

# NHỮNG ĐIỂM MỚI VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO LUẬT SỬA ĐỔI, BỔ SUNG MỘT SỐ ĐIỀU CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2006

ThS. NGUYỄN XUÂN THU\*

**L**uật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động (gọi tắt là Luật sửa đổi) được Quốc hội nước cộng hòa XHCN Việt Nam khoá XI, kì họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007). Luật sửa đổi bao gồm 3 điều: Điều 1 quy định việc sửa đổi, bổ sung Chương XIV của Bộ luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động; Điều 2 quy định về hiệu lực thi hành; Điều 3 quy định về trách nhiệm của Chính phủ và Toà án nhân dân tối cao trong việc hướng dẫn thi hành Luật.

Theo Luật sửa đổi, Chương XIV của Bộ luật lao động có 44 điều (thay cho 23 điều được quy định trong Bộ luật lao động năm 1994, đã sửa đổi, bổ sung năm 2002) quy định về tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, đình công và giải quyết đình công. Tuy nhiên, bài viết này chỉ phân tích, đánh giá những quy định mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động.

Những điểm mới cơ bản về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động tập trung vào các vấn đề: Khái niệm tranh chấp lao động; trách nhiệm của công đoàn và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc giải quyết bất đồng, tranh chấp lao động; thẩm quyền giải quyết, thời hiệu

yêu cầu giải quyết và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động.

## 1. Về khái niệm tranh chấp lao động

Bộ luật lao động (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002) đã quy định về khái niệm tranh chấp lao động tại khoản 1 Điều 157. Khái niệm này được quy định lại trong Luật sửa đổi theo hướng khái quát và ngắn gọn hơn. Theo Luật sửa đổi, 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 và người sử dụng lao động (khoản 1 Điều 157 mới).<sup>(1)</sup>

Cùng với việc sửa đổi khái niệm tranh chấp lao động, Luật sửa đổi còn có quy định phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích (xem khoản 2, 3 Điều 157 mới). Đây là điểm tiến bộ của Luật sửa đổi so với các quy định trong BLLĐ năm 1994 được sửa đổi, bổ sung năm 2002, bởi tranh chấp về quyền và lợi ích khác nhau cơ bản ở khả năng có hay không sự vi phạm các quy định của pháp luật, nội quy, quy chế lao động, thoả ước lao động tập thể, hợp đồng lao động... của các bên chủ thể, từ đó

\* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế  
Trường Đại học Luật Hà Nội

tác động đến mục đích của các bên khi tham gia tranh chấp và yêu cầu giải quyết tranh chấp của các tổ chức, cơ quan hữu quan. Các hình thức giải quyết tranh chấp lao động theo đó mà được lựa chọn sử dụng cho phù hợp.

Để làm rõ các khái niệm tranh chấp lao động được quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 157 mới, tại khoản 4 và khoản 5 điều này, hai khái niệm mới được quy định: Tập thể lao động và điều kiện lao động mới. Theo khoản 4 *“tập thể lao động là những người lao động cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp”*. Khái niệm này sẽ quyết định tới việc xác định phạm vi của tranh chấp lao động tập thể và phạm vi của đình công. Thông qua khái niệm tập thể lao động, Nhà nước tiếp tục chỉ thừa nhận là tranh chấp lao động tập thể trong phạm vi tối đa một doanh nghiệp, đồng thời Nhà nước cũng chỉ thừa nhận những cuộc đình công trong phạm vi một doanh nghiệp mới được coi là hợp pháp. Nhìn nhận từ phương diện khoa học và thực tiễn quy định này không hẳn hợp lí. Trong tương lai, khi điều kiện kinh tế - xã hội, trình độ và ý thức pháp luật của các bên và các chủ thể hữu quan, năng lực quản lí của Nhà nước về lao động... được cải thiện, chúng ta cần thay đổi quan điểm này. Khái niệm điều kiện lao động mới theo quy định tại khoản 5 cũng không đảm bảo về kĩ thuật lập pháp. Vấn đề này cần phải được xử lí trong văn bản hướng dẫn thi hành để tránh sự hiểu lầm từ phía người thực hiện và cơ quan áp dụng pháp luật.

## **2. Về trách nhiệm của tổ chức công đoàn và các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc giải quyết bất đồng, tranh chấp lao động**

Theo quy định tại khoản 2 Điều 159 mới, trách nhiệm của công đoàn cấp trên công đoàn cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động được tăng cường một bước. Cụ thể, 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 của tập thể lao động (trong trường hợp doanh nghiệp không có công đoàn) trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Quy định này nếu được tổ chức thực hiện tốt trên thực tế sẽ giải quyết hiệu quả các tranh chấp lao động ở nước ta trong thời gian tới. Thế nhưng, không phải chờ đến quy định này công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở mới thực hiện trách nhiệm này, bởi theo hướng dẫn của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, công đoàn cấp trên vẫn có những hỗ trợ nhất định cho công đoàn cấp cơ sở trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, do chưa được quy định trong một văn bản có giá trị pháp lí cao như Bộ luật lao động nên việc làm này của công đoàn cấp trên công đoàn cơ sở chưa thường xuyên và hiệu quả còn thấp.

Cùng với việc quy định tăng cường trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tại khoản 3 Điều 159 mới, Nhà nước cũng quy định trách nhiệm của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong việc giải quyết kịp thời những vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền dẫn tới sự ngừng việc tạm thời của

tập thể lao động. Các cơ quan nhà nước nào phải thực hiện trách nhiệm này cần được làm rõ trong văn bản hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi. Theo chúng tôi, đó sẽ là UBND các cấp, sở lao động - thương binh và xã hội, phòng lao động - thương binh và xã hội, các cơ quan nhà nước khác có liên quan trong từng vụ việc cụ thể.

### **3. Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động**

Theo quy định của Luật sửa đổi, thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân không thay đổi mà vẫn thuộc hội đồng hoà giải lao động cơ sở (hoặc hoà giải viên lao động) và toà án nhân dân. Song thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể có sự thay đổi căn bản. Cụ thể như sau:<sup>(2)</sup>

- *Thứ nhất*, có sự tách biệt giữa thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Xuất phát điểm của vấn đề này chính là ở chỗ Nhà nước đã có sự phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích như đã đề cập ở trên.

- *Thứ hai*, hai bên tranh chấp có quyền lựa chọn hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên để giải quyết sau khi thương lượng không thành hoặc từ chối thương lượng (thay vì trước đây Nhà nước ấn định rõ trường hợp nào do hội đồng hoà giải lao động cơ sở giải quyết, trường hợp nào do hoà giải viên giải quyết).<sup>(3)</sup>

- *Thứ ba*, xác định lại thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của hội đồng trọng tài lao động và toà án nhân dân.

Theo đó, hội đồng trọng tài lao động chỉ hoà giải các vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích còn toà án nhân dân chỉ giải quyết các vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền<sup>(4)</sup>. Quy định mới về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của hội đồng trọng tài lao động nhìn về mặt hình thức thì “có vẻ” hợp lí song thực chất lại có nhiều vấn đề cần tranh luận. Vấn đề là ở chỗ các nhà làm luật đã không nhìn nhận trọng tài lao động với đúng bản chất vốn có của nó. Nếu trọng tài lao động thực sự là một chủ thể độc lập, việc giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài do các bên tranh chấp tự quyết định và quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài có giá trị chung thẩm... thì vấn đề thu hẹp thẩm quyền của hội đồng trọng tài như quy định tại Luật sửa đổi sẽ không đặt ra. Điều đáng nói hơn là bằng quy định mới, Nhà nước đã biến hội đồng trọng tài thành hội đồng hoà giải theo đúng nghĩa đen của nó. Từ đó làm cho hội đồng này khoác bên ngoài chiếc áo của trọng tài nhưng cái lõi bên trong thì lại hoàn toàn khác. Trong bối cảnh Nhà nước đang xúc tiến mạnh mẽ việc thiết lập và duy trì cơ chế ba bên trong lĩnh vực lao động, trong khi từ năm 1996 đến nay hội đồng trọng tài lao động được coi là hiện thân rõ nét nhất “cái” gọi là cơ chế ba bên ở Việt Nam thì nói một cách công bằng, quy định mới trong Luật sửa đổi về vấn đề này đã xóa nhòa hình ảnh đó và ở một mức độ nhất định đã làm nhiều nhà khoa học thất vọng.

- *Thứ tư*, bổ sung thẩm quyền của chủ tịch UBND cấp huyện trong việc giải quyết

tranh chấp lao động tập thể về quyền. Quy định này xuất phát từ thực tiễn trong nhiều năm qua, cơ quan quản lý hành chính nhà nước vẫn tham gia vào việc giải quyết các vụ tranh chấp lao động phát sinh tại địa phương.

#### **4. Về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động**

Điều 167 Bộ luật lao động quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động. Tùy từng loại tranh chấp, thời hiệu được xác định là 6 tháng, 1 năm hoặc 3 năm kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm. Quy định này tạo ra nhiều ý kiến tranh luận trái chiều và gây nhiều lúng túng trong hoạt động áp dụng pháp luật, bởi ngày nào là “ngày mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm” không được giải thích cụ thể và thống nhất. Vì vậy, tại Điều 167 mới và Điều 171a mới đã quy định cụ thể hơn về thời điểm bắt đầu tính thời hiệu. Theo các quy định này, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động sẽ được tính kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm. Riêng các vụ tranh chấp lao động cá nhân về bảo hiểm xã hội giữa người lao động đã nghỉ việc theo chế độ với người sử dụng lao động hoặc với cơ quan bảo hiểm xã hội, giữa người sử dụng lao động với cơ quan bảo hiểm xã hội sẽ được tính từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm.

#### **5. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động**

Luật sửa đổi rút ngắn thời hạn giải quyết tranh chấp lao động tại hội đồng hoà

giải lao động cơ sở, hoà giải viên lao động và hội đồng trọng tài lao động. Theo quy định tại các Điều 165a mới và Điều 171 mới, thời hạn mà hội đồng hoà giải, hoà giải viên lao động tiến hành hoà giải tranh chấp lao động (kể cả tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể) là không quá 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải (thay vì 7 ngày theo quy định trước đây); thời hạn giải quyết tranh chấp lao động tập thể tại hội đồng trọng tài lao động là 7 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu (thay vì 10 ngày theo quy định trước đây).

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể có thay đổi một cách cơ bản do việc thay đổi thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của hội đồng trọng tài lao động, của toà án nhân dân cũng như việc bổ sung thẩm quyền giải quyết của chủ tịch UBND cấp huyện. Theo quy định trước đây, trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể là đồng nhất, không phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền hay về lợi ích, đều bao gồm các bước: Các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động → Hoà giải và giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh → Giải quyết tại toà án nhân dân (theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004).<sup>(5)</sup> Riêng tập thể lao động có quyền đình công sau khi có quyết định giải quyết của hội đồng trọng tài lao động mà không đồng ý và không yêu cầu toà án nhân dân giải quyết tranh chấp. Luật sửa đổi đã tách

trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền và về lợi ích. Theo đó, tranh chấp lao động tập thể về quyền sẽ được giải quyết theo các bước: Các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động → Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết → Giải quyết tại toà án nhân dân (theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004). Riêng tập thể lao động có quyền đình công sau khi có quyết định giải quyết của chủ tịch UBND cấp huyện nếu không yêu cầu toà án nhân dân giải quyết tranh chấp. Còn tranh chấp lao động tập thể về lợi ích sẽ được giải quyết theo các bước: Các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động hoặc hoà giải viên lao động → Hoà giải tại hội đồng trọng tài lao động. Nếu hoà giải không thành hoặc hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải trong thời hạn luật định thì tập thể lao động có quyền đình công theo quy định của pháp luật.<sup>(6)</sup>

Với quy định mới về trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo Luật sửa đổi, có thể nhận thấy một số điều bất cập sau:

- *Thứ nhất*, việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích hoàn toàn chỉ là tự thương lượng hoặc hoà giải. Có thể xuất phát từ nhận thức tranh chấp lao động tập thể về lợi ích không gắn liền với vi phạm nên các nhà làm luật không quy định một thủ tục giải quyết nào mà kết quả giải quyết là quyết định đơn phương của cơ quan có thẩm quyền. Song điều đó cũng khó thuyết phục các bên tiếp tục kéo dài việc hoà giải

tranh chấp khi họ không muốn, thậm chí ngay cả tổ chức, cơ quan giải quyết cũng có thể thấy việc hoà giải là không có kết quả. Hơn nữa, với quy định mới này, các nhà làm luật đã biến những quy định hiện hành về trọng tài lao động vốn đã không hợp lí trở thành những quy định càng không hợp lí hơn (như đã phân tích trong phần thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động ở trên).

- *Thứ hai*, tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các doanh nghiệp cấm đình công theo danh mục do Chính phủ quy định sẽ được giải quyết theo trình tự, thủ tục nào thì chưa được đề cập cụ thể trong Luật sửa đổi. Do đó, theo quy định tại Điều 175 mới thì trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các doanh nghiệp thuộc danh mục cấm đình công theo quy định của Chính phủ có thể được hiểu theo bốn hướng, đó là: 1) Giải quyết theo trình tự chung hiện hành (các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động → Hoà giải và giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh → Giải quyết tại toà án nhân dân); 2) Theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền nếu là tranh chấp về quyền nhưng có thêm bước giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động và không gắn với đình công (các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động → Chủ tịch UBND cấp huyện giải quyết → Giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động → Giải quyết tại toà án nhân dân); 3) Theo trình tự giải quyết tranh chấp

lao động tập thể về lợi ích nếu là tranh chấp về lợi ích nhưng có thêm bước giải quyết tại toà án nhân dân và không gắn với đình công (các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải tại hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên lao động → Hoà giải và giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh → Giải quyết tại toà án nhân dân); 4) Chỉ có 3 bước (các bên tranh chấp tự thương lượng → Hoà giải và giải quyết tại hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh → Giải quyết tại toà án nhân dân). Trước tình trạng này, trong văn bản hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi cần phải có quy định cụ thể về vấn đề này. Theo quan điểm của tôi, sẽ được coi là tương đối hợp lý nếu vẫn áp dụng trình tự theo quy định trước đây, không phân biệt là tranh chấp về quyền hay về lợi ích.

- Thứ ba, đối với những vụ tranh chấp lao động tập thể vừa có những yêu cầu giải quyết về quyền, vừa có yêu cầu giải quyết về lợi ích thì có phải tách thành hai vụ tranh chấp khác nhau để áp dụng hai trình tự, thủ tục giải quyết khác nhau hay không? Vấn đề này cũng cần phải làm rõ trong văn bản hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi. Theo tôi, những vụ tranh chấp loại này không cần thiết phải tách thành hai mà nên áp dụng thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền để giải quyết. Các yêu cầu về lợi ích sẽ được giải quyết bằng cách hoà giải. Trường hợp hoà giải thành thì chủ tịch UBND huyện, toà án nhân dân ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các bên, các bên phải thi hành những thoả thuận đã đạt được. Trường hợp hoà giải không thành,

chủ tịch UBND huyện, toà án nhân dân sẽ tuyên bố bác yêu cầu về lợi ích của nguyên đơn. Giải quyết như vậy, vừa đảm bảo việc phân biệt tranh chấp lao động về quyền với tranh chấp lao động về lợi ích theo ý tưởng của các nhà làm luật mà vẫn đảm bảo quy trình giải quyết đối với hai loại tranh chấp này và tiết kiệm được thời gian, chi phí... cho tất cả các bên hữu quan.

Từ ngày 01/7/2007 Luật sửa đổi được triển khai thi hành trên thực tế. Hi vọng những ý kiến đóng góp trong bài viết này sẽ góp phần vào việc hoàn chỉnh các quy định mới trong các văn bản hướng dẫn thi hành và gợi mở những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu một cách kỹ lưỡng hơn để hoàn thiện trong những năm tiếp theo./.

---

(1). Việc chi dẫn điều luật kèm theo chữ “mới” để chỉ các điều khoản của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật lao động đã được Quốc hội Khoá XI, kì họp thứ 10 thông qua ngày 29/11/2006.

(2). Xem: Các Điều 164, 168, 169 và Điều 175 mới (theo Luật sửa đổi).

(3). Xem: Điều 165 Bộ luật lao động (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002) và Thông tư số 10/TT-BLĐTBXH của Bộ lao động - thương binh và xã hội ngày 25/3/1997 quy định về tổ chức và hoạt động của Hội đồng hoà giải lao động cơ sở và hoà giải viên lao động thuộc cơ quan lao động cấp huyện.

(4). Riêng các vụ tranh chấp lao động tập thể xảy ra tại các doanh nghiệp cầm đình công theo danh mục do Chính phủ quy định (không phân biệt đó là tranh chấp về quyền hay về lợi ích) đều do hội đồng trọng tài lao động và toà án nhân dân giải quyết nếu các bên có yêu cầu hợp lệ.

(5). Xem: Các điều: 159, 164, 165, 166, 169, 170, 171, 172 Bộ luật lao động (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).

(6). Xem: Các điều mới: 159, 165a, 166, 170, 170a, 170b, 171 của Luật sửa đổi ngày 29/11/2006.