

NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI  
CỦA PHÁP LUẬT VỀ

# ĐÌNH CÔNG

VÀ GIẢI QUYẾT

**ĐÌNH CÔNG**



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

**NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI  
CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG  
VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG**

*Luật gia PHẠM KIM DUNG biên soạn*

**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI  
HÀ NỘI - 2007**

**PHẦN THỨ NHẤT**

**NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI  
CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG  
VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG**

*(Theo Luật số 74/2006/QH11*

*về sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động)*

## I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI SỬA ĐỔI, BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH

### 1. Sự cần thiết sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về đình công trong Bộ luật lao động hiện hành.

Trong những năm vừa qua, quan hệ lao động ở Việt nam đã có những thay đổi nhanh chóng, mang nhiều đặc điểm của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Việt Nam đã có nhiều cải cách quan trọng theo hướng làm thông thoáng môi trường kinh doanh, tạo điều kiện cho các nhà đầu tư trong và ngoài nước, các chủ sử dụng lao động mạnh dạn đầu tư vào sản xuất kinh doanh, khởi nghiệp và phát triển kinh doanh.

Vừa qua, hàng loạt các văn bản quy phạm pháp luật liên quan tới môi trường kinh doanh của doanh nghiệp đã được sửa đổi, cải thiện theo hướng có lợi cho doanh nghiệp như Luật Doanh nghiệp, Luật Đất đai, Luật Hải quan, v.v... Tuy nhiên, để cải thiện môi trường kinh doanh, cần phải hoàn thiện các thể chế xác lập mối quan hệ lao động lành mạnh giữa người sử dụng lao động và người lao động trong doanh nghiệp. Pháp luật về đình

công là một trong những văn bản pháp lý quan trọng trong việc giải quyết mối quan hệ lao động, tạo điều kiện cho người sử dụng lao động yên tâm để đầu tư xây dựng và phát triển doanh nghiệp một cách bền vững.

Trong nền kinh tế thị trường, vấn đề đình công đã được pháp luật Việt nam thừa nhận và bảo vệ. Trong hệ thống các văn bản pháp luật hiện hành, Bộ luật lao động có một chương về đình công. Tuy nhiên, quy định về đình công và tổ chức đình công lãnh đạo đình công như thế nào cho phù hợp với thực tế Việt Nam đang là vấn đề đặt ra.

Theo thống kê (của Ban soạn thảo luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động) từ năm 1995 đến hết tháng 6 năm 2006 đã xảy ra 1290 vụ đình công nhưng không có cuộc đình công nào đúng quy định của pháp luật. Phần lớn các cuộc đình công xảy ra đều tự phát, không theo đúng trình tự, thủ tục luật định. Ví dụ như không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể, không qua thủ tục hoà giải tại Hội đồng hoà giải cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoặc không qua giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động tỉnh; đình công không báo trước; đình công không do tổ chức công đoàn khởi xướng và lãnh đạo; chưa có cuộc đình công nào

được đưa ra Tòa án giải quyết. Nhưng trong thực tế, các cuộc đình công đó không phải không có lý do.

Nguyên nhân chủ yếu của tất cả các cuộc đình công là bức bách về cường độ lao động và thu nhập không được điều chỉnh, người sử dụng lao động đã vi phạm quyền lợi của người lao động mà Bộ luật lao động đã quy định. Theo thống kê của Ban soạn thảo cho thấy gần 90% các cuộc đình công có nội dung xuất phát từ việc đòi bảo đảm các quyền lợi về tiền lương, tiền thưởng; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; bảo hiểm xã hội; định mức lao động; ký kết hợp đồng lao động. Trong nhiều trường hợp, người lao động đã yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các cam kết, các chính sách, chế độ, thỏa ước lao động tập thể nhưng không được giải quyết thoả đáng. Ở địa phương không xác định rõ cơ quan nào đại diện cho những người sử dụng lao động để tham gia điều chỉnh những hành vi này. Thanh tra lao động cũng không giải quyết được vấn đề. Có những nơi, công đoàn cơ sở đã có văn bản kiến nghị nhưng văn bản đó đã bị bỏ qua. Nếu không có đình công của người lao động thì không thể đem lại quyền lợi cho người lao động. Như vậy có thể thấy, khi quyền và lợi ích của người lao động

bị vi phạm mà cơ quan thanh tra và tổ chức công đoàn ở cơ sở không đứng ra bảo vệ hoặc không thể bảo vệ được cho người lao động thì họ chỉ còn biết đình công tự phát.

Đình công là hiện tượng mới xuất hiện ở nước ta khi chuyển đổi cơ chế kinh tế từ kế hoạch hoá tập trung sang kinh tế thị trường. Tuy nhiên, đình công đã và đang diễn biến với chiều hướng phức tạp, không những tăng về số lượng mà cũng rất khó giải quyết hậu quả. Đối chiếu với những quy định của pháp luật hiện hành thì 100% các cuộc đình công đã xảy ra đều chưa hợp pháp. Thực tế cho thấy, hầu hết các cuộc đình công ở nước ta thời gian qua đều rơi vào tình trạng trái pháp luật, mặc dù các cuộc đình công chủ yếu xuất phát từ lợi ích và nguyện vọng chính đáng của người lao động. Một trong những nguyên nhân quan trọng của tình trạng này là do quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động tập thể và đình công còn chưa phù hợp với thực tiễn như: chưa có sự phân biệt rõ tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động về lợi ích; chưa giải thích rõ thuật ngữ về đình công; chưa có cơ chế thích hợp, hiệu quả cho việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động

tập thể về lợi ích; quy định về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công và cách thức tiến hành đình công còn phức tạp, thiếu tính khả thi; chưa có quy định đảm bảo quyền lợi của người sử dụng lao động khi bị thiệt hại do đình công bất hợp pháp... Vì vậy, người lao động khó có thể đảm bảo tính hợp pháp của cuộc đình công và bảo vệ những lợi ích hợp pháp, chính đáng của mình. Do đó, yêu cầu thực tiễn đòi hỏi cần đơn giản hóa trình tự, thủ tục và cách thức tiến hành đình công nhằm phát huy ý nghĩa tích cực của đình công trong việc giải quyết mâu thuẫn, bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

Đó là những lý do và cũng là những yêu cầu cấp thiết đòi hỏi phải sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về đình công và giải quyết tranh chấp lao động.

Việc sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật về đình công gắn liền với việc giải quyết tranh chấp lao động, trọng tâm chủ yếu là cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể, giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động.

Để xây dựng cơ chế giải quyết có hiệu quả đình công, ngày 29/11/2006 Quốc hội khoá 11 đã ban



hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động.

**2. Quan điểm chỉ đạo việc xây dựng luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động và sửa đổi các quy định của pháp luật về đình công.**

*Thứ nhất*, Luật phải thể chế hoá được quan điểm, đường lối của Đảng về quyền đình công của người lao động. Trước tiên cần khẳng định đình công là một yêu cầu tự thân rất quan trọng, là quyền của tập thể người lao động. Tập thể người lao động có quyền đình công để đòi các quyền đã bị vi phạm và đình công để đòi lợi ích mà họ cho là chính đáng. Quy định về quyền đình công cũng là một động lực để người sử dụng lao động và người lao động chấp hành nghiêm chỉnh pháp luật.

*Thứ hai*, Luật phải tạo cơ sở pháp lý để bảo đảm sự lành mạnh của quan hệ lao động và môi trường đầu tư, phải kế thừa và hoàn thiện một bước pháp luật về đình công, khắc phục được những bất cập của pháp luật hiện hành về đình công và giải quyết đình công. Đồng thời, Luật cũng phải phù hợp với quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, Luật công đoàn và các văn bản pháp luật có liên quan.

Các quy định pháp luật về đình công phải điều chỉnh được các hành vi đình công, hạn chế đình công tự phát, đình công không đúng quy định của pháp luật.

Hầu hết các cuộc đình công ở nước ta thời gian qua đều rơi vào tình trạng trái pháp luật, mặc dù các cuộc đình công chủ yếu xuất phát từ lợi ích và nguyện vọng chính đáng của người lao động. Một trong những nguyên nhân quan trọng của tình trạng này là do pháp luật quy định về trình tự, thủ tục chuẩn bị đình công và cách thức tiến hành đình công phức tạp, thiếu tính khả thi. Do đó, quan điểm chỉ đạo khi xây dựng luật là phải khắc phục được những bất cập của pháp luật hiện hành về đình công, đơn giản hóa trình tự, thủ tục và cách thức tiến hành đình công, tạo thuận lợi cho người lao động trong việc sử dụng quyền đình công nhằm phát huy ý nghĩa tích cực của đình công trong việc giải quyết mâu thuẫn, bảo vệ hiệu quả quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động và người sử dụng lao động.

Thủ tục chuẩn bị đình công được pháp luật quy định cụ thể và rõ ràng, không chỉ có ý nghĩa định hướng hành vi của người lao động khi sử dụng quyền đình công, mà còn góp phần hạn chế tình

trạng đình công tràn lan, vô tổ chức, gây những hậu quả tiêu cực cho sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội.

*Thứ ba*, Luật phải xác định rõ quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của tập thể người lao động, tổ chức công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động và đại diện người sử dụng lao động trước, trong và sau khi đình công. Các quy định của luật về nghĩa vụ và trách nhiệm pháp lý của tập thể người lao động, tổ chức công đoàn cơ sở và người sử dụng lao động phải nhằm nâng cao ý thức trách nhiệm của các bên trong việc tuân thủ pháp luật lao động.

Các quy định về tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích phải được thể hiện rất rõ ràng trong luật để giảm thiểu, hạn chế đình công bất hợp pháp.

## II. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐƯỢC SỬA ĐỔI, BỔ SUNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động được thông qua tại kỳ họp thứ 10 Quốc hội khoá XI lần này dựa trên cơ sở sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương XIV - Giải quyết tranh chấp lao động của Bộ luật lao động hiện hành.

Trên cơ sở 2 mục với 23 điều của Chương XIV Bộ luật lao động hiện hành đã sửa đổi, bổ sung kết cấu thành 4 mục với 44 điều. Cụ thể:

**Mục I. Quy định chung** gồm 8 điều, từ Điều 157 đến Điều 164, trong đó có các quy định làm rõ các khái niệm về tranh chấp lao động, phân biệt giữa tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động về lợi ích (Điều 157); nguyên tắc giải quyết tranh chấp; bổ sung trách nhiệm của cơ quan nhà nước có thẩm quyền và tổ chức công đoàn trong việc hỗ trợ các bên giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật (Điều 159). Với sự phân biệt khái niệm tranh chấp lao động tập thể thành hai loại tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích để từ đó phân định cơ chế giải quyết rõ ràng đối với mỗi loại tranh chấp, phù hợp với tính chất của tranh chấp lao động, hạn chế các cuộc đình công tự phát bất hợp pháp. Sự phân biệt này cũng giúp cho hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của nước ta tương thích với pháp luật lao động quốc tế, đảm bảo quá trình hội nhập kinh tế quốc tế.

**Mục II. Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**, gồm 4 Điều (165, 165a, 166, 167), trong đó cơ bản giữ nguyên những

nội dung về việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân trong pháp luật hiện hành, sửa đổi về thời hạn giải quyết tranh chấp tại Hội đồng hoà giải cơ sở hoặc hoà giải viên lao động từ bảy ngày rút xuống còn ba ngày (Điều 165a).

Để đảm bảo nguyên tắc tranh chấp lao động phải được giải quyết nhanh chóng, kịp thời tại nơi phát sinh tranh chấp, việc giải quyết tranh chấp lao động phải khách quan, hiệu quả và không làm hạn chế quyền của các bên tranh chấp lao động, luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động có các quy định cụ thể như sau:

Ngoài thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động thì hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng (khoản 1 Điều 162).

Trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền tiến hành các bước tiếp theo để đảm bảo việc giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể đối với tranh chấp lao động cá nhân đó là quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết (Khoản 3 Điều 165a).

**Mục III. Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể**, gồm 8 Điều (168, 169, 170, 170a, 171, 171a, 171b), trong đó quy định rõ trình tự, thủ tục và cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và giải quyết tranh chấp lao động về lợi ích.

*Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể:*

Trên cơ sở thực tiễn công tác giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở các địa phương thời gian qua, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động đã quy định giao cho Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền sau khi đã qua hoà giải lao động cơ sở mà không thành. Trong trường hợp này, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện sẽ huy động các cơ quan tham mưu cho Ủy ban nhân dân như lao động - nội vụ, tư pháp, thanh tra... giúp Chủ tịch nghiên cứu, xem xét, xử lý; nếu xét thấy có dấu hiệu vi phạm pháp luật về lao động thì sẽ xử lý kịp thời. Trường hợp hai bên vẫn không đồng ý với việc giải quyết này thì tập thể lao động có thể khởi kiện ra Tòa án hoặc tiến hành đình công.

*Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp đối với tranh chấp lao động tập thể:*

Trong trường hợp hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (khoản 2 Điều 170).

Các bên trong tranh chấp lao động tập thể có quyền lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể (khoản 1 Điều 170).

**Mục IV. Đình công và giải quyết đình công,** gồm 24 điều trong đó có các phần:

- Các quy định về đình công gồm 11 điều (172, 172a, 173, 174, 174a, 174b, 174c, 174d, 174đ, 175 và 176) quy định cụ thể về khái niệm đình công (Điều 172); thẩm quyền tổ chức và lãnh đạo đình công (Điều 172a); các trường hợp đình công bất hợp pháp (Điều 173); trình tự, thủ tục tiến hành đình công hợp pháp; quyền của các bên trước và trong quá trình đình công; quyền lợi của người lao động

trong thời gian đình công; những hành vi bị cấm, những trường hợp không được đình công hoặc phải ngừng đình công.

*Thẩm quyền lãnh đạo đình công:*

Xuất phát từ tình hình thực tế hiện nay có rất nhiều doanh nghiệp chưa có công đoàn cơ sở, nếu vẫn giữ nguyên quy định của pháp luật hiện hành là chỉ có Ban chấp hành công đoàn cơ sở mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công sẽ hạn chế quyền đình công của người lao động. Vì vậy, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động có quy định "đối với những doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn cấp huyện hoặc tương đương".

*Việc lấy ý kiến tập thể lao động về đình công:*

Việc lấy ý kiến của người lao động về nguyên tắc phải lấy ý kiến trực tiếp của người lao động, vì đình công là vấn đề lớn, liên quan trực tiếp đến lợi ích của người lao động nên phải để người lao động trong doanh nghiệp tự quyết định. Trong thực tế các doanh nghiệp thường làm việc theo ca, kíp, địa điểm làm việc có thể phân tán vì thế việc trực tiếp



lấy ý kiến người lao động đôi khi gặp nhiều khó khăn và không có tính khả thi. Vì vậy, luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động đã quy định: Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động; Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

*Quyền lợi của các bên trong quá trình đình công:*

Để đảm bảo nguyên tắc bình đẳng giữa các bên trong quan hệ lao động và làm rõ quyền lợi cũng như trách nhiệm của công đoàn, người lao động, người lãnh đạo đình công và người sử dụng lao động trong khi đình công xảy ra nhằm ngăn ngừa các cuộc đình công bất hợp pháp, thúc đẩy xây dựng quan hệ lao động phát triển, mang lại sự yên tâm cho các nhà đầu tư, Luật quy định cụ thể:

- Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác (khoản 2 Điều 174d);

- Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì vẫn được trả lương ngừng việc và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động (khoản 2 Điều 174d);

- Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng để làm công tác công đoàn theo quy định còn được nghỉ việc ít nhất ba ngày nhưng vẫn hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp (khoản 3 Điều 174d);

- Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật (khoản 1 Điều 179);

- Các quy định về giải quyết đình công gồm 13 điều (176a, 176b, 177, 177a, 177b, 177c, 177d, 177đ, 177e, 177g, 178, 179 và 179a) trong đó quy định cụ thể về trình tự, thủ tục yêu cầu Tòa án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công và việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công tại Tòa án.

### III. MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

#### 1. Khái niệm tranh chấp lao động

Theo quy định của Luật sửa đổi bổ sung một số điều của Bộ luật lao động, tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Để tạo cơ sở pháp lý cho việc xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể phù hợp với tính chất của từng loại tranh chấp, Luật sửa đổi, bổ sung đã đưa ra quy định phân biệt rõ tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể lợi ích.

*Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có

thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

*Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

#### *Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động*

Nguyên tắc chung để giải quyết các tranh chấp lao động là:

- Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

- Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;

- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

- Có sự tham gia của đại diện người lao động và

đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Khi có tranh chấp xảy ra cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.

## **2. Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp**

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau:

- Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

- Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;
- Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có nghĩa vụ:

- Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;
- Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

### **3. Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động bao gồm:

- Hoà giải viên lao động;
- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.
- Hội đồng trọng tài lao động.
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã,

thành phố thuộc tỉnh (Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện).

- Toà án nhân dân.

### *3.1. Hoà giải viên lao động*

Hoà giải viên lao động do cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề, bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

### *3.2. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở*

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.

Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.

Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động theo quy định.

### *3.3. Hội đồng trọng tài lao động*

Hội đồng trọng tài lao động do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.

Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.



Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và tranh chấp lao động tập thể tại các doanh nghiệp không được đình công, bao gồm các doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định.

Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hoà giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.

Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

#### **4. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

##### *4.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở;
- Hoà giải viên lao động;
- Toà án nhân dân.

#### *4.2. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hội đồng hoà giải cơ sở hoặc hoà giải viên lao động*

Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:

- Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được ủy quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.

- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập

hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.

#### *4.3. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Toà án*

Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định.

Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở, bao gồm:

- Tranh chấp 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;

- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

- Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

- Tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo quy định;

- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

#### *4.4. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của Tòa án*

Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo thủ tục tố tụng dân sự.

Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

#### *4.5. Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

- Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động 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; tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động.

- Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo quy định.

- Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

- Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

## **5. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

### **5.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền gồm:

- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện;
- Tòa án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động.

### *5.2. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể thông qua Hội đồng hoà giải cơ sở hoặc hoà giải viên lao động*

Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định giống như trường hợp giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

### *5.3. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện*

Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau:

- Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

- Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.

Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

#### *5.4. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Tòa án*

Toà án nhân dân cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình



tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Toà án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

#### *5.5. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động*

Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau:

Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

#### *5.6. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể*

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành

vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

#### IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ ĐÌNH CÔNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG

##### 1. Khái niệm về đình công

Theo quy định tại Điều 172 của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động thì: Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

##### 2. Thẩm quyền lãnh đạo đình công

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức và lãnh đạo.

Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương.

### **3. Lấy ý kiến người lao động về đình công**

Các quy định về thủ tục chuẩn bị và cách thức tiến hành đình công là một trong những điều kiện để xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Một trong những thủ tục đó là lấy ý kiến người lao động về đình công.

Theo quy định tại Điều 174a, trước khi quyết định việc tổ chức đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải lấy ý kiến của người lao động. Việc lấy ý kiến người lao động về đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tiến hành theo quy định sau:

- Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;
- Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

Việc tổ chức lấy ý kiến người lao động về đình

công có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

- Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;

- Thời điểm bắt đầu đình công;

- Địa điểm đình công;

- Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

#### **4. Quyết định đình công**

Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

- Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;
- Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;
- Thời điểm bắt đầu đình công;
- Địa điểm đình công;
- Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước trong Bản yêu cầu, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến hành lấy ý kiến người lao động về đình công, ra quyết định đình công và gửi Bản yêu cầu để đình công trong trường hợp sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết mà tập thể lao động không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải.

Một cuộc đình công hợp pháp là cuộc đình công phải tuân thủ các điều kiện sau:

- Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời tổ chức và lãnh đạo hoặc do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện.

- Phải có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

- Phải có Quyết định đình công trong đó nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động.

- Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

- Cuộc đình công phải không thuộc các trường hợp đình công bất hợp pháp theo quy định của pháp luật.

### **5. Đình công bất hợp pháp**

Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:

- Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;



- Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;

- Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;

- Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định hoặc vi phạm các thủ tục quy định về kết quả lấy ý kiến của người lao động về đình công và gửi Bản yêu cầu;

- Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định;

- Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

## **6. Các doanh nghiệp không được đình công**

Đình công là vấn đề liên quan đến nhiều mặt của đời sống xã hội, ảnh hưởng nhiều tới nền kinh tế, chính trị, vì vậy, để đảm bảo sự phát triển ổn định của nền kinh tế quốc dân, bảo đảm an ninh kinh tế, Điều 175 Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động quy định không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu

cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định.

Ở những doanh nghiệp loại này, cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

### **7. Quyền của Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động, trước khi đình công và trong quá trình đình công**

Theo quy định tại Điều 174c, 174d, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động, trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có các quyền sau:

*Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền:*  
tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan

lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải.

*Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định:*

- Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;

- Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;

- Chấm dứt đình công;

- Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

*Người sử dụng lao động có quyền quyết định:*

- Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;

- Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:

- Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động;

- Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác;

- Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.

## **8. Những hành vi bị cấm trước, trong và sau khi đình công**

Trước, trong và sau khi đình công, những hành vi sau bị cấm:

- Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;

- Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

- Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;
- Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;
- Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;
- Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;
- Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

## **9. Giải quyết đình công**

### *9.1. Yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.*

Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

- Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- Tên Tòa án nhận đơn;
- Tên, địa chỉ của người yêu cầu;

- Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;

- Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;

- Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;

- Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết;

- Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động là người đứng đơn thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Tòa án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ

tại Tòa án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

### *9.2. Cơ quan có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công*

Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Tòa án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

Toà phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Tòa án nhân dân cấp tỉnh.

- Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

- Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

### *9.3. Thủ tục, trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công*

Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.

Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:

- Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;

- Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.

Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:

- Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;

- Đại diện của hai bên tranh chấp;

- Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Tòa án.

*Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công*

Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:



- Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;

- Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;

- Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;

- Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

Quyết định của Tòa án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ cuộc đình công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.

Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp Tòa án kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Tòa án công bố quyết định.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Quyết định của Tòa án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công có hiệu lực thi hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Tòa án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.

Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao về quyết định đó.

*9.4. Trường hợp Quyết định của Tòa án kết luận là đình công bất hợp pháp.*

Trong trường hợp Tòa án kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Tòa án công bố quyết định.

Khi đã có quyết định của Tòa án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp

pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Tòa án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

#### *9.5. Hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công*

Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên tòa.

Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.

#### *9.6. Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công*

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau:

- Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;
- Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Tòa án không giải quyết.

### *9.7. Giải quyết khiếu nại quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công của Tòa án*

Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao về quyết định đó.

Ngay sau khi nhận đơn, Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Tòa án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

### *9.8. Quyết định hoãn hoặc ngừng đình công*

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

*PHẦN THỨ HAI*  
CÁC VĂN BẢN  
PHÁP LUẬT LIÊN QUAN

**LỆNH**  
**Về việc công bố Luật**

**CHỦ TỊCH**  
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

*Căn cứ Điều 103 và Điều 106 của Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị quyết số 51/2001/QH10 ngày 25 tháng 12 năm 2001 của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10;*

*Căn cứ Điều 91 của Luật tổ chức Quốc hội;*

*Căn cứ Điều 50 của Luật ban hành văn bản quy phạm pháp luật,*

**NAY CÔNG BỐ**

**Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động**

Đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006./.

**CHỦ TỊCH**  
**NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Đã ký: Nguyễn Minh Triết**

**LUẬT**  
**SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU**  
**CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG<sup>(\*)</sup>**

*Căn cứ vào Hiến pháp nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 1992 đã được sửa đổi, bổ sung theo Nghị quyết số 51/2001/QH10 ngày 25 tháng 12 năm 2001 của Quốc hội khoá X, kỳ họp thứ 10;*

*Luật này sửa đổi, bổ sung một số điều của Chương XIV của Bộ luật lao động ngày 23 tháng 6 năm 1994 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.*

**Điều 1**

*Sửa đổi, bổ sung Chương XIV của Bộ luật lao động về Giải quyết tranh chấp lao động như sau:*

---

<sup>(\*)</sup> Luật này đã được Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam khoá XI, kỳ họp thứ 10 thông qua ngày 29 tháng 11 năm 2006.



*“Chương XIV*  
**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

*Mục I*  
**QUY ĐỊNH CHUNG**

**Điều 157**

*1. Tranh chấp lao động* là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

*2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền* là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.

*3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích* là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của

pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.

4. *Tập thể lao động* là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp.

5. *Điều kiện lao động mới* là việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.

### **Điều 158**

Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;

3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.

### **Điều 159**

1. Cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

2. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động được quy định tại Điều 172a của Bộ luật này trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật.

3. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về

quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.

### **Điều 160**

1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau đây:

a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;

b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;

c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.

2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau đây:

a) Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;

b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Tòa án nhân dân.

### **Điều 161**

Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

### **Điều 162**

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.

Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.

2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.

Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.

3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện

cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.

4. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này.

### **Điều 163**

Hoà giải viên lao động do cơ quan lao động huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh cử để tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề.

### **Điều 164**

1. Hội đồng trọng tài lao động do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.

2. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.

3. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.

4. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích quy định tại khoản 3 Điều 157 và tranh chấp lao động tập thể quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.

5. Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hoà giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.

6. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

## *Mục II*

### THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

#### **Điều 165**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Tòa án nhân dân.

#### **Điều 165a**

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải

viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;

2. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được ủy quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.

Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.



Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.

### **Điều 166**

1. Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này.

2. Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở:

a) Tranh chấp 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) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;

đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

4. Khi xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu

quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 của Bộ luật này và khoản 4 Điều này.

### **Điều 167**

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:

1. Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

2. Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

3. Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;

4. Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

*Mục III*  
**THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ  
GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

**Điều 168**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện);
3. Tòa án nhân dân.

**Điều 169**

Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;
2. Hội đồng trọng tài lao động.

**Điều 170**

1. Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.

Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 165a của Bộ luật này.

Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.

2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

### **Điều 170a**

1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:

a) Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết;

b) Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần

thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.

2. Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

### **Điều 170b**

Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Toà án nhân dân cấp tỉnh) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Toà án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

## **Điều 171**

Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:

1. Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;
2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có

lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.

#### **Điều 171a**

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.

#### **Điều 171b**

Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.



## Mục IV

### ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

#### Điều 172

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.

#### Điều 172a

Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).

#### Điều 173

Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:

1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;
2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;

3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;

4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này;

6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;

7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.

### **Điều 174**

Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 174a và Điều 174b của Bộ luật này để đình công trong trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 170a của Bộ luật này mà tập thể lao động không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 171 của Bộ luật này.

### **Điều 174a**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện

tập thể lao động lấy ý kiến để đình công theo quy định sau đây:

a) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;

b) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Các nội dung quy định tại các điểm a, c và d khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

b) Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

### **Điều 174b**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện

tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

2. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

3. Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;

b) Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;

c) Thời điểm bắt đầu đình công;

d) Địa điểm đình công;

đ) Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

4. Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện

tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.

5. Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước quy định tại điểm c khoản 3 Điều này, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.

### **Điều 174c**

Trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền sau đây:

1. Tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải;

2. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định:

a) Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;

b) Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;

c) Chấm dứt đình công;

d) Yêu cầu Tòa án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

3. Người sử dụng lao động có quyền quyết định:

a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;

b) Yêu cầu Tòa án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

### **Điều 174d**

Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:

1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động;

2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định

của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác;

3. Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật này để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.

### **Điều 174đ**

Những hành vi sau đây bị cấm trước, trong và sau khi đình công:

1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;

2. Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;

3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;

4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;

5. Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;

6. Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;

7. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.

### **Điều 175**

Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

### **Điều 176**

Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc



ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.

Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.

### **Điều 176a**

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Tòa án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

- a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;
- b) Tên Tòa án nhận đơn;
- c) Tên, địa chỉ của người yêu cầu;
- d) Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;
- đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;
- e) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;
- g) Nội dung yêu cầu Tòa án giải quyết;
- h) Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp

người có đơn là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.

4. Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

#### **Điều 176b**

Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

#### **Điều 177**

1. Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.

2. Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Toà án nhân dân cấp tỉnh.

### **Điều 177a**

1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.

### **Điều 177b**

Cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và việc thay đổi người tiến hành tố tụng thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

### **Điều 177c**

1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.

2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:

a) Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;

b) Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc

đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.

### **Điều 177d**

Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:

1. Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;
2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết.

### **Điều 177đ**

1. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:

a) Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;

b) Đại diện của hai bên tranh chấp;

c) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.

### **Điều 177e**

1. Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên tòa.

2. Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.

### **Điều 177g**

Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:

1. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;

2. Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;

3. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;

4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.

### **Điều 178**

1. Quyết định của Tòa án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ cuộc đình

công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.

Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Toà án công bố quyết định.

2. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

3. Quyết định của Toà án quy định tại khoản 1 Điều này có hiệu lực thi hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Toà án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.

### **Điều 179**

1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp

pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Tòa án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

### **Điều 179a**

1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Tòa án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Tòa phúc thẩm Tòa án nhân dân tối cao về quyết định đó.

2. Ngay sau khi nhận đơn, Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công".

## **Điều 2**

Luật này có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 7 năm 2007.

Những quy định về việc giải quyết các cuộc đình công của Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ngày 11 tháng 4 năm 1996 hết hiệu lực kể từ ngày Luật này có hiệu lực.



### **Điều 3**

Chính phủ, Toà án nhân dân tối cao trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật này.

**CHỦ TỊCH QUỐC HỘI**  
*Đã ký: Nguyễn Phú Trọng*

**Phụ lục**  
**BẢNG SO SÁNH LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG**  
**BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VÀ CHƯƠNG XIV**  
**VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**  
**CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG**

*CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG	CHƯƠNG XIV GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
<i>Mục I</i> QUY ĐỊNH CHUNG	
<p><b>Điều 157</b></p> <p>1. <i>Tranh chấp lao động</i> là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động.</p> <p>Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.</p> <p>2. <i>Tranh chấp lao động tập thể về quyền</i> là tranh chấp về việc thực hiện các quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp mà tập thể lao động cho rằng người sử dụng lao động vi phạm.</p>	<p><b>Điều 157</b></p> <p>1- <i>Tranh chấp lao động</i> là những tranh chấp về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, thoả ước tập thể và trong quá trình học nghề.</p> <p>2- <i>Tranh chấp lao động</i> bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và tranh chấp tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.</p>

<p>3. <i>Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích</i> là tranh chấp về việc tập thể lao động yêu cầu xác lập các điều kiện lao động mới so với quy định của pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký với cơ quan nhà nước có thẩm quyền hoặc các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác ở doanh nghiệp trong quá trình thương lượng giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.</p> <p>4. <i>Tập thể lao động</i> là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp.</p> <p>5. <i>Điều kiện lao động mới</i> là việc sửa đổi, bổ sung thoả ước lao động tập thể, tiền lương, tiền thưởng, thu nhập, định mức lao động, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và phúc lợi khác trong doanh nghiệp.</p>	
<p><b>Điều 158</b></p> <p>Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;</li> <li>2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;</li> </ol>	<p><b>Điều 158</b></p> <p>Tranh chấp lao động được giải quyết theo những nguyên tắc sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;</li> <li>2- Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật;</li> </ol>

<p>3. Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;</p> <p>4. Có sự tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.</p>	<p>3- Giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật;</p> <p>4- Có sự tham gia của đại diện công đoàn và của đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp.</p>
<p><b>Điều 159</b></p> <p>1. Cơ quan, tổ chức có trách nhiệm tạo điều kiện thuận lợi cho hai bên giải quyết tranh chấp lao động thông qua thương lượng, hoà giải nhằm bảo đảm lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, trật tự và an toàn xã hội.</p> <p>Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.</p> <p>2. Tổ chức công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động được quy định tại Điều 172a của Bộ luật này trong việc giải quyết tranh chấp lao động theo đúng quy định của pháp luật.</p>	<p><b>Điều 159</b></p> <p>Việc giải quyết tranh chấp lao động tại các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động được tiến hành khi một bên từ chối thương lượng hoặc hai bên đã thương lượng mà vẫn không giải quyết được và một hoặc hai bên có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.</p>

<p>3. Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn đến ngừng việc tạm thời của tập thể lao động thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền phải chủ động, kịp thời tiến hành giải quyết.</p>	
<p><b>Điều 160</b></p> <p>1. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các quyền sau đây:</p> <p>a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;</p> <p>b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;</p> <p>c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.</p> <p>2. Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, hai bên tranh chấp có các nghĩa vụ sau đây:</p> <p>a) Cung cấp đầy đủ tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;</p> <p>b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Toà án nhân dân.</p>	<p><b>Điều 160</b></p> <p>1- Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động các bên tranh chấp có quyền:</p> <p>a) Trực tiếp hoặc thông qua người đại diện của mình để tham gia quá trình giải quyết tranh chấp;</p> <p>b) Rút đơn hoặc thay đổi nội dung tranh chấp;</p> <p>c) Yêu cầu thay người trực tiếp tiến hành giải quyết tranh chấp, nếu có lý do chính đáng cho rằng người đó không thể bảo đảm tính khách quan, công bằng trong việc giải quyết tranh chấp.</p> <p>2- Trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, các bên tranh chấp có nghĩa vụ:</p> <p>a) Cung cấp đầy đủ các tài liệu, chứng cứ theo yêu cầu của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động;</p> <p>b) Nghiêm chỉnh chấp hành các thoả thuận đã đạt được, biên bản hoà giải thành, quyết định đã có hiệu lực của cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động, bản án hoặc quyết định đã có hiệu lực của Toà án nhân dân.</p>

<p><b>Điều 161</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.</p>	<p><b>Điều 161</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình có quyền yêu cầu các bên tranh chấp lao động, các cơ quan, tổ chức, cá nhân hữu quan cung cấp tài liệu, chứng cứ; trưng cầu giám định, mời nhân chứng và người có liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.</p>
<p><b>Điều 162</b></p> <p>1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời.</p> <p>Thành phần của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Hai bên có thể thoả thuận lựa chọn thêm thành viên tham gia Hội đồng.</p> <p>2. Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm.</p> <p>Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch, Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.</p> <p>3. Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở.</p>	<p><b>Điều 163*</b></p> <p>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở phải được thành lập trong các doanh nghiệp có công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời gồm số đại diện ngang nhau của bên người lao động và bên người sử dụng lao động. Số lượng thành viên của Hội đồng do hai bên thoả thuận.</p> <p>2- Nhiệm kỳ của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở là hai năm. Đại diện của mỗi bên luân phiên làm Chủ tịch và Thư ký Hội đồng. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở làm việc theo nguyên tắc thoả thuận và nhất trí.</p> <p>3- Người sử dụng lao động bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở."</p>

<p>4. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động quy định tại Điều 157 của Bộ luật này.</p>	
<p><b>Điều 164</b></p> <p>1. Hội đồng trọng tài lao động do Ủy ban nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Ủy ban nhân dân cấp tỉnh) thành lập, gồm các thành viên chuyên trách và kiêm nhiệm là đại diện của cơ quan lao động, công đoàn, người sử dụng lao động và đại diện của Hội luật gia hoặc là người có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động ở địa phương.</p> <p>2. Số lượng thành viên của Hội đồng trọng tài lao động là số lẻ và không quá bảy người. Chủ tịch và Thư ký Hội đồng là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh.</p> <p>3. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.</p> <p>4. Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích quy định tại khoản 3 Điều 157 và tranh chấp lao động tập thể quy định tại Điều 175 của Bộ luật này.</p> <p>5. Hội đồng trọng tài lao động quyết định phương án hoà giải theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu.</p>	<p><b>Điều 169</b></p> <p>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở quy định tại Điều 163 của Bộ luật này có thẩm quyền hoà giải cả những vụ tranh chấp lao động tập thể.</p> <p>2- Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh gồm các thành viên chuyên trách và kiêm chức là đại diện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, đại diện của công đoàn, đại diện của những người sử dụng lao động và một số luật gia, nhà quản lý, nhà hoạt động xã hội có uy tín ở địa phương. Thành phần Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh được hình thành theo số lẻ, tối đa không được quá chín người, do đại diện của cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương làm Chủ tịch.</p> <p>Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là ba năm.</p> <p>Hội đồng trọng tài lao động quyết định theo nguyên tắc đa số, bằng cách bỏ phiếu kín.</p>

<p>6. Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.</p>	<p>Cơ quan quản lý nhà nước về lao động tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương bảo đảm điều kiện cần thiết cho hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.</p>
<p><i>Mục II</i></p> <p><b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</b></p>	<p><i>Mục I</i></p> <p><b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</b></p>
<p><b>Điều 165</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;</li> <li>2. Toà án nhân dân.</li> </ol>	<p><b>Điều 162</b></p> <p>Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân gồm:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là cấp huyện) đối với những nơi không có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở;</li> <li>2- Toà án nhân dân.</li> </ol>
<p><b>Điều 165a</b></p> <p>Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động cá nhân theo quy định sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Thời hạn hoà giải là không quá ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;</li> <li>2. Tại phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể cử đại diện được ủy quyền của họ tham gia phiên họp hoà giải.</li> </ol>	<p><b>Điều 164*</b></p> <p>Trình tự hoà giải tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở tiến hành hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải. Tại phiên họp hoà giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.</li> </ol>



Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

2- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở đưa ra phương án hoà giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoà giải lao động cơ sở. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

"3- Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một bên tranh chấp vắng mặt đến lần thứ hai theo giấy triệu tập hợp lệ mà không có lý do chính đáng, thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở lập biên bản hoà giải không thành. Bản sao biên bản phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn ba ngày, kể từ ngày hoà giải không thành. Mỗi bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết tranh chấp. Hồ sơ gửi Toà án nhân dân phải kèm theo biên bản hoà giải không thành."

#### **Điều 165\***

1- Hoà giải viên lao động tiến hành việc hoà giải theo trình tự quy định tại Điều 164 của Bộ luật này đối với các tranh chấp lao động cá nhân xảy ra ở nơi chưa thành lập Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, tranh chấp về thực hiện hợp đồng học nghề và chi phí dạy nghề."

<p>3. Trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết.</p>	<p>2- Hoà giải viên lao động phải tiến hành việc hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải.</p>
<p><b>Điều 166</b></p> <p>1. Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc không giải quyết trong thời hạn quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này.</p> <p>2. Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở:</p> <p>a) Tranh chấp 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;</p> <p>b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;</p> <p>d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;</p>	<p><b>Điều 166*</b></p> <p>1- Toà án nhân dân giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động hoà giải không thành hoặc Hội đồng hoà giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động không giải quyết trong thời hạn quy định.</p> <p>2- Toà án nhân dân giải quyết những tranh chấp lao động cá nhân sau đây mà không nhất thiết phải qua hoà giải tại cơ sở:</p> <p>a) Tranh chấp 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;</p> <p>b) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;</p> <p>c) Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;</p> <p>d) Tranh chấp về bảo hiểm xã hội quy định tại điểm b khoản 2 Điều 151 của Bộ luật này;</p>

<p>đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.</p> <p>3. Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.</p> <p>4. Khi xét xử, nếu Toà án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động tập thể, pháp luật lao động; thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.</p> <p>5. Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế, các thoả thuận khác bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 của Bộ luật này và khoản 4 Điều này.</p>	<p>đ) Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp xuất khẩu lao động.</p> <p>3- Người lao động được miễn án phí trong các hoạt động tố tụng để đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, để giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.</p> <p>4- Khi xét xử, nếu Toà án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với thoả ước tập thể, pháp luật lao động; thoả ước tập thể trái với pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động, thoả ước tập thể vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.</p> <p>Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.</p> <p>5- Chính phủ quy định cụ thể việc giải quyết hậu quả đối với các trường hợp hợp đồng lao động, thoả ước tập thể bị tuyên bố vô hiệu quy định tại khoản 3 Điều 29, khoản 3 Điều 48 và khoản 4 Điều này.</p>
---	--

<p><b>Điều 167</b></p> <p>Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được quy định như sau:</p> <p>1. Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;</p> <p>2. Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;</p> <p>3. Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này;</p> <p>4. Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.</p>	<p><b>Điều 167*</b></p> <p>1- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị vi phạm được quy định như sau:</p> <p>a) Một năm, đối với các tranh chấp lao động quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166;</p> <p>b) Một năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166;</p> <p>c) Ba năm, đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166;</p> <p>d) Sáu tháng, đối với các loại tranh chấp lao động khác.</p> <p>2- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày mà mỗi bên cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm."</p>
<p style="text-align: center;"><i>Mục III</i></p> <p style="text-align: center;"><b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ</b></p>	<p style="text-align: center;"><i>Mục II</i></p> <p style="text-align: center;"><b>THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ</b></p>
<p><b>Điều 168</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền bao gồm:</p>	<p><b>Điều 168</b></p> <p>Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể gồm:</p>

<p>1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;</p> <p>2. Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh (sau đây gọi chung là Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện);</p> <p>3. Toà án nhân dân.</p>	<p>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện nơi không có Hội đồng hoà giải lao động cơ sở;</p> <p>2- Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh;</p> <p>3- Toà án nhân dân.</p>
<p><b>Điều 169</b></p> <p>Cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:</p> <p>1. Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động;</p> <p>2. Hội đồng trọng tài lao động.</p>	
<p><b>Điều 170</b></p> <p>1. Việc lựa chọn Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động tập thể do tập thể lao động và người sử dụng lao động quyết định.</p> <p>Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được thực hiện theo quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều 165a của Bộ luật này.</p> <p>Trường hợp hoà giải không thành thì trong biên bản phải nêu rõ loại tranh chấp lao động tập thể.</p> <p>2. Trong trường hợp hoà giải không thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định tại khoản 1 Điều 165a của Bộ luật này mà Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động không tiến hành hoà</p>	<p><b>Điều 170</b></p> <p>Trình tự hoà giải tranh chấp lao động tập thể được quy định như sau:</p> <p>1- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải chậm nhất bảy ngày, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu hoà giải. Tại phiên họp hoà giải, phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ.</p> <p>2- Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động đưa ra phương án hoà giải để các bên xem xét. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoà giải lao động</p>

<p>giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết đối với trường hợp tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.</p>	<p>ơ sở hoặc của hoà giải viên lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.</p> <p>3- Trong trường hợp hoà giải không thành, thì Hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành, ghi ý kiến của hai bên tranh chấp và của Hội đồng hoặc của hoà giải viên lao động, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch và thư ký Hội đồng hoặc của hoà giải viên lao động; mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết.</p>
<p><b>Điều 170a</b></p> <p>1. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện có quyền tiến hành giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định sau đây:</p> <p>a) Thời hạn giải quyết là không quá năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu giải quyết;</p> <p>b) Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.</p>	

<p>Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện căn cứ vào pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thoả thuận hợp pháp khác để xem xét, xử lý đối với hành vi vi phạm pháp luật của các bên.</p> <p>2. Sau khi Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện đã giải quyết mà hai bên vẫn còn tranh chấp hoặc hết thời hạn giải quyết quy định tại điểm a khoản 1 Điều này mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết thì mỗi bên có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.</p>	
<p><b>Điều 170b</b></p> <p>Toà án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương (sau đây gọi chung là Toà án nhân dân cấp tỉnh) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Toà án được thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.</p>	
<p><b>Điều 171</b></p> <p>Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo quy định sau đây:</p> <p>1. Thời hạn hoà giải là không quá bảy ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hoà giải;</p>	<p><b>Điều 171</b></p> <p>1- Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hoà giải và giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể chậm nhất 10 ngày, kể từ ngày nhận được yêu cầu.</p> <p>Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể, phải có mặt</p>

2. Tại phiên họp giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải có mặt đại diện có thẩm quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan, tổ chức hữu quan tham dự phiên họp.

Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét.

Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

Trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Hội đồng trọng tài lao động lập biên bản hoà giải không thành, có chữ ký của bên tranh chấp có mặt, của Chủ tịch và Thư ký Hội đồng trọng tài lao động.

Bản sao biên bản hoà giải thành hoặc hoà giải không thành phải được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn một ngày làm việc, kể từ ngày lập biên bản;

3. Trường hợp Hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc

các đại diện được ủy quyền của hai bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Hội đồng trọng tài lao động mời đại diện công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở và đại diện cơ quan Nhà nước hữu quan tham dự phiên họp.

2- Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trong trường hợp hai bên nhất trí thì lập biên bản hoà giải thành, có chữ ký của hai bên tranh chấp, của Chủ tịch Hội đồng trọng tài lao động. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản hoà giải thành.

3- Trong trường hợp hoà giải không thành, thì Hội đồng trọng tài lao động giải quyết vụ tranh chấp và thông báo ngay quyết định của mình cho hai bên tranh chấp; nếu hai bên không có ý kiến thì quyết định đó đương nhiên có hiệu lực thi hành.



<p>hết thời hạn giải quyết quy định tại khoản 1 Điều này mà Hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải thì tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục để đình công.</p>	
<p><b>Điều 171a</b></p> <p>Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể là một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm.</p>	
<p><b>Điều 171b</b></p> <p>Trong khi cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.</p>	
<p><i>Mục IV</i> <b>ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG</b></p>	
<p><b>Điều 172</b></p> <p>Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể.</p>	<p><b>Điều 172</b></p> <p>1- Trong trường hợp tập thể lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân giải quyết hoặc đình công.</p> <p>2- Trong trường hợp người sử dụng lao động không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, thì có quyền yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài. Việc người sử dụng lao động yêu cầu Toà án nhân dân xét lại quyết định của Hội đồng trọng tài không cản trở quyền đình công của tập thể lao động.</p>

<p><b>Điều 172a</b></p> <p>Đình công phải do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc Ban chấp hành công đoàn lâm thời (sau đây gọi chung là Ban chấp hành công đoàn cơ sở) tổ chức và lãnh đạo. Đối với doanh nghiệp chưa có Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì việc tổ chức và lãnh đạo đình công phải do đại diện được tập thể lao động cử và việc cử này đã được thông báo với công đoàn huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh hoặc tương đương (sau đây gọi chung là đại diện tập thể lao động).</p>	<p><b>Điều 173</b></p> <p>1- Trong khi Hội đồng hoà giải lao động, Hội đồng trọng tài lao động đang tiến hành việc giải quyết tranh chấp lao động, thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.</p> <p>2- Việc đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở quyết định sau khi được quá nửa tập thể lao động tán thành bằng cách bỏ phiếu kín hoặc lấy chữ ký.</p> <p>Ban chấp hành công đoàn cơ sở cử đại diện, nhiều nhất là ba người, để trao bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh, một bản thông báo cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh. Trong bản yêu cầu và bản thông báo, phải nêu rõ các vấn đề bất đồng, nội dung yêu cầu giải quyết, kết quả bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký tán thành đình công và thời điểm bắt đầu đình công.</p> <p>3- Nghiêm cấm các hành vi bạo lực, hành vi làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp, các hành vi xâm phạm trật tự, an toàn công cộng trong khi đình công.</p>
<p><b>Điều 173</b></p> <p>Cuộc đình công thuộc một trong những trường hợp sau đây là bất hợp pháp:</p>	<p><b>Điều 176</b></p> <p>1- Những cuộc đình công sau đây là bất hợp pháp:</p>

<p>1. Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể;</p> <p>2. Không do những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp tiến hành;</p> <p>3. Khi vụ tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức giải quyết theo quy định của Bộ luật này;</p> <p>4. Không lấy ý kiến người lao động về đình công theo quy định tại Điều 174a hoặc vi phạm các thủ tục quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;</p> <p>5. Việc tổ chức và lãnh đạo đình công không tuân theo quy định tại Điều 172a của Bộ luật này;</p> <p>6. Tiến hành tại doanh nghiệp không được đình công thuộc danh mục do Chính phủ quy định;</p> <p>7. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công.</p>	<p>a) Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể; vượt ra ngoài phạm vi quan hệ lao động;</p> <p>b) Vượt ra ngoài phạm vi doanh nghiệp;</p> <p>c) Vi phạm các quy định tại khoản 1, khoản 2 Điều 173 và Điều 174 của Bộ luật này.</p> <p>2- Việc kết luận cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân.</p>
<p><b>Điều 174</b></p> <p>Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền tiến hành các thủ tục quy định tại Điều 174a và Điều 174b của Bộ luật này để đình công trong trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 170a của Bộ luật này mà tập thể lao động không yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết hoặc trong trường hợp quy định tại khoản 3 Điều 171 của Bộ luật này.</p>	

**Điều 174a**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động lấy ý kiến để đình công theo quy định sau đây:

a) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động thì lấy ý kiến trực tiếp của người lao động;

b) Đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên thì lấy ý kiến của thành viên Ban chấp hành công đoàn cơ sở, Tổ trưởng tổ công đoàn và Tổ trưởng tổ sản xuất; trường hợp không có công đoàn cơ sở thì lấy ý kiến của Tổ trưởng, Tổ phó tổ sản xuất.

2. Việc tổ chức lấy ý kiến có thể thực hiện bằng hình thức bỏ phiếu hoặc lấy chữ ký.

Thời gian và hình thức tổ chức lấy ý kiến để đình công do Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động quyết định và phải thông báo cho người sử dụng lao động biết trước ít nhất là một ngày.

3. Nội dung lấy ý kiến để đình công bao gồm:

a) Các nội dung quy định tại các điểm a, c và d khoản 3 Điều 174b của Bộ luật này;

b) Việc đồng ý hay không đồng ý đình công.

### **Điều 174b**

1. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động ra quyết định đình công bằng văn bản và lập bản yêu cầu khi có ý kiến đồng ý của trên 50% tổng số người lao động đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có dưới ba trăm người lao động hoặc trên 75% số người được lấy ý kiến đối với doanh nghiệp hoặc bộ phận doanh nghiệp có từ ba trăm người lao động trở lên.

2. Quyết định đình công phải nêu rõ thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, có chữ ký của đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động; trường hợp là đại diện của Ban chấp hành công đoàn cơ sở thì phải đóng dấu của tổ chức công đoàn.

3. Bản yêu cầu phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Những vấn đề tranh chấp lao động tập thể đã được cơ quan, tổ chức giải quyết nhưng tập thể lao động không đồng ý;

b) Kết quả lấy ý kiến đồng ý đình công;

c) Thời điểm bắt đầu đình công;

d) Địa điểm đình công;

đ) Địa chỉ người cần liên hệ để giải quyết.

<p>4. Ít nhất là năm ngày, trước ngày bắt đầu đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động phải cử đại diện nhiều nhất là ba người để trao quyết định đình công và bản yêu cầu cho người sử dụng lao động, đồng thời gửi một bản cho cơ quan lao động cấp tỉnh và một bản cho Liên đoàn lao động cấp tỉnh.</p> <p>5. Đến thời điểm bắt đầu đình công đã được báo trước quy định tại điểm c khoản 3 Điều này, nếu người sử dụng lao động không chấp nhận giải quyết yêu cầu thì Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động tổ chức và lãnh đạo đình công.</p>	
<p><b>Điều 174c</b></p> <p>Trước khi đình công và trong quá trình đình công, Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động, người sử dụng lao động có quyền sau đây:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tiến hành thương lượng hoặc cùng đề nghị cơ quan lao động, Liên đoàn lao động và đại diện người sử dụng lao động ở địa phương hoặc cơ quan, tổ chức khác tiến hành hoà giải;</li> <li>2. Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động có quyền quyết định: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Tiến hành đình công trong cả doanh nghiệp hoặc bộ phận của doanh nghiệp;</li> </ol> </li> </ol>	

<p>b) Thay đổi quyết định đình công, bản yêu cầu hoặc rút quyết định đình công, bản yêu cầu;</p> <p>c) Chấm dứt đình công;</p> <p>d) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.</p> <p>3. Người sử dụng lao động có quyền quyết định:</p> <p>a) Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần nội dung bản yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc đại diện tập thể lao động;</p> <p>b) Yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.</p>	
<p><b>Điều 174d</b></p> <p>Trong thời gian đình công người lao động có các quyền lợi sau đây:</p> <p>1. Người lao động không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc theo quy định tại khoản 2 Điều 62 của Bộ luật này và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật lao động;</p> <p>2. Người lao động tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận khác;</p>	

<p>3. Cán bộ công đoàn, ngoài thời gian được sử dụng theo quy định tại khoản 2 Điều 155 của Bộ luật này để làm công tác công đoàn còn được nghỉ làm việc ít nhất là ba ngày nhưng vẫn được hưởng lương để tham gia vào việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại doanh nghiệp.</p>	
<p><b>Điều 174d</b></p> <p>Những hành vi sau đây bị cấm trước, trong và sau khi đình công:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; cản trở người lao động không tham gia đình công đi làm việc;</li> <li>2. Dùng bạo lực; làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp;</li> <li>3. Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;</li> <li>4. Chấm dứt hợp đồng lao động hoặc xử lý kỷ luật lao động đối với người lao động, người lãnh đạo đình công hoặc điều động người lao động, người lãnh đạo đình công sang làm công việc khác, đi làm việc ở nơi khác vì lý do chuẩn bị đình công hoặc tham gia đình công;</li> <li>5. Trù dập, trả thù đối với người lao động tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;</li> <li>6. Tự ý chấm dứt hoạt động của doanh nghiệp để chống lại đình công;</li> <li>7. Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật.</li> </ol>	<p><b>Điều 178</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1- Nghiêm cấm mọi hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công hoặc lãnh đạo cuộc đình công.</li> <li>2- Người cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc ép buộc người khác đình công, người có hành vi bất hợp pháp trong khi đình công, người không thi hành quyết định của Thủ tướng Chính phủ, quyết định của Toà án nhân dân, thì tùy theo mức độ vi phạm, phải bồi thường thiệt hại, bị xử phạt hành chính hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự.</li> </ol>



<p><b>Điều 175</b></p> <p>Không được đình công ở một số doanh nghiệp cung ứng các sản phẩm, dịch vụ công ích và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định. Cơ quan quản lý nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể thì do Hội đồng trọng tài lao động giải quyết. Nếu một hoặc cả hai bên không đồng ý với quyết định của Hội đồng trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.</p>	<p><b>Điều 174</b></p> <p>Không được đình công ở một số doanh nghiệp phục vụ công cộng và doanh nghiệp thiết yếu cho nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh, quốc phòng theo danh mục do Chính phủ quy định.</p> <p>Các cơ quan quản lý Nhà nước phải định kỳ tổ chức nghe ý kiến của đại diện tập thể lao động và người sử dụng lao động ở các doanh nghiệp này để kịp thời giúp đỡ và giải quyết những yêu cầu chính đáng của tập thể lao động. Trong trường hợp có tranh chấp lao động tập thể, thì do Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh giải quyết. 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 giải quyết.</p>
<p><b>Điều 176</b></p> <p>Khi xét thấy cuộc đình công có nguy cơ xâm hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, Thủ tướng Chính phủ quyết định hoãn hoặc ngừng đình công và giao cho cơ quan nhà nước, tổ chức có thẩm quyền giải quyết.</p> <p>Chính phủ quy định về việc hoãn hoặc ngừng đình công và giải quyết quyền lợi của tập thể lao động.</p>	<p><b>Điều 175</b></p> <p>Trong trường hợp xét thấy đình công có nguy cơ nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân hoặc an toàn công cộng, Thủ tướng Chính phủ có quyền quyết định hoãn hoặc ngừng cuộc đình công.</p>

### **Điều 176a**

1. Trong quá trình đình công hoặc trong thời hạn ba tháng, kể từ ngày chấm dứt đình công, mỗi bên có quyền nộp đơn đến Toà án yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

2. Đơn yêu cầu phải có các nội dung chính sau đây:

a) Ngày, tháng, năm làm đơn yêu cầu;

b) Tên Toà án nhận đơn;

c) Tên, địa chỉ của người yêu cầu;

d) Họ, tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công;

đ) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động;

e) Tên, địa chỉ của doanh nghiệp, nơi tập thể lao động đình công;

g) Nội dung yêu cầu Toà án giải quyết;

h) Các thông tin khác mà người yêu cầu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết.

3. Người yêu cầu hoặc đại diện có thẩm quyền của họ phải ký tên vào đơn yêu cầu. Trường hợp người có đơn là Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc người sử dụng lao động thì phải đóng dấu của tổ chức vào đơn.

<p>4. Người yêu cầu phải gửi kèm theo đơn các bản sao quyết định đình công, bản yêu cầu, quyết định hoặc biên bản hoà giải của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể, tài liệu, chứng cứ có liên quan đến việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p>	
<p><b>Điều 176b</b></p> <p>Thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ đối với việc xét và quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công tại Toà án được thực hiện tương tự như thủ tục gửi đơn, nhận đơn, nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ tại Toà án theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.</p>	
<p><b>Điều 177</b></p> <p>1. Toà án nhân dân có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi xảy ra đình công.</p> <p>2. Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao có thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công của Toà án nhân dân cấp tỉnh.</p>	<p><b>Điều 177</b></p> <p>Toà án nhân dân có quyền quyết định cuối cùng về những cuộc đình công và tranh chấp lao động tập thể.</p>
<p><b>Điều 177a</b></p> <p>1. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.</p> <p>2. Hội đồng giải quyết khiếu nại đối với quyết định về tính hợp pháp của cuộc đình công gồm ba Thẩm phán.</p>	

<p><b>Điều 177b</b></p> <p>Cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng và việc thay đổi người tiến hành tố tụng thực hiện theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.</p>	
<p><b>Điều 177c</b></p> <p>1. Ngay sau khi nhận đơn yêu cầu, Chánh án Tòa án nhân dân cấp tỉnh phân công một Thẩm phán chịu trách nhiệm giải quyết đơn yêu cầu.</p> <p>2. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận đơn yêu cầu, Thẩm phán được phân công phải ra một trong các quyết định sau đây:</p> <p>a) Đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét;</p> <p>b) Đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định đưa việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công ra xem xét hoặc đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Tòa án phải gửi quyết định cho hai bên tranh chấp.</p>	
<p><b>Điều 177d</b></p> <p>Toà án đình chỉ việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công trong các trường hợp sau đây:</p> <p>1. Người yêu cầu rút đơn yêu cầu;</p> <p>2. Hai bên đã thoả thuận được với nhau về giải quyết đình công và có đơn yêu cầu Toà án không giải quyết.</p>	

<p><b>Điều 177d</b></p> <p>1. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án phải mở phiên họp để xét tính hợp pháp của cuộc đình công.</p> <p>2. Những người tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm:</p> <p>a) Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công do Thẩm phán được phân công chịu trách nhiệm làm chủ tọa;</p> <p>b) Đại diện của hai bên tranh chấp;</p> <p>c) Đại diện các cơ quan, tổ chức theo yêu cầu của Toà án.</p>	
<p><b>Điều 177e</b></p> <p>1. Việc hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công được áp dụng tương tự quy định của Bộ luật tố tụng dân sự về việc hoãn phiên toà.</p> <p>2. Thời hạn tạm hoãn phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công không quá ba ngày làm việc.</p>	
<p><b>Điều 177g</b></p> <p>Trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công được quy định như sau:</p> <p>1. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công trình bày quá trình chuẩn bị và tiến hành cuộc đình công;</p> <p>2. Đại diện của hai bên tranh chấp trình bày ý kiến của mình;</p>	

<p>3. Chủ tọa Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công có thể yêu cầu đại diện cơ quan, tổ chức tham gia phiên họp trình bày ý kiến;</p> <p>4. Hội đồng xét tính hợp pháp của cuộc đình công thảo luận và quyết định theo đa số.</p>	
<p><b>Điều 178</b></p> <p>1. Quyết định của Toà án về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải nêu rõ cuộc đình công là hợp pháp hoặc cuộc đình công là bất hợp pháp.</p> <p>Khi kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp thì phải nêu rõ trường hợp bất hợp pháp của cuộc đình công. Trong trường hợp này, tập thể lao động phải ngừng ngay cuộc đình công và trở lại làm việc chậm nhất là một ngày, sau ngày Toà án công bố quyết định.</p> <p>2. Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì các bên có quyền khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.</p> <p>3. Quyết định của Toà án quy định tại khoản 1 Điều này có hiệu lực thì hành ngay và phải được gửi ngay cho hai bên tranh chấp. Quyết định của Toà án được gửi cho Viện kiểm sát nhân dân cùng cấp trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định.</p>	

**Điều 179**

1. Khi đã có quyết định của Toà án về cuộc đình công là bất hợp pháp mà người lao động không ngừng đình công, không trở lại làm việc thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật lao động.

Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức, cá nhân tham gia đình công có lỗi phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật.

2. Người lợi dụng đình công để gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của doanh nghiệp; người có hành vi cản trở thực hiện quyền đình công, kích động, lôi kéo, ép buộc người lao động đình công; người có hành vi trù dập, trả thù người tham gia đình công, người lãnh đạo cuộc đình công thì tùy theo mức độ vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự; nếu gây thiệt hại thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

3. Trong quá trình giải quyết đình công, nếu Toà án phát hiện người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật lao động thì yêu cầu cơ quan có thẩm quyền xử lý vi phạm theo quy định của pháp luật.

**Điều 179**

Việc giải quyết các cuộc đình công và các vụ án lao động do Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định.

**Điều 179a**

1. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày Toà án công bố quyết định về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công, hai bên có quyền gửi đơn khiếu nại lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao về quyết định đó.

2. Ngay sau khi nhận đơn, Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao phải có văn bản yêu cầu Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công chuyển hồ sơ vụ việc để xem xét, giải quyết.

3. Trong thời hạn ba ngày làm việc, kể từ ngày nhận được văn bản yêu cầu, Toà án đã xét tính hợp pháp của cuộc đình công phải chuyển toàn bộ hồ sơ vụ việc lên Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao để xem xét, giải quyết.

4. Trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được hồ sơ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, một tập thể gồm ba Thẩm phán do Chánh toà Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao chỉ định phải tiến hành giải quyết khiếu nại. Quyết định của Toà phúc thẩm Toà án nhân dân tối cao là quyết định cuối cùng về xét tính hợp pháp của cuộc đình công".



## MỤC LỤC

Trang

### *Phần thứ nhất.*

NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG	5
I. SỰ CẦN THIẾT PHẢI SỬA ĐỔI, BỔ SUNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH	7
II. NHỮNG VẤN ĐỀ ĐƯỢC SỬA ĐỔI, BỔ SUNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG	14
III. MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG	22
IV. MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI VỀ ĐÌNH CÔNG TRONG LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG	38

*Phần thứ hai.*

CÁC VĂN BẢN PHÁP LUẬT LIÊN QUAN	57
• Lệnh về việc công bố Luật	59
• Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động	60

# **NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI CỦA PHÁP LUẬT VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG**

*Luật gia PHẠM KIM DUNG biên soạn*

---

**NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI**

**41B Lý Thái Tổ - Hoàn Kiếm**

**ĐT: 04.9346024 - Fax: 04.9348283**

*Chịu trách nhiệm xuất bản:*

**NGUYỄN ĐÌNH THIÊM**

*Biên tập:* **MINH PHƯƠNG**

*Trình bày và bìa:* **SẮC VIỆT**

*Sửa bản in:* **THANH THÚY**

---

In 2000 cuốn, khổ 13 x 19 cm, tại Nhà in Công ty Hữu Nghị.  
Kế hoạch xuất bản số: 454-2006/CXB/9-100/LĐXH được  
Cục xuất bản xác nhận ngày 8 tháng 6 năm 2006.  
In xong và nộp lưu chiểu Quý I năm 2007.

NHỮNG QUY ĐỊNH MỚI  
CỦA PHÁP LUẬT VỀ

# ĐÌNH CÔNG

VÀ GIẢI QUYẾT

**ĐÌNH CÔNG**



NHÀ XUẤT BẢN LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

những quy định mới của pl

12  
1



007032

900284

14.000 VNĐ

Giá: 14.000Đ