2

Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể, Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Tranh chấp lao động

Sổ tay dành cho Người sử dụng Lao động

Hà Nội, tháng 12, 2013

1. Đối thoại tại nơi làm việc

Đối thoại xã hội được quy định tại Mục I, Chương V về Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể của Bộ Luật Lao động 2012 và được hướng dẫn tại Nghị định 60/2013/NĐ-CP. Việc bổ sung Đối thoại xã hội vào Chương V có ý nghĩa quan trọng: bên cạnh việc thương lượng tập thể định kỳ và đột xuất với mục đích duy nhất là ký kết thỏa ước lao động tập thể như trước đây, Bộ Luật Lao động 2012 tạo hành lang pháp lý và trách nhiệm để NSDLĐ và đại diện tập thể NLĐ tiến hành đối thoại thường xuyên tại nơi làm việc nhằm tạo một môi trường dân chủ, tăng cường hiểu biết giữa hai bên, cũng như điều chỉnh điều kiện làm việc phù hợp với sự thay đổi nhanh chóng của thực tiễn. Từ đó, Đối thoại xã hội giúp giảm sự bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ và ngăn ngừa tranh chấp lao động.

1.1. Mục đích của đối thoại tại nơi làm việc

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 63

- Chia sẻ thông tin và tăng cường sự hiểu biết giữa NSDLĐ và NLĐ
- Thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở

1.2. Trách nhiệm của NSDLĐ

Nghị định 60/2013/ Nghị định -Chính phủ, Điều 10
Bộ Luật Lao động 2012, Điều 65

- Ban hành quy chế đối thoại tại nơi làm việc sau khi tham khảo ý kiến của đại diện NLĐ
- Bố trí địa điểm, thời gian và các điều kiện vật chất cho đối thoại
- Cử thành viên đại diện NSDLĐ tham gia đối thoại
- Tổ chức đối thoại

1.3. Nội dung đối thoại

Nghị định 60/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 6

Các nội dung đối thoại được chia làm 3 nhóm theo mức độ tham gia của NLĐ:

a. Nội dung NSDLĐ phải công khai:

- Kế hoạch sản xuất kinh doanh;
- Nội quy, quy chế, quy định của Doanh nghiệp
- Tình hình thực hiện các chế độ tuyển dụng và sử dụng lao động
- Thỏa ước lao động tập thể Doanh nghiệp hoặc ngành
- Trích, lập quỹ khen thưởng, quỹ phúc lợi
- Trích nộp kinh phí công đoàn, đóng Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm Y tế
- Công khai tài chính hàng năm (nội dung liên quan tới NLĐ)

b. Nội dung NLĐ tham gia ý kiến:

Nghị định 60/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 7

- Xây dựng, sửa đổi nội dung nội quy, quy chế, quy định của Doanh nghiệp
- Các giải pháp tiết kiệm chi phí, nâng cao năng suất, bảo vệ môi trường
- Xây dựng, sửa đổi nội dung thỏa ước lao động của Doanh nghiệp hoặc thỏa ước ngành
- Nghị quyết Hội nghị NLĐ
- Quy trình, thủ tục giải quyết tranh chấp, xử lý kỷ luật

- Điều kiện làm việc
- Yêu cầu của NLĐ với NSDLĐ hoặc yêu cầu của NSDLĐ với NLĐ

c. Nội dung NLĐ quyết định:

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 64

- Giao kết, sửa đổi bổ sung, chấm dứt Hợp đồng Lao động
- Nội dung thỏa ước lao động tập thể, thỏa ước ngành
- Thông qua nghị quyết Hội nghị NLĐ
- Gia nhập hoặc không gia nhập công đoàn, các tổ chức hiệp hội
- Tham gia hoặc không tham gia đình công

1.4. Quy trình đối thoại

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 65

- Đối thoại phải được tiến hành ít nhất 3 tháng/lần hoặc khi có yêu cầu của một bên

Nghị định 60/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 10

- Mỗi bên cử ít nhất 3 đại diện tham gia đối thoại. Riêng đại diện NLĐ bao gồm: đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở (nếu có) hoặc đại diện công đoàn cấp trên và các đại diện được NLĐ bầu tại Hội nghị NLĐ

Nghị định 60/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 11

- Tối đa 60 ngày sau lần đối thoại liền trước, đại diện NLĐ sẽ gửi yêu cầu đối thoại định kỳ cho NSDLĐ. Trong trường hợp một bên có yêu cầu đối thoại đột xuất, hai bên cần phối hợp tổ chức đối thoại trong vòng 10 ngày kể từ khi nhận được đề nghị.

Nghị định 60/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 12&13

Trong vòng 5 ngày, 2 bên phải nhất trí nội dung, thời gian, địa điểm và thành phần đối thoại

Trong vòng 3 ngày sau khi thống nhất về đối thoại, NSDLĐ phải ban hành quyết định tổ chức đối thoại tại nơi làm việc. Quyết định này phải được gửi tới đại diện NLĐ ít nhất 5 ngày trước ngày đối thoại.

Nếu chuyển địa điểm đối thoại phải báo trước cho các bên ít nhất 1 ngày

Cuộc đối thoại chỉ tiến hành khi có ít nhất 2/3 số đại diện mỗi bên; nếu không phải hoãn cuộc đối thoại, thời gian hoãn không quá 3 ngày

- Sau khi kết thúc đối thoại, NSDLĐ và đại diện NLĐ lập biên bản đối thoại với các nội dung: những nội dung đã thống nhất và cách thức thực hiện; những nội dung chưa thống nhất và thời gian đối thoại tiếp. Hai bên ký và đóng dấu vào biên bản.
- NSDLĐ có trách nhiệm công bố biên bản đối thoại cho NLĐ trong Doanh nghiệp.

2. Thương lượng tập thể và Thỏa ước lao động tập thể

Những điểm mới về thương lượng tập thể và thỏa ước lao động tập thể trong Bộ Luật Lao động 2012:

- Tách riêng phần Thương lượng tập thể và nhấn mạnh Thỏa ước lao động tập thể phải là kết quả của thương lượng tập thể.
- Trước đây Nhà nước khuyến khích các Doanh nghiệp ký kết thỏa ước với các điều kiện có lợi hơn cho NLĐ nhưng Bộ Luật Lao động 2012 nhấn mạnh: nội dung thỏa ước lao động tập thể PHẢI có lợi hơn cho NLĐ so với quy định pháp luật. Nghĩa là những thỏa ước sao chép luật sẽ không hợp lệ.
- Bộ Luật Lao động quy định trách nhiệm hỗ trợ của tổ chức đại diện NSDLĐ và công đoàn cấp trên đối với thương lượng cấp Doanh nghiệp.
- Bộ Luật Lao động 2012 dành riêng Mục 5 Chương V để quy định về thỏa ước tập thể ngành và mối quan hệ với thỏa ước của doanh nghiệp

2.1. Thương lượng tập thể

a. Mục đích của thương lượng

- Xây dựng Quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ
- Xác lập điều kiện lao động mới làm căn cứ để ký kết thỏa ước lao động mới
- Giải quyết các vướng mắc trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của 2 bên

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 66

b. Nguyên tắc của thương lượng

- Thiện chí, bình đẳng, hợp tác, công khai và minh bạch

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 67

- Định kỳ và đột xuất
- Hai bên thỏa thuận về địa điểm thương lượng

c. Đại diện các bên trong thương lượng

- Đại diện của NSDLĐ: NSDLĐ hoặc đại diện được ủy quyền của NSDLĐ; tại cấp ngành là tổ chức đại diện NSDLĐ

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 69

- Đại diện của NLĐ: BCHCĐCS (DN đã thành lập CĐ) hoặc công đoàn cấp trên (DN chưa thành lập CĐ); tại cấp ngành là BCHCĐ ngành

d. Nội dung thương lượng

- Tiền lương, tiền thưởng, trợ cấp và nâng lương.

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 70

- Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca
- Bảo đảm việc làm đối với người lao động.
- Bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động.
- Nội dung khác mà hai bên quan tâm

e. Quy trình thương lượng

Quyền yêu cầu thương lượng: cả 2 bên đều có quyền yêu cầu thương lượng và bên nhận được yêu cầu không được từ chối. Nếu từ chối, bên kia có quyền tiến hành thủ tục yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động.

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 68

- Trong vòng 7 ngày sau khi nhận được yêu cầu thương lượng, hai bên phải thỏa thuận thời gian thương lượng

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 71

- 10 ngày trước khi bắt đầu thương lượng, NSDLĐ phải cung cấp thông tin về Doanh nghiệp (trừ bí mật kinh doanh, công nghệ) theo yêu cầu của tập thể NLĐ
- NSDLĐ và tập thể NLĐ đưa ra các đề xuất. Mỗi bên lấy ý kiến thành viên về các đề xuất. 5 ngày trước khi thương lượng, bên yêu cầu thương lượng thông báo nội dung thương lượng cho bên kia.
- NSDLĐ có trách nhiệm tổ chức phiên thương lượng theo thời gian và địa điểm đã thỏa thuận
- Lập biên bản cho mỗi phiên họp thương lượng bao gồm nội dung hai bên đã thống nhất và chưa thống nhất, có chữ ký đại diện 2 bên và người ghi biên bản
- Trong vòng 15 ngày sau phiên thương lượng, đại diện NLĐ phải phổ biến nội dung biên bản cho tập thể NLĐ và lấy ý kiến biểu quyết của NLĐ về các nội dung đã thỏa thuận.
- Hai bên có thể tiến hành nhiều phiên thương lượng cho tới khi thống nhất và đi đến ký kết thỏa ước hoặc tiến hành các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nếu không thể thống nhất.

f. Trách nhiệm của tổ chức công đoàn, tổ chức đại diện NSDLĐ và cơ quan quản lý nhà nước về lao động

- Bồi dưỡng kĩ năng thương lượng cho người tham gia thương lượng tập thể

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 72

- Tham dự phiên thương lượng nếu có đề nghị của một trong hai bên thương lượng
- Cung cấp, trao đổi thông tin liên quan tới thương lượng

2.2 Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp và ngành

- Thỏa ước lao động tập thể là kết quả của thương lượng tập thể
- Thỏa ước lao động tập thể không được trái quy định pháp luật
- Nội dung thỏa ước phải có lợi hơn cho NLĐ so với quy định pháp luật

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 73

a. Thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp

- Thỏa ước được ký kết khi có trên 50% tập thể lao động biểu quyết tán thành
- Người ký kết thỏa ước gồm: (i) đại diện tập thể 1 bản; 1 bản gửi cho Sở Lao động Thương binh xã hội; 1 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp; 1 bản gửi cho tổ chức đại diện NSDLĐ. *Lưu ý yêu cầu đăng ký Thỏa ước Lao động tập thể tại cơ quan nhà nước về lao động cấp tỉnh đã được bãi bỏ.*
- Thời hạn của thỏa ước: 1-3 năm. Đối với thỏa ước lần đầu, có thể ký dưới 1 năm.

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 74

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 83

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 85

b. Thỏa ước lao động tập thể cấp ngành

- Thỏa ước được ký kết khi có trên 50% số đại diện Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên cơ sở biểu quyết tán thành

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 74

- Người ký kết thỏa ước gồm: (i) chủ tịch công đoàn ngành; (ii) đại diện tổ chức đại diện NSDLĐ đã tham gia thương lượng ngành

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 87

- Thỏa ước được làm thành 4 bản: mỗi bên giữ 1 bản; 1 bản gửi cho Bộ Lao động Thương binh xã hội; 1 bản gửi công đoàn cấp trên trực tiếp
- Thời hạn của thỏa ước: 1-3 năm

c. Quan hệ giữa Thỏa ước doanh nghiệp và thỏa ước ngành

- Nếu quyền lợi của NLĐ tại các Doanh nghiệp tham gia thỏa ước ngành thấp hơn mức quy định tương ứng trong thỏa ước ngành thì phải sửa đổi quy định/thỏa ước của Doanh nghiệp trong vòng 3 tháng kể từ khi thỏa ước ngành có hiệu lực

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 88

- Doanh nghiệp thuộc đối tượng của thỏa ước ngành nhưng chưa xây dựng thỏa ước doanh nghiệp có thể xây dựng thỏa ước doanh nghiệp với những điều kiện có lợi hơn cho người lao động so với thỏa ước ngành.

3. Hội đồng tiền lương quốc gia

Hội đồng tiền lương quốc gia vừa là cơ quan tư vấn cho Thủ tướng chính phủ về tiền lương tối thiểu vừa là một cơ chế cố định để 3 bên trong quan hệ lao động gồm: Chính phủ (Bộ Lao động Thương binh xã hội), Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, và tổ chức đại diện NSDLĐ đàm phán

và thỏa thuận về mức tiền lương tối thiểu phù hợp với nhu cầu của mỗi bên. Theo kinh nghiệm của các quốc gia khác, Hội đồng tiền lương quốc gia sẽ đóng vai trò quyết định đối với việc điều chỉnh mức cũng như lộ trình của tiền lương tối thiểu.

3.1. Chức năng và Nhiệm vụ

Chức năng: Tư vấn cho Chính phủ về điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu vùng

Nghị định 49/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 3

Nhiệm vụ:

- Khuyến nghị Chính phủ về mức lương tối thiểu vùng hàng năm và từng thời kỳ dựa trên phân tích kinh tế-xã hội, mức sống, dự báo nhu cầu sống tối thiểu, đánh giá việc thực hiện mức Lương tối thiểu vùng và khả năng chi trả của Doanh nghiệp

Nghị định 49/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 4

- Khuyến nghị Chính phủ về mức lương tối thiểu theo giờ cho một số ngành nghề
- Điều tra rà soát việc thực hiện Lương tối thiểu theo vùng để khuyến nghị Chính phủ điều chỉnh, bổ sung phân vùng Lương tối thiểu
- Khảo sát thực tiễn và kinh nghiệm nước ngoài nhằm tăng cường năng lực tư vấn
- Nghiên cứu và tư vấn về các vấn đề khác trong chính sách tiền lương theo yêu cầu của Chính phủ

3.2 . Cơ cấu Hội đồng tiền lương quốc gia

Hội đồng tiền lương quốc gia (do Thủ tướng thành lập):

- Chủ tịch: Thứ trưởng Bộ Lao động Thương binh Xã hội

Nghị định 49/2013/ Nghị định - Chính phủ, Điều 5

- Ba phó chủ tịch: Phó chủ tịch Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; Phó chủ tịch Phòng Thương mại Công nghiệp Việt Nam; Phó chủ tịch Liên minh Hợp tác xã Việt Nam.
- 11 ủy viên: 4 đại diện Bộ Lao động Thương binh Xã hội, 4 đại diện Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam; 1 đại diện Hiệp hội Doanh nghiệp vừa và nhỏ; 1 đại diện Hiệp hội Dệt may Việt Nam; 1 đại diện Hiệp hội Da giày Việt Nam

QĐ 1055/QĐ-TTg, Điều 3

- Bộ phận kĩ thuật (do Hội đồng thành lập): gồm các chuyên gia về lao động tiền lương thuộc các cơ quan, tổ chức tham gia Hội đồng hoặc ngoài
- Bộ phận thường trực: bộ máy của Bộ LĐTBXH. Ngoài ra các thành viên Hội đồng được phép sử dụng bộ máy của cơ quan mình để phục vụ cho hoạt động của Hội đồng.
- Dự kiến phiên họp đầu tiên của Hội đồng sẽ diễn ra vào tháng 10/2013.

4. Tranh chấp lao động tập thể và Đình công

Những quy định mới về tranh chấp lao động tập thể và đình công trong BLLĐ 2012:

- Bỏ Hội đồng hòa giải cơ sở và thay bằng hòa giải viên lao động trong bước đầu tiên giải quyết tranh chấp lao động tập thể;
- NSDLĐ có quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong thời gian đình công

4.1. Nguyên tắc chung giải quyết tranh chấp lao động

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 194

- Tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động
- Thực hiện hòa 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, không trái pháp luật
- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng luật
- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động
- Hai bên trước hết phải trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội
- Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền tiến hành giải quyết tranh chấp sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng

không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện

4.2. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 203

a. Tranh chấp lao động tập thể về quyền:

- Hòa giải viên lao động
- Chủ tịch UBND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh
- Tòa án nhân dân

b. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích:

- Hòa giải viên lao động
- Hội đồng trọng tài lao động

4.3. Trình tự hòa giải tranh chấp lao động tập thể

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 201&204

- 5 ngày sau khi nhận được yêu cầu hòa giải của một trong 2 bên tranh chấp, hòa giải viên phải kết thúc việc hòa giải. Trường hợp hòa giải không thành thì các bên có quyền yêu cầu Chủ tịch UBND cấp huyện (tranh chấp về quyền) hoặc Hội đồng trọng tài lao động (tranh chấp lợi ích) giải quyết
- Nếu hết thời hạn nêu trên mà hòa giải viên không tiến hành hòa giải thì các bên có quyền gửi đơn yêu cầu Chủ tịch Ủy ban Nhân dân huyện giải quyết. Chủ tịch Ủy ban Nhân dân huyện xác định loại tranh chấp về quyền hay

lợi ích và hướng dẫn các bên tiếp tục trình tự theo quy định pháp luật

- Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân huyện là 5 ngày; Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng trọng tài lao động là 7 ngày

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 205&206

- Khi tranh chấp lao động tập thể đang được các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn quy định thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 208

4.4. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện

- Trong vòng 5 ngày kể từ khi nhận được đơn yêu cầu, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp lao động gồm đại diện 2 bên tranh chấp. Trường hợp cần thiết, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện mời đại diện cơ quan, tổ chức có liên quan tham dự

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 205

- Nếu các bên không đồng ý với quyết định của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện không giải quyết thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết

4.5. Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của Hội đồng Trọng tài lao động

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 206

- Việc hòa giải của Hội đồng Trọng tài lao động phải kết thúc trong vòng 7 ngày làm việc kể từ khi nhận được đơn yêu cầu
- Thành phần tham dự phiên họp của Hội đồng trọng tài lao động: 2 bên tranh chấp và đại diện cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan nếu cần thiết
- Hội đồng Trọng tài hỗ trợ các bên tự thương lượng. Nếu hai bên không thương lượng được thì Hội đồng trọng tài đưa ra phương án để hai bên xem xét
- Nếu hai bên tự thỏa thuận hoặc chấp nhận phương án của Hội đồng trọng tài thì Hội đồng trọng tài lập biên bản hòa giải và ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của hai bên
- Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, hoặc một trong hai bên vắng mặt không lý do chính đáng thì Hội đồng Trọng tài lập biên bản hòa giải không thành.
- Biên bản có chữ ký của các bên có mặt, Chủ tịch và thư ký Hội đồng trọng tài
- Trường hợp hòa giải thành nhưng một trong hai bên không thực hiện thỏa thuận thì sau 5 ngày kể từ khi lập biên bản, tập thể NLĐ có quyền tiến hành thủ tục đình công.
- Trường hợp hòa giải không thành, sau 3 ngày tập thể NLĐ có quyền tiến hành thủ tục đình công.

5. Đình công

5.1. Quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ trong quá trình đình công

- NSDLĐ có quyền yêu cầu tổ chức đại diện NSDLĐ cấp tỉnh hỗ trợ hòa giải khi có đình công

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 214

- NSDLĐ có quyền 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

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 233

- NSDLĐ phải thông báo trước quyết định đóng cửa tạm thời ít nhất 3 ngày cho: Ban chấp hành công đoàn tổ chức lãnh đạo đình công, công đoàn tỉnh, tổ chức đại diện NSDLĐ, Sở LĐTBXH, ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 216

- Không được đóng cửa tạm thời trước 12 giờ so với thời điểm bắt đầu đình công ghi trong quyết định đình công và sau khi tập thể lao động ngừng đình công

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 217

- NSDLĐ có quyền yêu cầu Tòa án tuyên bố cuộc đình bất hợp pháp

5.2. Những trường hợp đình công bất hợp pháp

- Không phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích
- Tổ chức cho những NLĐ không cùng làm việc cho một NSDLĐ

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 215

- Tranh chấp lao động tập thể chưa được hoặc đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết
- Tiến hành tại Doanh nghiệp không được đình công
- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công

5.3. Trường hợp hoãn, ngừng đình công

Nghị định 46/2013-Nghị định - Chính phủ, Điều 8

- Đình công dự kiến tổ chức tại các đơn vị cung cấp dịch vụ về điện, nước, vận tải công cộng và các dịch vụ khác trực tiếp phục vụ tổ chức mít tinh kỷ niệm ngày Chiến thắng, ngày Quốc tế lao động và ngày Quốc khánh.
- Đình công dự kiến tổ chức tại địa bàn đang diễn ra các hoạt động nhằm phòng ngừa, khắc phục hậu quả thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.
- Đình công diễn ra trên địa bàn xuất hiện thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc tình trạng khẩn cấp theo quy định của pháp luật.
- Đình công diễn ra đến ngày thứ ba tại các đơn vị cung cấp dịch vụ điện, nước, vệ sinh công cộng làm ảnh hưởng tới môi trường, điều kiện sinh hoạt và sức khỏe của nhân dân tại thành phố thuộc tỉnh.
- Đình công diễn ra có các hành vi bạo động, gây rối làm ảnh hưởng đến tài sản, tính mạng

của nhà đầu tư, làm mất an ninh, trật tự công cộng ảnh hưởng đến các hoạt động của cộng đồng dân cư tại nơi xảy ra đình công.

5.4. Xử lý các vi phạm khi đình công

- Cuộc đình công được Tòa án quyết định là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho NSDLĐ thì tổ chức công đoàn lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 233

- Người lợi dụng đình công gây mất trật tự công cộng, làm tổn hại máy, thiết bị, tài sản của NSDLĐ 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 pháp luật

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 218

- NLĐ tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác (trừ khi 2 bên có thỏa thuận khác)

5.5. Xử lý cuộc đình công không đúng trình tự, thủ tục

- Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh ra quyết định tuyên bố cuộc đình công vi phạm trình tự, thủ tục và thông báo cho Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp huyện.

Bộ Luật Lao động 2012, Điều 222

- Trong vòng 12 giờ sau khi có thông báo của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân tỉnh, Chủ tịch Ủy ban Nhân dân huyện chủ trì, phối hợp với cơ quan quản lý Nhà nước về lao động, công

đoàn cùng cấp và các cơ quan, tổ chức có liên quan trực tiếp gặp gỡ NSDLĐ và Ban chấp hành Công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên để nghe ý kiến và hỗ trợ các bên tìm biện pháp giải quyết, đưa hoạt động sản xuất kinh doanh trở lại bình thường

2

Đối thoại tại nơi làm việc, Thương lượng tập thể, Thỏa ước lao động tập thể, Hội đồng Tiền lương Quốc gia, Tranh chấp lao động

Tài liệu dành cho Người sử dụng Lao động

Hà Nội, tháng 12, 2013