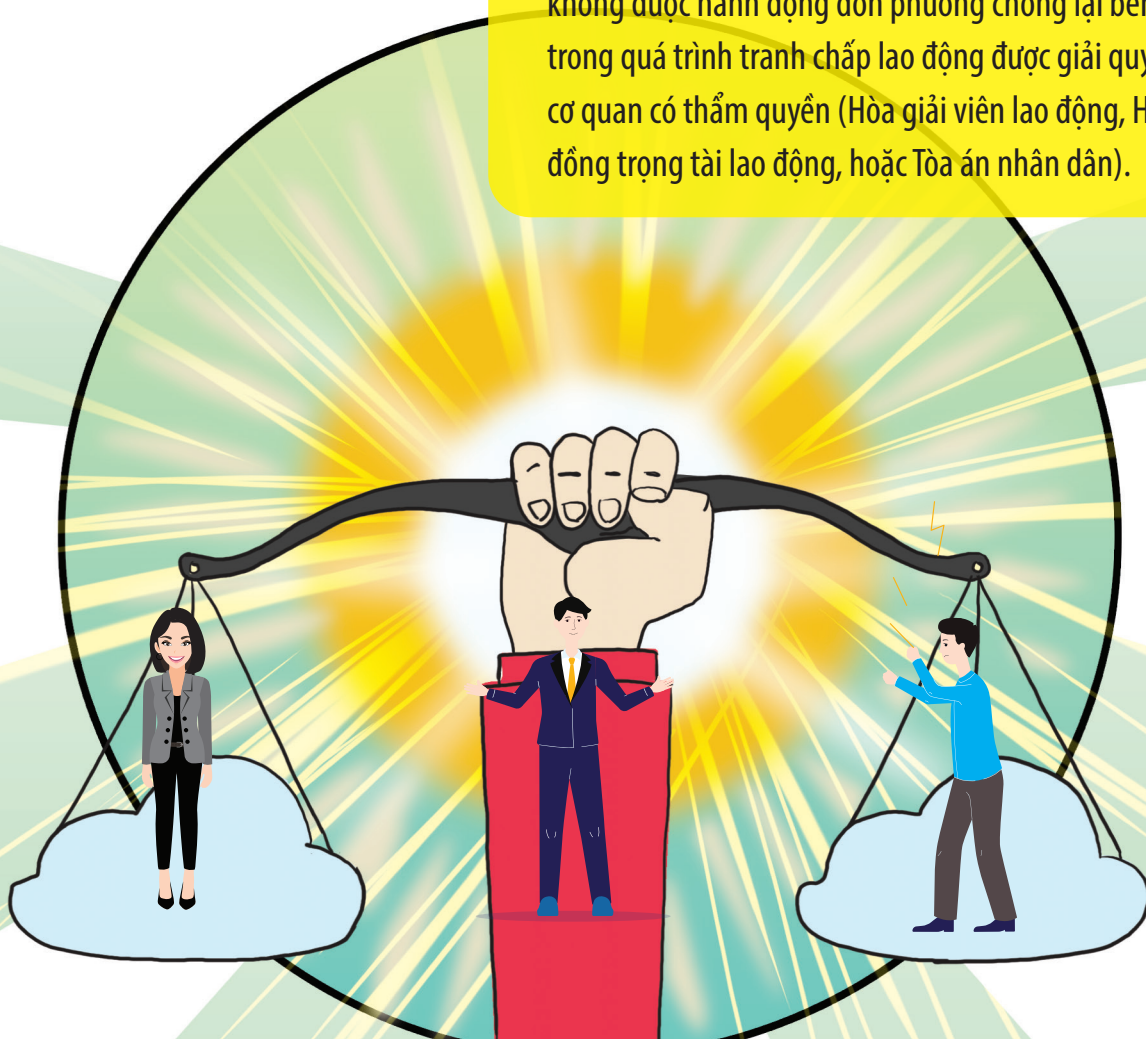


GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

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

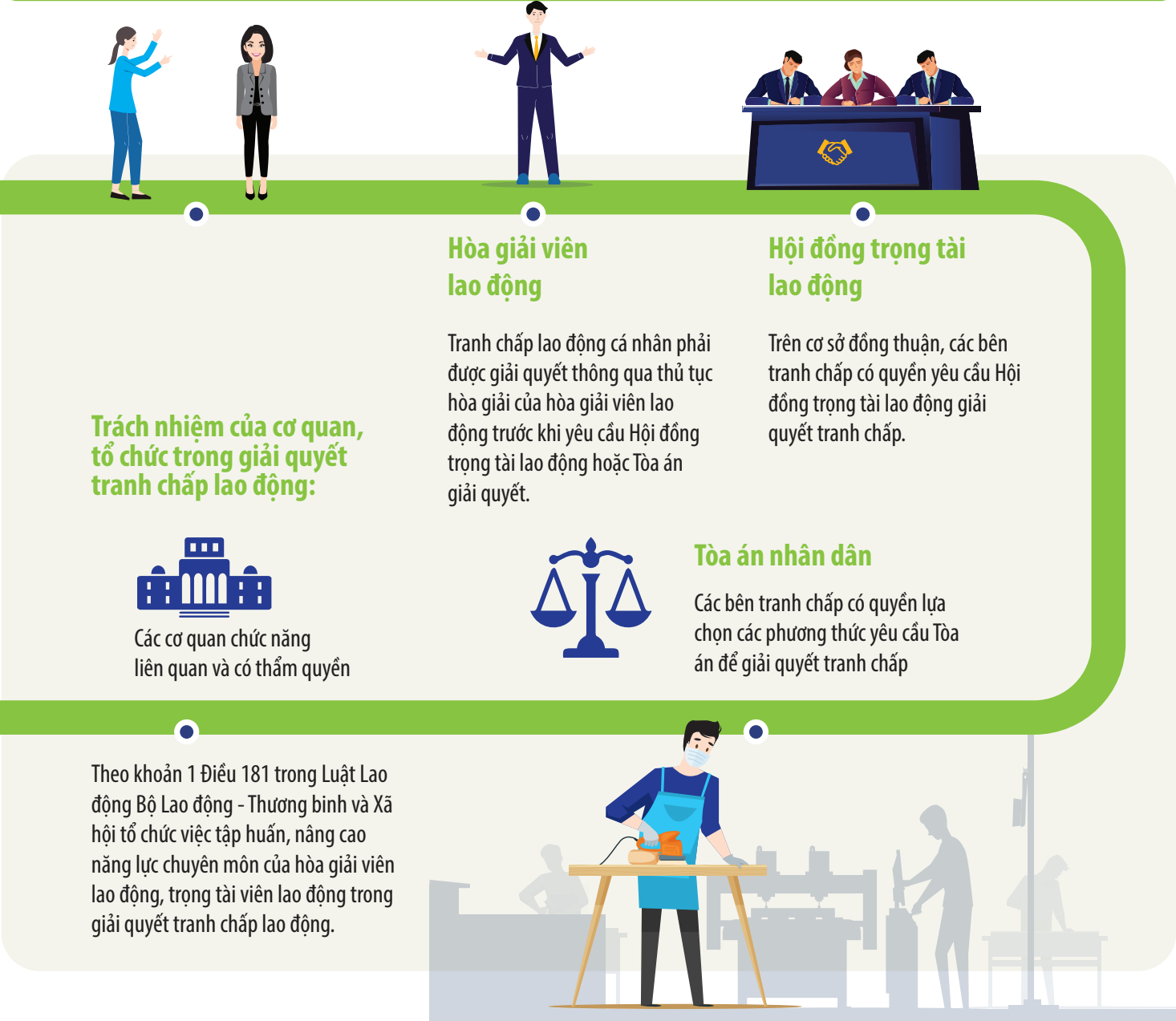


Tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

Quy định rõ qui trình giải quyết 03 loại tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động cá nhân Giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại. 01	Tranh chấp lao động tập thể về quyền Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác; Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động. Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí. 02	Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể; b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật. 03
--	--	--

Giải Quyết Tranh chấp lao động cá nhân



Giải Quyết Tranh chấp lao động tập thể về quyền



Hòa giải viên lao động

Tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Hội đồng trọng tài lao động

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải.

Tòa án nhân dân

Các bên tranh chấp có quyền lựa chọn các phương thức yêu cầu Tòa án để giải quyết tranh chấp.

Giải Quyết Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích



Hòa giải viên lao động

Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công.

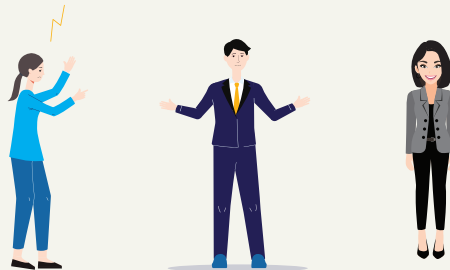
Hội đồng trọng tài lao động

Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải.

Đình công

Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công

- 01** Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung tranh chấp lao động tập thể hoặc cùng đề nghị hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết tranh chấp lao động.



- 02** Tổ chức đại diện người lao động có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 198 của Bộ luật Lao động có quyền sau đây:

Rút quyết định đình công nếu chưa đình công hoặc chấm dứt đình công nếu đang đình công;

Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là hợp pháp.

- 03** Người sử dụng lao động có quyền sau đây:

Chấp nhận toàn bộ hoặc một phần yêu cầu và thông báo bằng văn bản cho tổ chức đại diện người lao động đang tổ chức và lãnh đạo đình công

Đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động bình thường hoặc để bảo vệ tài sản

Yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp.

Văn phòng giới sử dụng lao động
Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam
Số 9 Đào Duy Anh, Quận Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: +84 24 35 742 022
Fax: +84 24 35 742 020
Website: www.vcci.com.vn
www.beavccivietnam.com.vn

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) tại Việt Nam

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

Điện thoại: +84 24 38 500 100
Email: HANOI@ilo.org

Website: www.ilo.org/hanoi
Facebook: [Vietnam.ILO](https://www.facebook.com/Vietnam.ILO)