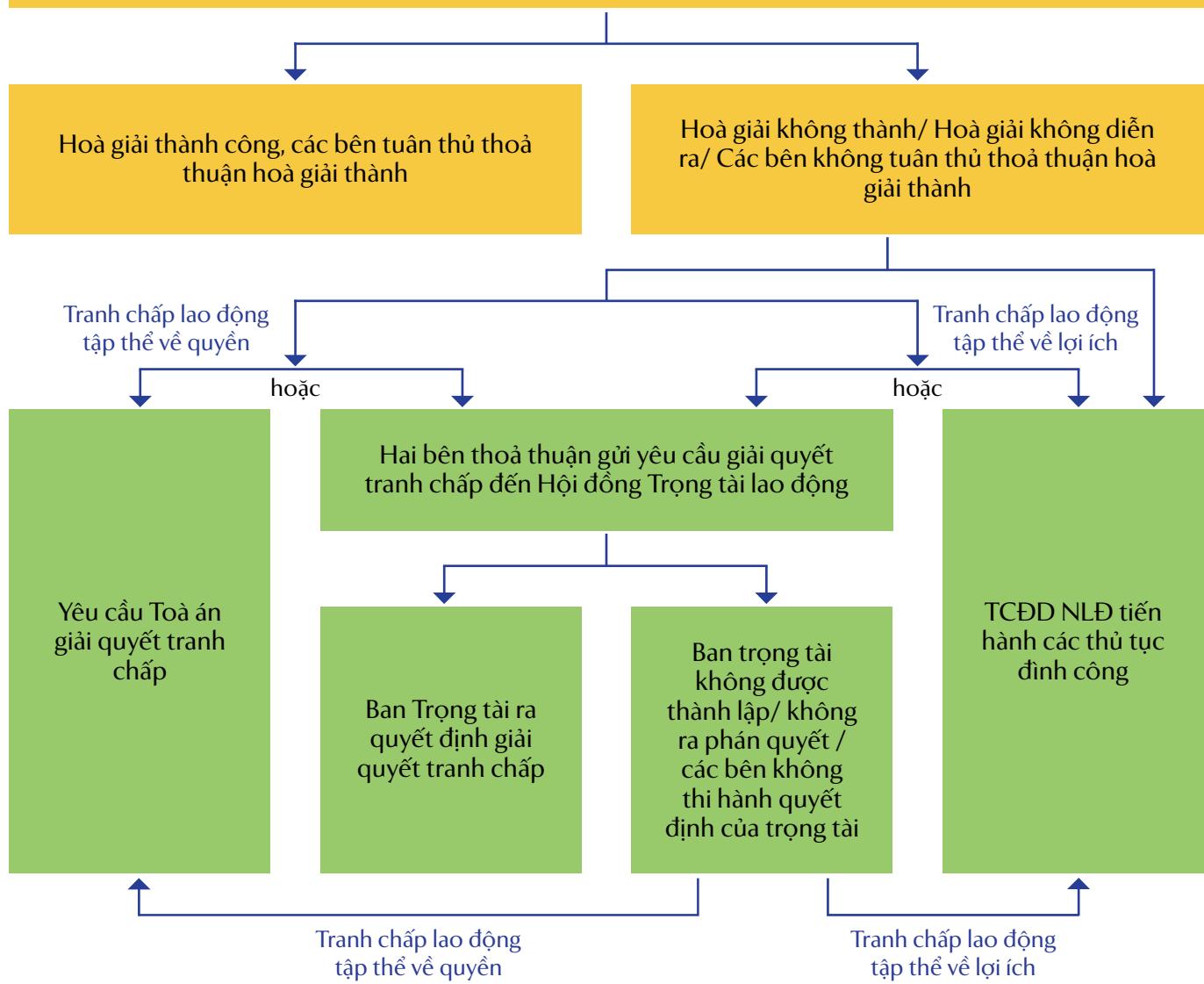




Một trong hai bên tranh chấp gửi yêu cầu giải quyết đến Cơ quan chuyên môn về lao động

↓ bước này không bắt buộc

Yêu cầu được gửi đến Hòa giải viên lao động



Biểu đồ 2. Quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể



Ảnh@ILO

Thông tin chi tiết

Tài liệu này chỉ cung cấp các quyền và nghĩa vụ cơ bản theo BLLĐ 2019. Thông tin chi tiết về các vấn đề trên được quy định tại các chương sau đây của BLLĐ: Chương XIII: Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; Chương XIV: Giải quyết tranh chấp lao động.

Đây là sản phẩm của Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới. Dự án Khung khố Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ theo thỏa thuận hợp tác số IL-29690-16-75-K-11. 100% chi phí của dự án hoặc chương trình được tài trợ bởi Quỹ Liên bang, với tổng giá trị là 5,1 triệu USD. Tài liệu này không nhất thiết phản ánh quan điểm hoặc chính sách của Bộ Lao động Hoa Kỳ, và việc viện dẫn tên thương mại, các sản phẩm thương mại hoặc các tổ chức chức cũng không hàm ý sự ủng hộ của Chính phủ Hoa Kỳ.

Văn phòng ILO Việt Nam

304 Kim Mã, Ngọc Khánh, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 38 500 100

Fax: +84 24 37 265 520

Website: www.ilo.org/hanoi

Facebook: Vietnam.ILO

Email : HANOI@ilo.org