



Funded by European Union

CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ





Funded by European Union



CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

Hà Nội - 2021

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	7
LỜI GIỚI THIỆU	9
PHẦN I:	11
TỔNG QUAN CHUNG VỀ CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ	
1. Phân loại các dạng thắc mắc, khiếu nại và tranh chấp lao động	12
2. Nguyên tắc chung trong việc tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động của người lao động	13
3. Cơ chế tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động cho người lao động tại cơ sở	14
3.1. Quy trình tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại và tranh chấp lao động của người lao động	14
3.2. Các hình thức/kênh để tiếp nhận và giải quyết các thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động của người lao động tại cơ sở.	19
PHẦN II:	29
CÁC CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO CÁ NHÂN VÀ TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ ĐƯỢC QUY ĐỊNH TẠI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019	
1. Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	30
1.1. Khái niệm	30
1.2. Người lao động có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	30

1.3. Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong quan hệ lao động	31
1.4. Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	31
1.5. Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở	32
2. Đối thoại tại nơi làm việc	33
2.1. Khái niệm	33
2.2. Yêu cầu về tổ chức đối thoại tại nơi làm việc	33
2.3. Nội dung đối thoại tại nơi làm việc	34
3. Thương lượng tập thể	35
3.1. Khái niệm	35
3.2. Nguyên tắc thương lượng tập thể	35
3.3. Nội dung thương lượng tập thể	35
3.4. Quyền thương lượng tập thể của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong doanh nghiệp	36
3.5. Đại diện thương lượng tập thể tại doanh nghiệp	36
3.6. Quy trình thương lượng tập thể tại doanh nghiệp	36
4. Thỏa ước lao động tập thể	40
4.1. Khái niệm	40
4.2. Quy trình lấy ý kiến và kí kết thỏa ước lao động tập thể	40
4.3. Lưu ý khi thực hiện thỏa ước lao động tập thể	43
4.4. Sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể	44
4.5. Thỏa ước lao động tập thể hết hạn	44
4.6. Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu	45
5. Giải quyết tranh chấp lao động	46
5.1. Khái niệm	46
5.2. Phân loại	46

5.3. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động	46
5.4. Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động	47
5.5. Trình tự tiếp nhận và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	47
5.6. Trình tự tiếp nhận và giải quyết tranh chấp lao động tập thể	49
6. Đình công	52
6.1. Khái niệm	52
6.2. Trường hợp người lao động có quyền đình công	52
6.3. Trường hợp đình công bất hợp pháp	52
6.4. Quy trình đình công	53
6.5. Quyền của các bên trước và trong quá trình đình công	54
6.6. Các hành vi bị nghiêm cấm trước, trong và sau khi đình công	54
6.7. Tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác của NLĐ trong thời gian đình công.	55

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

ATVSLĐ	An toàn vệ sinh lao động
BCH	Ban chấp hành
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BHXH	Bảo hiểm xã hội
BHYT	Bảo hiểm y tế
BHTN	Bảo hiểm thất nghiệp
CĐ	Công đoàn
DN	Doanh nghiệp
GĐNM	Giám đốc nhà máy
HĐTTLĐ	Hội đồng trọng tài lao động
HGV	Hòa giải viên
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
LĐLĐ	Liên đoàn lao động
LĐTBXH	Lao động Thương binh và Xã hội
TCNLĐ	Tổ chức của người lao động
TCĐD NLĐ	Tổ chức đại diện của người lao động
TCLĐ	Tranh chấp lao động
TƯLĐ	Thỏa ước lao động
TLTT	Thương lượng tập thể
TT	Trọng tài

LỜI GIỚI THIỆU

Các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người (United Nations Guiding Principles on Business and Human rights, gọi tắt là UNGP) đã được Hội đồng Nhân quyền của Liên Hợp Quốc thông qua vào 16/6/2011 và là văn kiện có tính khuyến nghị cho nhà nước và doanh nghiệp (DN) nhằm bảo đảm quyền con người trong hoạt động kinh doanh. Các Nguyên tắc này nhấn mạnh doanh nghiệp có trách nhiệm tôn trọng quyền con người, quyền của người lao động (NLĐ) và trách nhiệm khắc phục nếu để xảy ra vi phạm quyền con người.

Theo các Nguyên tắc Hướng dẫn về Kinh doanh và Quyền con người của Liên Hợp Quốc, trong trụ cột thứ 3, NLĐ được quyền tiếp cận với các cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại khi quyền của họ bị vi phạm (các biện pháp khắc phục), thông qua các biện pháp tư pháp và ngoài tư pháp.

Mở rộng khái niệm ở trên, trong quá trình làm việc thực tế tại doanh nghiệp, nhà máy, không phải chỉ khi nào xảy ra vi phạm, người lao động mới khiếu nại, phản ánh lên người quản lý và các cấp có thẩm quyền. Việc nảy sinh các thắc mắc, góp ý, kiến nghị... từ phía người lao động là việc thường xuyên xảy ra. Cùng với đó, các khiếu nại khi quyền và lợi ích chính đáng của người lao động bị vi phạm, cho đến các tranh chấp lao động (TCLĐ) giữa người lao động và người sử dụng lao động cũng khá phổ biến. Và khi những thắc mắc, khiếu nại hay TCLĐ đó nảy sinh, cần được tiếp nhận và giải quyết kịp thời, hiệu quả và hợp lý.

Tài liệu này được xây dựng nhằm cung cấp tài liệu tham khảo cho người lao động, doanh nghiệp và các bên liên quan trong việc xây dựng và áp dụng cơ chế tiếp nhận và giải quyết các thắc mắc, khiếu nại và tranh chấp lao động dành cho người lao động tại cơ sở. Đồng thời, tài liệu cũng giúp các bên liên quan khác hiểu rõ hơn các cơ chế tiếp nhận và giải quyết khiếu nại và tranh chấp lao động được thể hiện cụ thể như thế nào trong Bộ luật lao động (BLLĐ) 2019.

Tài liệu được biên soạn dưới dạng sổ tay, trong đó sử dụng hình ảnh, sơ đồ, bảng biểu để minh họa, giúp người đọc dễ hiểu, dễ nhớ; đồng thời có thể sử dụng để giới thiệu và hướng dẫn cho người khác.

Tài liệu bao gồm 2 phần chính:

PHẦN 1: TỔNG QUAN CHUNG VỀ CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

PHẦN 2: CÁC CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO CÁ NHÂN VÀ TẬP THỂ NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ ĐƯỢC QUY ĐỊNH TẠI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

Chúng tôi hy vọng cuốn sổ tay này sẽ hữu ích cho người lao động, doanh nghiệp và các bên liên quan ở Việt Nam trong việc xây dựng và thực thi các cơ chế tiếp nhận và giải quyết thông tin phản hồi của người lao động tại cơ sở. Do hạn chế về thời gian và nguồn lực, tài liệu này không tránh khỏi sai sót, chúng tôi hy vọng có được sự đóng góp của quý độc giả.

**TRÂN TRỌNG CẢM ƠN!
TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP**

PHẦN 1

TỔNG QUAN CHUNG VỀ CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

Trong quá trình NLĐ làm việc tại nhà máy, doanh nghiệp, luôn luôn phát sinh các câu hỏi, ý kiến chỉ với mục đích làm rõ, hiểu đúng vấn đề; các góp ý để môi trường hay điều kiện làm việc được cải thiện hơn, năng suất lao động tăng lên; hay các thắc mắc, khiếu nại khi quyền và lợi ích chính đáng của họ bị vi phạm. Đó là việc diễn ra thường xuyên, và hoàn toàn là hiện tượng bình thường. Các câu hỏi, thắc mắc hay khiếu nại là nhu cầu tự nhiên của người lao động, cần được tiếp nhận xử lý một cách kịp thời, thỏa đáng và tuân thủ đúng quy định của doanh nghiệp cũng như pháp luật có liên quan. Vì vậy, nếu các thắc mắc, khiếu nại này không được giải quyết kịp thời, có thể dẫn tới tâm lý chán nản, ức chế, mất lòng tin, và rất dễ từ những khúc mắc nhỏ sẽ dẫn đến những tranh chấp lớn và nghiêm trọng hơn.

Các thắc mắc, khiếu nại có thể là của cá nhân, một nhóm nhỏ hoặc tập thể NLĐ tại doanh nghiệp.

1. PHÂN LOẠI CÁC DẠNG THẮC MẮC, KHIẾU NẠI VÀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

- **Câu hỏi, thắc mắc:** Bao gồm các câu hỏi, thắc mắc, những vấn đề NLĐ chưa rõ, chưa hiểu trong quá trình làm việc cần các cấp giám sát, quản lý và các bên liên quan khác giải đáp, làm rõ.
- **Nhận xét, kiến nghị:** Bao gồm các ý kiến đóng góp và giải pháp của NLĐ nhằm cải thiện hiệu quả, cách thức, điều kiện làm việc, quan hệ lao động.
- **Phản ánh:** Bao gồm vi phạm hoặc sai sót không đúng chuẩn mực chung hoặc cam kết của người lao động khác hoặc của các cấp giám sát, quản lý và các bên liên quan khác tại nơi làm việc.
- **Khiếu nại:** Bao gồm các đề nghị của người lao động về xem xét xử lý hành vi, quyết định nào đó của các cấp giám sát, quản lý

và các bên liên quan tại nơi làm việc làm ảnh hưởng tới quyền và lợi ích của NLDĐ đó.

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

2. NGUYÊN TẮC CHUNG TRONG VIỆC TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT THẮC MẮC, KHIẾU NẠI, TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG

- **Tôn trọng:** Các bên tiếp nhận và xử lý thông tin phản hồi của NLDĐ cam kết tôn trọng mọi thông tin được gửi đến và đảm bảo giữ bí mật thông tin của người gửi.
- **Kịp thời:** Các thông tin được tiếp nhận từ NLDĐ nên được các bên liên quan và có thẩm quyền xử lý và giải quyết trong thời gian sớm nhất. Thời gian xử lý và giải quyết cụ thể nên được quy định bằng văn bản chính thức trong chính sách của nhà máy/ doanh nghiệp. Nếu vấn đề chưa thể được giải quyết ngay, thì nên trao đổi lại với người lao động về tình trạng và tiến độ và lộ trình xử lý dự kiến.
- **Không phân biệt đối xử, kì thị, trả thù,** gây khó khăn trong công việc đối với NLDĐ gửi thông tin phản hồi, khiếu nại, tố cáo.
- **Đối thoại vì lợi ích chung:** Việc tiếp nhận và xử lý thông tin phản hồi giữa NLDĐ, các bên liên quan và nhà máy/ doanh nghiệp phải diễn ra trên cơ sở đối thoại nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội.

3. CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT THẮC MẮC, KHIẾU NẠI, TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CHO NLĐ TẠI CƠ SỞ

Có thể chia cơ chế tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại và tranh chấp lao động cho NLĐ tại cơ sở thành 2 yếu tố, đó là:

- Quy trình tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp.
- Các kênh hoặc hình thức để tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp của NLĐ tại doanh nghiệp.

Người lao động làm việc tại doanh nghiệp có những đặc điểm, tính cách khác nhau. Doanh nghiệp cũng có những điều kiện; nguồn lực; loại hình, lĩnh vực hoạt động; quy mô sản xuất, lực lượng lao động... khác nhau. Vì vậy, cần phải đa dạng các quy trình cũng như hình thức tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại dành cho người lao động.

3.1. QUY TRÌNH TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT THẮC MẮC, KHIẾU NẠI VÀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA NLĐ

Có nhiều quy trình khác nhau để tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại và tranh chấp lao động của NLĐ tại cơ sở.

3.1.1. Quy trình 1: Quy trình 4 bước - Thông qua các bộ phận của nhà máy

Quy trình 4 bước này yêu cầu người lao động khi phát sinh thắc mắc, khiếu nại, cần tuân thủ đúng trình tự các bước, từ Bước 1 => Bước 2 => Bước 3 => Bước 4.

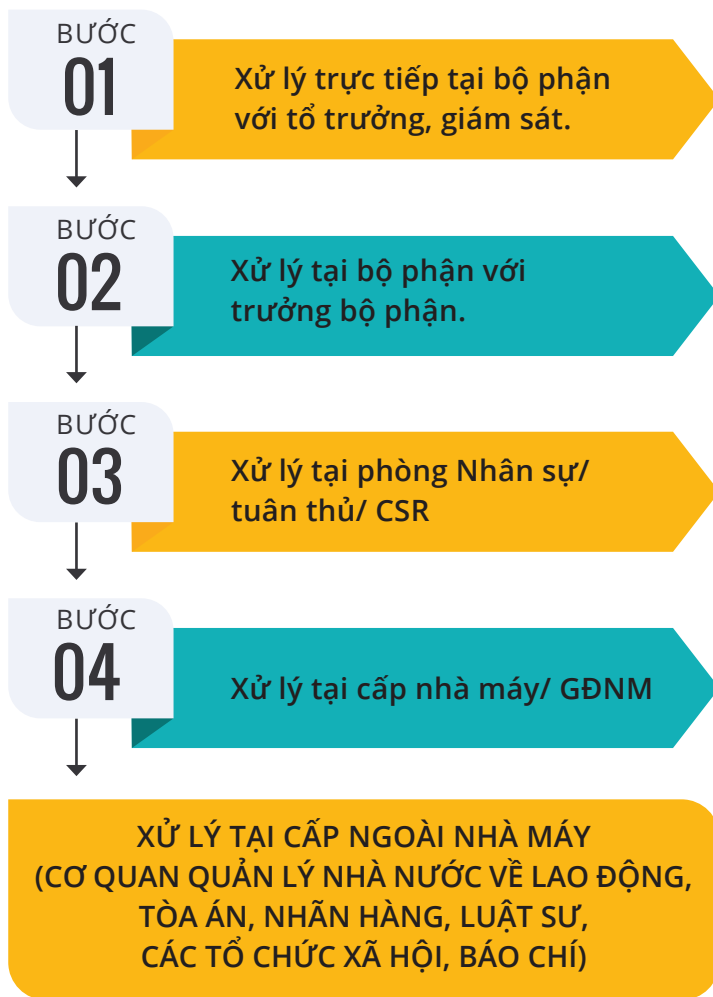
- **Bước 1:** Vấn đề được tiếp nhận và xử lý trực tiếp với tổ trưởng/người giám sát hoặc tổ trưởng công đoàn (CĐ) (trong trường hợp NLĐ muốn đưa vấn đề đến công đoàn hoặc đại diện của tổ chức NLĐ tại cấp bộ phận) tại bộ phận mà NLĐ đang làm việc.
- **Bước 2:** Vấn đề được tiếp nhận và xử lý trực tiếp với trưởng bộ phận hoặc thành viên Ban chấp hành (BCH) công đoàn (trong

trường hợp NLD muốn đưa vấn đề đến công đoàn hoặc đại diện của tổ chức NLD tại cấp bộ phận) tại bộ phận mà NLD đang làm việc.

- **Bước 3:** Vấn đề được tiếp nhận và xử lý với đại diện phòng nhân sự/phòng tuân thủ/ phòng CSR hoặc với BCH Công đoàn/ Chủ tịch Công đoàn (trong trường hợp NLD muốn đưa vấn đề đến công đoàn hoặc đại diện của tổ chức NLD tại doanh nghiệp).
- **Bước 4:** Vấn đề được tiếp nhận và xử lý với Giám đốc nhà máy/ Chủ tịch Công đoàn tại cấp nhà máy.

LƯU Ý:

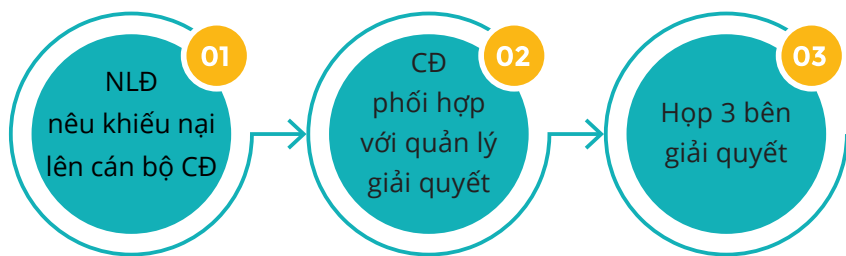
Trong trường hợp các thông tin phản hồi không thể giải quyết được trong 4 bước nội bộ của nhà máy, thì NLD có thể phản ánh, kiến nghị, khiếu nại hoặc tố cáo lên các bên liên quan bên ngoài nhà máy, như các cơ quan quản lý nhà nước về lao động như Sở Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTBXH); Thanh tra lao động, Hòa giải viên (HGV) lao động; Trọng tài (TT) lao động; Luật sư, Trung tâm tư vấn pháp luật; Các nhãn hàng (khách hàng); Các tổ chức xã hội; Liên đoàn lao động (LĐLĐ) cấp trên cơ sở; Báo chí; Tòa án.



Quy trình 1:
Thông qua các bộ phận của nhà máy

3.1.2. Quy trình 2: Thông qua công đoàn cơ sở

Quy trình này chỉ áp dụng cho các doanh nghiệp và NLĐ làm việc tại doanh nghiệp đã thành lập tổ chức công đoàn hoặc tổ chức của người lao động (TCNLĐ) tại doanh nghiệp.

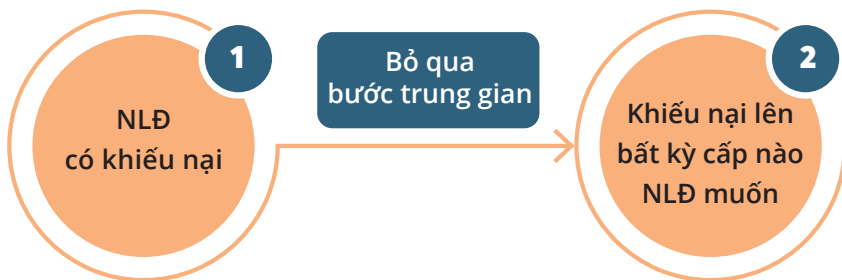


Quy trình 2: Thông qua công đoàn cơ sở

Theo quy trình thứ 2 này, khi NLĐ có thắc mắc, có câu hỏi muốn khiếu nại thì họ có thể tiếp cận với cán bộ CĐ hoặc cán bộ của TCNLĐ tại doanh nghiệp để nêu lên vấn đề của mình. Khi đó cán bộ CĐ hoặc cán bộ của TCNLĐ tại cơ sở sẽ tiếp nhận các câu hỏi, thắc mắc và khiếu nại của NLĐ. Nếu có thể giải đáp thắc mắc cho NLĐ thì cán bộ CĐ/ cán bộ TCNLĐ sẽ trả lời và giải đáp ngay. Còn nếu không giải đáp được, cán bộ CĐ/ TCNLĐ sẽ đề nghị được phối hợp với quản lý các bộ phận có liên quan tại doanh nghiệp, nhà máy để thảo luận và bàn bạc giải pháp. Cuối cùng, sẽ có 1 cuộc họp 3 bên, giữa đại diện của cấp quản lý có liên quan, CĐ/ TCNLĐ, và người lao động để cùng trao đổi, thảo luận, và giải quyết vấn đề, khiếu nại cho NLĐ.

3.1.3. Quy trình 3: Khiếu nại vượt cấp

Trong một số doanh nghiệp, khi NLĐ có thắc mắc, khiếu nại, hay muốn góp ý, kiến nghị, họ không bắt buộc phải tuân thủ đúng trình tự như quy trình số 1 ở trên. Người lao động có thể thực hiện khiếu nại vượt cấp, nghĩa là có thể bỏ qua các cấp trung gian, để khiếu nại lên bất kỳ cấp nào mà NLĐ muốn. Tuy nhiên, NLĐ có thể vượt lên đến cấp nào, cần phải được quy định trong Nội quy lao động hoặc đưa vào chính sách, quy chế hoặc Quy trình giải quyết khiếu nại của doanh nghiệp.



**Quy trình 3:
Khiếu nại vượt cấp**

LƯU Ý:

(1) Một hệ thống giải quyết khiếu nại hiệu quả cần phối hợp cả 3 quy trình trên và áp dụng linh hoạt tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, với 1 số doanh nghiệp, do đặc điểm khác nhau nên có thể chỉ áp dụng 1, 2 hoặc cả 3 quy trình.

(2) Không phải tất cả các doanh nghiệp đều áp dụng đúng những quy trình trên. Đây là quy trình thường thấy ở các nhà máy sản xuất, có thể có các quy trình khác nhau tại các doanh nghiệp/ nhà máy khác nhau. Điều quan trọng là NLD khi làm việc tại bất kỳ nhà máy/ doanh nghiệp nào cần tìm hiểu rõ về quy định và quy trình cụ thể của nhà máy để biết cách sử dụng khi có nhu cầu.

3.2. CÁC HÌNH THỨC/ KÊNH ĐỂ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT CÁC THẮC MẮC, KHIẾU NẠI, TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CỦA NLĐ TẠI CƠ SỞ

3.2.1. Các hình thức/ kênh nội bộ của DN để tiếp nhận và xử lý thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động của NLĐ

(1) Gặp trực tiếp:

- Người quản lý trực tiếp (tổ trưởng, chuyên trưởng, trưởng bộ phận...)
- Các phòng/ban chuyên môn: phòng nhân sự, kế toán, CSR/ nhân quyền, phòng quan hệ lao động...
- CĐ/ TCNLĐ tại cơ sở: tổ trưởng CĐ, Ban chấp hành CĐ, chủ tịch CĐ hoặc cán bộ của Tổ chức NLĐ tại nhà máy/ doanh nghiệp.
- Ban giám đốc, lãnh đạo doanh nghiệp/nhà máy.

(2) Hòm thư góp ý.

(3) Tin nhắn, Facebook, Zalo...

(4) Điện thoại/ số hotline của công ty.

(5) Thông qua các cuộc họp (họp tổ, đối thoại định kỳ...)

(6) Đối thoại tại nơi làm việc.

(7) Thương lượng tập thể.

(8) Đình công.

Trong các hình thức/ kênh tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại và TCLĐ trong nội bộ nhà máy/ doanh nghiệp nêu trên, thì các hình thức số (1) đến số (4) thường được áp dụng để xử lý các thắc mắc, khiếu nại của cá nhân NLĐ. Các hình thức từ số (5) đến số (8) thường được áp dụng để xử lý các kiến nghị hoặc tranh chấp lao động của tập thể NLĐ tại doanh nghiệp.



(1) Gặp trực tiếp những bên liên quan (tổ trưởng, chuyên trưởng, cán bộ CĐ, phòng nhân sự, giám đốc)



(2) Hòm thư góp ý



(3) Tin nhắn, Zalo, Facebook...



(4) Điện thoại, Hotline



(5) Cuộc họp (họp tổ, đối thoại định kỳ)



(6) Đối thoại tại nơi làm việc



(7) Thương lượng tập thể



(8) Đình công

NHIỆM VỤ CỦA CÁC PHÒNG BAN TRONG CÔNG TÁC QUẢN LÝ VÀ TIẾP NHẬN, XỬ LÝ KHIẾU NẠI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI DOANH NGHIỆP

Phòng/ Ban/ Vị trí	Vai trò - Nhiệm vụ
Tổ trưởng/ Chuyên trưởng	- Quản lý trực tiếp NLĐ trong tổ/chuyên của mình; - Tiếp nhận những thắc mắc/khiếu nại của NLĐ trong tổ, trả lời thắc mắc/khiếu nại hoặc chuyển thông tin đến các bộ phận phụ trách.
Phòng Nhân sự	- Thực hiện công tác tuyển dụng, đào tạo hội nhập, quản lý hồ sơ cá nhân; - Theo dõi và ký kết HĐLĐ; - Soạn thảo và phát hành các quy trình và chính sách nội bộ của công ty; - Chấm công, quản lý ngày nghỉ phép năm và các ngày nghỉ khác của NLĐ; - Theo dõi và thực hiện chế độ cho NLĐ mang thai và nuôi con nhỏ, (*) <i>tùy từng doanh nghiệp, có doanh nghiệp thì việc này do Phòng y tế quản lý;</i> - Lập và quản lý hồ sơ xử lý kỷ luật lao động; - Thực hiện các thủ tục Bảo hiểm xã hội (BHXH) - Bảo hiểm y tế (BHYT) - Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), (*) <i>tùy từng doanh nghiệp, có doanh nghiệp thì việc này do Phòng Kế toán thực hiện;</i> - Thực hiện các thủ tục liên quan đến quá trình thôi việc của NLĐ;

	• Giải quyết các thắc mắc và khiếu nại của NLĐ trong phạm vi công việc phụ trách.
Phòng Quan hệ lao động (hoặc Phòng tuân thủ, Phòng nhân quyền, Phòng CSR)	• Giám sát việc thực hiện các chế độ, chính sách & quy trình của doanh nghiệp; • Giám sát và kiểm tra việc thực hiện An toàn vệ sinh lao động (ATVSLĐ) tại doanh nghiệp và các tiêu chuẩn/ quy tắc ứng xử của khách hàng; • Giải quyết những thắc và khiếu nại của NLĐ trong phạm vi công việc phụ trách.
Phòng Kế toán	• Tính lương; • Thực hiện các thủ tục BHXH, BHYT, BHTN, (*) <i>tùy từng doanh nghiệp, có doanh nghiệp thì việc này do Phòng Nhân sự thực hiện;</i> • Giải quyết những thắc mắc và khiếu nại của NLĐ trong phạm vi công việc phụ trách.

LƯU Ý:

(1) *Khiếu nại có thể là mở hoặc kín (công khai danh tính hoặc ẩn danh)*

(2) *NLĐ có thể tìm hiểu quy trình giải quyết khiếu nại tại DN đang làm việc được dán tại các Bảng tin hoặc gần các hòm thư góp ý.*

3.2.2. Các kênh bên ngoài doanh nghiệp để tiếp nhận và xử lý các vấn đề của NLĐ

NLĐ có thể và chỉ nên tiếp cận các cơ chế ngoài nhà máy khi:

- NLĐ đã tiếp cận và sử dụng cơ chế tiếp nhận và giải quyết thắc mắc, khiếu nại, tranh chấp lao động trong nội bộ nhà máy, doanh nghiệp nhưng NLĐ chưa hài lòng với kết quả được giải quyết.
- Doanh nghiệp không đủ thẩm quyền để giải quyết vấn đề của NLĐ.
- Đối tượng mà NLĐ muốn khiếu nại là cán bộ quản lý trực tiếp hoặc quản lý cấp cao và NLĐ cho rằng nếu khiếu nại trong nhà máy thì cách thức xử lý, giải quyết sẽ không khách quan, công bằng.

Một số các bên liên quan bên ngoài nhà máy mà NLĐ có thể tiếp cận khi có thắc mắc, khiếu nại, hay tranh chấp lao động cần giải quyết, bao gồm:



(1) Cơ quan quản lý nhà nước về lao động

Bao gồm UBND cấp huyện (Phòng Lao động), Sở LĐTBXH, Bộ LĐTBXH... Khi có thắc mắc, khiếu nại hay tranh chấp về lao động cần giải quyết thì các bên có thể liên hệ các cơ quan này.

Những trường hợp cụ thể sẽ được chúng tôi phân tích chi tiết ở phần 2 của tài liệu.

(2) Liên đoàn lao động cấp trên cơ sở

Là cấp công đoàn cơ bản trong Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, bao gồm LĐLĐ cấp tỉnh và liên đoàn lao động cấp huyện. Trong lĩnh vực quan hệ lao động, LĐLĐ cấp tỉnh phối hợp với các cơ quan có thẩm quyền của Nhà nước thực hiện thanh tra, kiểm tra việc thực hiện chính sách, pháp luật có liên quan trực tiếp đến công nhân, viên chức, lao động trong các cơ quan, doanh nghiệp; cử đại diện tham gia hội đồng trọng tài lao động; hướng dẫn, chỉ đạo việc giải quyết tranh chấp lao động; tham gia điều tra tai nạn lao động; bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong các doanh nghiệp đóng trên địa bàn.

Liên đoàn lao động cấp huyện phối hợp với các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền kiểm tra, giám sát việc thực hiện chính sách, pháp luật; giải quyết khiếu nại, tố cáo; giải quyết tranh chấp lao động đối với các cơ sở đóng trên địa bàn.

(3) Luật sư, Trung tâm tư vấn pháp luật

NLĐ có thể liên hệ đến Luật sư, văn phòng luật sư hay các Trung tâm tư vấn pháp luật của nhà nước hoặc thuộc hệ thống Công đoàn để được giúp đỡ/tư vấn pháp lý về khiếu nại, tranh chấp lao động. NLĐ sẽ được tư vấn pháp lý về tình huống và các thủ tục nên thực hiện để giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động. Thông qua đó người khiếu nại có thể cân nhắc/lựa chọn nên giải quyết khiếu nại, TCLĐ ở cấp nào, có nên giải quyết khiếu nại thông qua cơ chế tố tụng (Tòa án) hay không.

Các trung tâm hoặc công ty tư vấn pháp luật, văn phòng luật sư có thể miễn phí hoặc có thu phí. Tuy nhiên với phần lớn NLD, các Trung tâm tư vấn hoặc Luật sư có thể tư vấn, giải đáp thắc mắc miễn phí, chỉ thu phí khi phát sinh chi phí liên quan đến tố tụng.

(4) Cơ chế khiếu nại của nhãn hàng/ khách hàng

- Các kênh giải quyết khiếu nại:

- Đường dây nóng do đại diện của nhãn hàng quản lý hoặc đại diện của bên thứ ba (tổ chức phi chính phủ mà nhãn hàng là thành viên);
- Email;
- Qua hệ thống tin nhắn hoặc ứng dụng.

(*) NLD có thể tìm thấy số điện thoại, địa chỉ email tại các bảng tin, các Bảng tiêu chuẩn/ Quy tắc ứng xử của khách hàng được dán tại nơi làm việc.

Quy trình giải quyết thắc mắc, khiếu nại thông thường của các nhãn hàng



- **Bước 1:** NLD liên lạc với các kênh tiếp nhận khiếu nại, thắc mắc của các nhãn hàng (qua hotline hoặc email, tin nhắn...)
- **Bước 2:** Người phụ trách khiếu nại tiếp nhận cuộc gọi, tin nhắn hoặc email của NLD và xác nhận nội dung khiếu nại, thắc mắc. Người phụ trách khiếu nại sẽ kiểm tra nội dung khiếu nại, thắc mắc có thuộc phạm vi tiếp nhận và giải quyết hay không.
- **Bước 3:** Người phụ trách khiếu nại chuyển thông tin khiếu nại cho Nhà máy có liên quan và tiến hành điều tra khiếu nại. Nhà máy có trách nhiệm cung cấp thông tin, phản hồi về khiếu nại.
- **Bước 4:** Nhà máy đưa ra kế hoạch hành động cải thiện đối với nội dung khiếu nại.
- **Bước 5:** Theo dõi việc thực hiện giải quyết khiếu nại của nhà máy.
- **Bước 6:** Khi khiếu nại đã giải quyết xong, nhãn hàng có thể có những báo cáo công khai về quá trình giải quyết khiếu nại.

() Chỉ báo cáo công khai tình huống và quá trình giải quyết khiếu nại, các thông tin liên quan đến người khiếu nại và DN bị khiếu nại không được đề cập.*

(5) Các kênh tiếp nhận và giải quyết thông tin phản hồi của các tổ chức xã hội

Các tổ chức xã hội cũng có rất nhiều kênh và hình thức khác nhau để giúp người lao động có thể dễ dàng tiếp cận và yêu cầu được tư vấn, giải đáp. Một số tổ chức xã hội có thể kết hợp với các luật sư hoặc văn phòng luật sư, hay Trung tâm tư vấn pháp luật để giúp tư vấn pháp luật, giải đáp thắc mắc, khiếu nại và tổ chức lao động cho người lao động. Các dịch vụ tư vấn, giải đáp thắc mắc, hay hỗ trợ giải quyết khiếu nại, tổ chức lao động của các tổ chức xã hội cũng có thể mất phí hoặc miễn phí.

Với Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI), chúng tôi cũng đã thiết lập và đang vận hành rất nhiều các kênh miễn phí để hỗ trợ, tư vấn về pháp luật lao động và sức khỏe nghề nghiệp cho người lao động.

CÁC KÊNH TƯ VẤN PHÁP LUẬT MIỄN PHÍ CỦA TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP (CDI)



DIỄN ĐÀN PHÁP LUẬT DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG

www.facebook.com/DienDanPhapLuatDanhChoNLD



GROUP: KẾT NỐI TẠO ĐỔI THAY

www.facebook.com/groups/1686767954911106



WEBSITE

www.laodongxanh.net.vn



HOTLINE

097 765 1884



Ứng dụng **WE CHECK**

Tải ứng dụng về điện thoại



(6) Báo chí và truyền thông

Hiện nay, các cơ quan, báo đài chính thống về lao động mở ra nhiều kênh truyền thông với đa dạng hình thức nhằm giúp NLD có thể dễ dàng tiếp cận chính sách cũng như gửi các thắc mắc, phản hồi về các vấn đề liên quan đến lao động.

NLD hoàn toàn có thể liên hệ thông qua các kênh này để yêu cầu hỗ trợ, giải đáp thắc mắc và tìm kiếm sự ủng hộ cũng như đưa vấn đề mà mình đang gặp phải đến với công chúng rộng rãi hơn.

MỘT SỐ KÊNH BÁO CHÍ, TRUYỀN THÔNG CHUYÊN TIẾP NHẬN VÀ GIẢI ĐÁP THẮC MẮC CHO NLĐ



Website giải đáp chính sách của Cổng thông tin điện tử của Chính phủ

www.chinh sach online.chinhphu.vn



Hỏi đáp thông qua các website của Bộ LĐTBXH và các Sở LĐTBXH



Trang fanpage của Tổng LĐLĐ Việt Nam



Chuyên mục Hỏi đáp của các báo liên quan đến lao động như báo Lao động

- » Website: www.laodong.vn
- » Tổng đài tư vấn pháp luật miễn phí: **1900 8088**
- » Đường dây nóng: **097 931 0518** và **096 136 0559**
- » Email: tuvanphapluat@laodong.com.vn
- » Hoặc đến các địa chỉ sau để được tư vấn trực tiếp vào các ngày thứ Ba, thứ Sáu hàng tuần:
 - Số 6 Phạm Văn Bạch, Cầu Giấy, TP. Hà Nội
 - Số 198 Nguyễn Thị Minh Khai, P6, Q3, TP. Hồ Chí Minh

(7) Tòa án

Khi có tranh chấp lao động mà các bên không thể giải quyết bằng thỏa thuận, hòa giải thì NLĐ có thể khởi kiện ra Tòa án để giải quyết tranh chấp giữa các bên.

(*) Chi tiết trình tự giải quyết tranh chấp được nêu tại Phần 2 - Mục 5.5 và 5.6

PHẦN 2

CÁC CƠ CHẾ TIẾP NHẬN
VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI
DÀNH CHO CÁ NHÂN VÀ TẬP THỂ
NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ
ĐƯỢC QUY ĐỊNH TẠI
BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

1. TỔ CHỨC NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

1.1. KHÁI NIỆM

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở⁽¹⁾: Là Tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của NLĐ tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động.

Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm Công đoàn cơ sở và Tổ chức của người lao động tại cơ sở.

1.2. NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ QUYỀN THÀNH LẬP, GIA NHẬP VÀ THAM GIA HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

Công đoàn cơ sở:

- NLĐ có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn theo quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam;
- Công đoàn cơ sở trực thuộc hệ thống tổ chức Công đoàn Việt Nam;
- Việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của Công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn và Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp:

- NLĐ trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và tham gia hoạt động của tổ chức NLĐ tại DN⁽²⁾;
- Được thành lập và hoạt động hợp pháp sau khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp đăng ký;
- Bị thu hồi đăng ký khi vi phạm về tôn chỉ, mục đích của tổ chức hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập, giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản.

⁽¹⁾ Theo Khoản 3 Điều 3, BLLĐ 2019

⁽²⁾ Theo Điều 172, 173 và 174, BLLĐ 2019

1.3. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ TRONG QUAN HỆ LAO ĐỘNG ⁽³⁾

- Thương lượng tập thể;
- Đối thoại tại nơi làm việc;
- Được tham khảo ý kiến xây dựng và giám sát việc thực hiện: Thang lương, bảng lương, định mức lao động, quy chế trả lương, quy chế thưởng, nội quy lao động và những vấn đề liên quan đến quyền, lợi ích của NLĐ;
- Đại diện NLĐ trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân (khi được NLĐ ủy quyền);
- Tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định pháp luật;
- Tiếp nhận hỗ trợ kỹ thuật của cơ quan, tổ chức đăng ký hoạt động hợp pháp tại Việt Nam nhằm tìm hiểu pháp luật về lao động; về trình tự, thủ tục thành lập tổ chức đại diện người lao động và việc tiến hành các hoạt động đại diện trong quan hệ lao động sau khi được cấp đăng ký;
- Được người sử dụng lao động (NSDLĐ) bố trí nơi làm việc, được cung cấp thông tin, đảm bảo các điều kiện cần thiết cho hoạt động của tổ chức;
- Các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

1.4. NGHĨA VỤ CỦA NSDLĐ ĐỐI VỚI TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ ⁽⁴⁾

- Không được cản trở, gây khó khăn khi NLĐ tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và tham gia các hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở;
- Công nhận và tôn trọng các quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đã được thành lập hợp pháp;
- Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ), chuyển làm công tác khác, kỷ luật sa thải NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở;

⁽³⁾ Theo Điều 178, BLLĐ 2019

⁽⁴⁾ Theo Điều 177, BLLĐ 2019

- Phải gia hạn HĐLĐ đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn HĐLĐ.

1.5. CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM ĐỐI VỚI NSDLĐ LIÊN QUAN ĐẾN THÀNH LẬP, GIA NHẬP VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NLĐ TẠI CƠ SỞ ⁽⁵⁾

Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động tổ chức đại diện NLĐ, bao gồm:

- Yêu cầu tham gia, không tham gia hoặc ra khỏi tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở để được tuyển dụng, giao kết hoặc gia hạn HĐLĐ;
- Sa thải, kỷ luật, đơn phương chấm dứt HĐLĐ, không tiếp tục giao kết hoặc gia hạn HĐLĐ, chuyển NLĐ làm công việc khác;
- Phân biệt đối xử về tiền lương, thời giờ làm việc, các quyền và nghĩa vụ khác trong quan hệ lao động;
- Cản trở, gây khó khăn liên quan đến công việc nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở;

Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở.

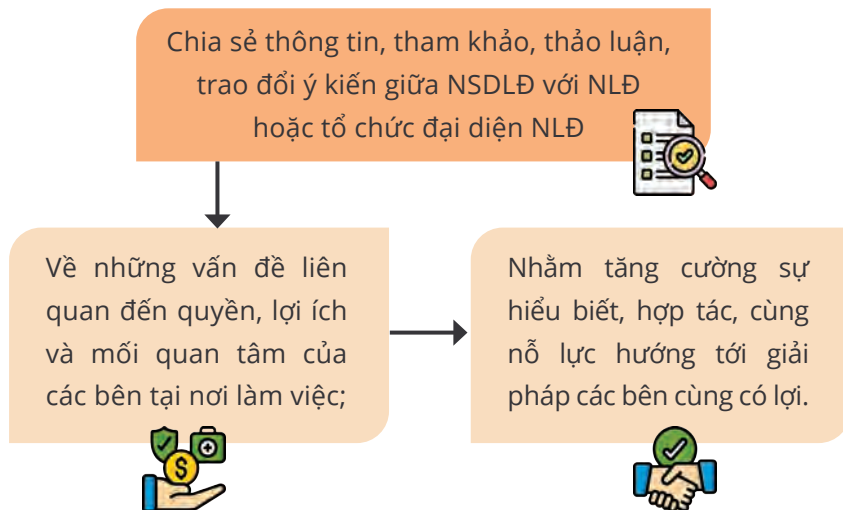


⁽⁵⁾ Theo Điều 175, BLLĐ 2019

2. ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC

2.1. KHÁI NIỆM ⁽⁶⁾

Đối thoại tại nơi làm việc là:



2.2. YÊU CẦU VỀ TỔ CHỨC ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC ⁽⁷⁾

- Định kì ít nhất 01 lần/năm;
- Khi có yêu cầu của một hoặc các bên;
- Thuộc các trường hợp sau:
 - **NLĐ thường xuyên** không hoàn thành công việc theo HĐLĐ được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ. (điểm (a) khoản 1 Điều 36; BLLĐ 2019);
 - **Thay đổi cơ cấu, công nghệ** hoặc vì lý do kinh tế. (Điều 42, BLLĐ 2019);
 - Xây dựng **phương án sử dụng lao động** (Điều 44, BLLĐ 2019);
 - Xây dựng **thang lương, bảng lương** và **định mức lao động** (Điều 93, BLLĐ 2019);

⁽⁶⁾ Theo Khoản 1 Điều 63, BLLĐ 2019

⁽⁷⁾ Theo Khoản 2 Điều 63, BLLĐ 2019

- Xây dựng **quy chế thưởng** (Điều 104, BLLĐ 2019);
- Xây dựng **nội quy lao động** (Điều 118, BLLĐ 2019);
- **NSDLĐ tạm đình chỉ công việc của NLĐ** (Khoản 1, Điều 128; BLLĐ 2019);

2.3. NỘI DUNG ĐỐI THOẠI TẠI NƠI LÀM VIỆC ⁽⁸⁾

- Tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của NSDLĐ;
- Tổ chức lại lao động, cho thôi việc đối với NLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;
- Xây dựng phương án sử dụng lao động;
- Xây dựng **thang lương, bảng lương và định mức lao động** (Điều 93, BLLĐ 2019);
- Xây dựng **quy chế thưởng** (Điều 104, BLLĐ 2019);
- Xây dựng **nội quy lao động** (Điều 118, BLLĐ 2019);
- Việc **NSDLĐ tạm thời đình chỉ công việc của NLĐ** (Điều 128, Khoản 1; BLLĐ 2019);
- Tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ;
- Việc thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể (TƯLĐTT), nội quy lao động, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc;
- Điều kiện làm việc;
- Yêu cầu của NLĐ, tổ chức đại diện người lao động đối với NSDLĐ;
- Yêu cầu của NSDLĐ đối với NLĐ, tổ chức đại diện người lao động;
- Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

⁽⁸⁾ Theo Điều 64, BLLĐ 2019

3. THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ

3.1. KHÁI NIỆM ⁽⁹⁾

Thương lượng tập thể (TLTT) là:

- Đàm phán, thỏa thuận giữa một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện người lao động; với một bên là một hoặc nhiều NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động;
- Nhằm xác lập điều kiện lao động, quy định về mối quan hệ giữa các bên và xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định.

3.2. NGUYÊN TẮC THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ ⁽¹⁰⁾

Tự nguyện, hợp tác, thiện chí, bình đẳng, công khai và minh bạch.

3.3. NỘI DUNG THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ ⁽¹¹⁾

Các bên thương lượng lựa chọn một hoặc một số nội dung sau để tiến hành TLTT:

1. Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác;
2. Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca;
3. Bảo đảm việc làm đối với NLĐ;
4. Bảo đảm ATVSLĐ; thực hiện nội quy lao động;
5. Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện người lao động;
6. Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết TCLĐ;
7. Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc;
8. Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm.

⁽⁹⁾ Theo Điều 65, BLLĐ 2019

⁽¹⁰⁾ Theo Điều 66, BLLĐ 2019

⁽¹¹⁾ Theo Điều 67, BLLĐ 2019

3.4. QUYỀN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ TRONG DOANH NGHIỆP ⁽¹²⁾

- Có quyền yêu cầu TLTT khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định.
- DN có nhiều tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đạt tỉ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp.
- Doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà không có tổ chức nào đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định.

3.5. ĐẠI DIỆN THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ TẠI DOANH NGHIỆP ⁽¹³⁾

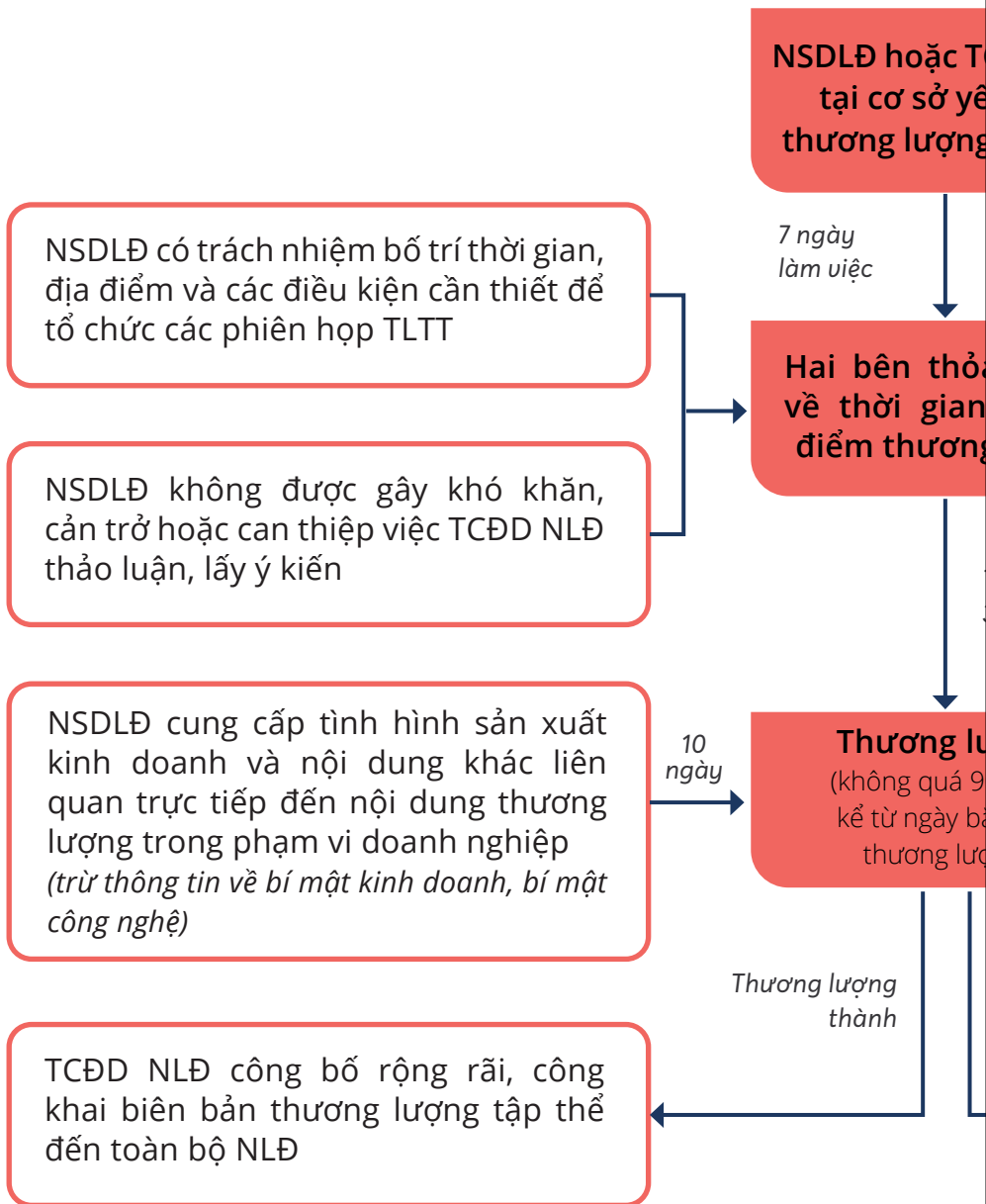
- Số lượng người tham gia TLTT của mỗi bên do các bên thỏa thuận.
- Thành phần tham gia TLTT của mỗi bên do bên đó quyết định.
- Mỗi bên TLTT có quyền mời tổ chức đại diện cấp trên của mình tham gia là đại diện và bên kia không được từ chối.

3.6. QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ TẠI DOANH NGHIỆP BAO GỒM TLTT THÀNH VÀ KHÔNG THÀNH ⁽¹⁴⁾

⁽¹²⁾ Theo Điều 68, BLLĐ 2019

⁽¹³⁾ Theo Điều 69, BLLĐ 2019

⁽¹⁴⁾ Theo Điều 70, BLLĐ 2019



TCDD NLD
yêu cầu
tập thể

Một bên từ chối hoặc không tiến hành thương lượng trong thời gian quy định

thỏa thuận
và địa
điểm thương lượng

TCDD NLD quyết định về thời gian, địa điểm, các thức tiến hành thảo luận lấy ý kiến của NLD nhưng không được ảnh hưởng tới hoạt động sản xuất của doanh nghiệp

Tối đa
30 ngày

thương
lượng
trong 30 ngày
kể từ đầu
thương
lượng

Lập biên bản thương lượng:
• Nội dung các bên thống nhất
• Nội dung còn ý kiến khác nhau
(phải có chữ ký của đại diện các bên và người ghi biên bản)

Thương lượng
không thành

Tiếp tục thương lượng

Tiến hành các thủ tục giải quyết TCLĐ
(TCDD NLD không được tổ chức đình công trong giai đoạn này)

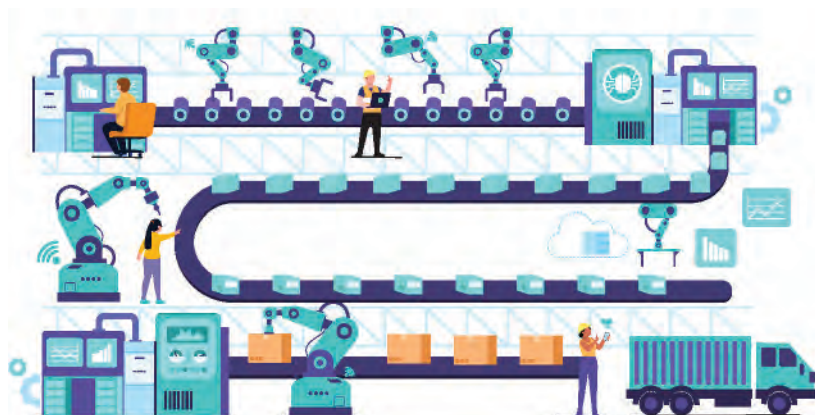
- SƠ ĐỒ QUY TRÌNH THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ TẠI CƠ SỞ -



**SƠ ĐỒ QUY TRÌNH
THƯƠNG LƯỢNG TẬP THỂ
TẠI CƠ SỞ**

- Khi có yêu cầu thương lượng tập thể của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền yêu cầu TLTT theo quy định pháp luật hoặc yêu cầu của NSDLĐ thì bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng.
- Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng.
- NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp TLTT và không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện NLĐ thảo luận, lấy ý kiến NLĐ.
- Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở quyết định về thời gian, địa điểm và cách thức tiến hành thảo luận, lấy ý kiến người lao động nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp.
- Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu TLTT.
- Thời gian thương lượng tập thể không được quá 90 ngày kể từ ngày bắt đầu thương lượng, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.
- Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện NLĐ thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho TLTT, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ.

- Việc TLTT phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản TLTT phải có chữ ký của đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản.
- Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản TLTT đến toàn bộ NLĐ.
- Khi thương lượng không thành, các bên thương lượng tiến hành thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Trong khi đang giải quyết TCLĐ, tổ chức đại diện NLĐ không được tổ chức đình công.



4. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

4.1. KHÁI NIỆM ⁽¹⁵⁾

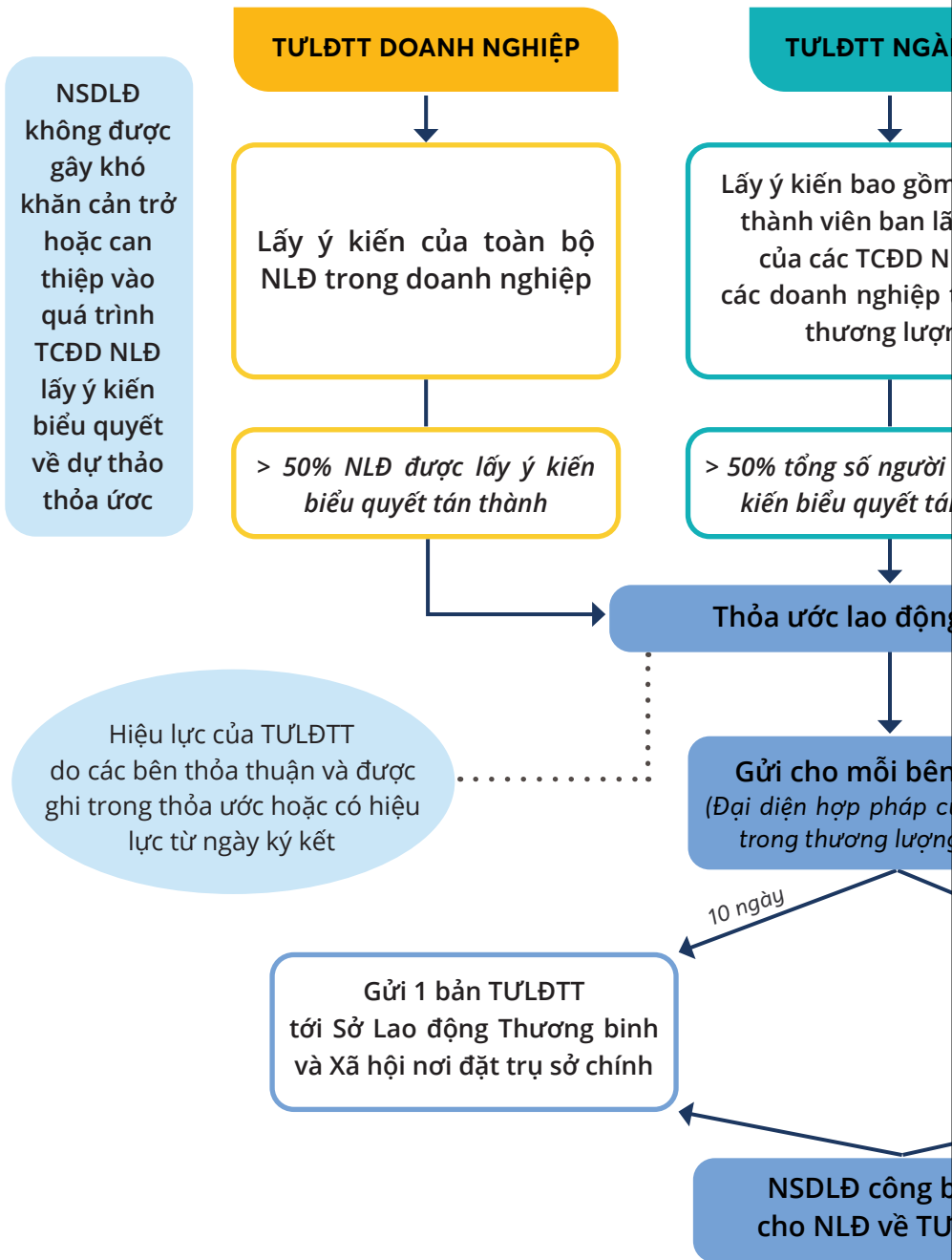
Thỏa ước lao động tập thể là:

- Là thỏa thuận đạt được thông qua TLTT và được các bên ký kết bằng văn bản.
- Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật.
- TƯLĐTT bao gồm: TƯLĐTT doanh nghiệp, TƯLĐTT ngành, TƯLĐTT nhiều DN và các TƯLĐTT khác.

4.2. QUY TRÌNH LẤY Ý KIẾN VÀ KÍ KẾT THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ ⁽¹⁶⁾

⁽¹⁵⁾ Theo Điều 75 BLLĐ 2019

⁽¹⁶⁾ Theo Điều 76, 77, 78 BLLĐ 2019



NH

TƯLĐTT CÓ NHIỀU DOANH NGHIỆP

h toàn bộ
nh đạo
LĐ tại
tham gia
ng

Lấy ý kiến bao gồm toàn bộ NLĐ tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các TCĐD NLĐ tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng

Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo TƯLĐTT do TCĐD NLĐ quyết định

được lấy ý
n thành

DN có > 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành

g tập thể

ký kết
ủa các bên
g ký kết)

TƯLĐTT có thời hạn từ 1 năm đến 3 năm. Thời hạn cụ thể do các bên thỏa thuận và ghi trong TƯLĐTT. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước lao động

TƯLĐTT ngành và TƯLĐTT có nhiều DN: từng NSDLĐ và từng TCĐD NLĐ tại DN tham gia thỏa ước được nhận 1 bản

ố về
LĐTT



**SƠ ĐỒ QUY TRÌNH
LẤY Ý KIẾN VÀ KÍ KẾT
THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ**

Quy trình ký kết TỰLĐTT doanh nghiệp:

- Đối với thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, trước khi ký kết, dự thảo thỏa ước lao động tập thể đã được các bên đàm phán phải được lấy ý kiến của toàn bộ NLĐ trong doanh nghiệp. TỰLĐTT doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% NLĐ của doanh nghiệp biểu quyết tán thành.

- Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo TỰLĐTT doanh nghiệp do tổ chức đại diện NLĐ quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp. NSDLĐ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thỏa ước.

- TỰLĐTT doanh nghiệp được ký kết bởi đại diện hợp pháp của các bên thương lượng:

- Đối với tập thể lao động: Chủ tịch CĐCS;
- Đối với doanh nghiệp: NSDLĐ hoặc người đại diện NSDLĐ ủy quyền.

- Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày TỰLĐTT doanh nghiệp được ký kết, NSDLĐ tham gia thỏa ước phải gửi 01 bản TỰLĐTT đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh (Sở LĐTBXH) nơi đặt trụ sở chính.

- Sau khi TỰLĐTT doanh nghiệp được ký kết, NSDLĐ phải công bố cho NLĐ của mình biết.

Hiệu lực của TỰLĐTT doanh nghiệp ⁽¹⁷⁾:

- TỰLĐTT doanh nghiệp có hiệu lực áp dụng đối với NSDLĐ và toàn bộ NLĐ của doanh nghiệp;

- Ngày có hiệu lực của TỰLĐTT doanh nghiệp do các bên thỏa thuận và được ghi trong thỏa ước. Trường hợp các bên không thỏa thuận ngày có hiệu lực thì TỰLĐTT có hiệu lực kể từ ngày ký kết;

- TỰLĐTT doanh nghiệp có thời hạn từ 01 năm đến 03 năm. Các bên có quyền thỏa thuận thời hạn khác nhau đối với các nội dung của thỏa ước.

4.3. LƯU Ý KHI THỰC HIỆN THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ ⁽¹⁸⁾

1. NSDLĐ, NLĐ, bao gồm cả NLĐ vào làm việc sau ngày TƯLĐTT có hiệu lực, có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ TƯLĐTT đang có hiệu lực.

2. TƯLĐTT được sử dụng làm căn cứ xác định quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong các trường hợp:

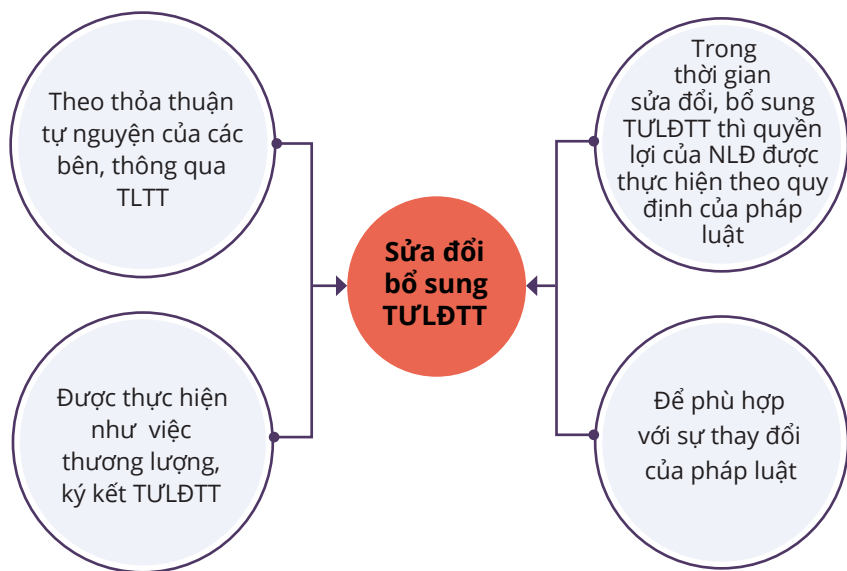
- HĐLĐ đã giao kết trước ngày TƯLĐTT có hiệu lực thấp hơn quy định tương ứng của TƯLĐTT
- Quy định của NSDLĐ chưa phù hợp với TƯLĐTT

3. Khi một bên cho rằng bên kia thực hiện không đầy đủ hoặc vi phạm TƯLĐTT thì có quyền yêu cầu thi hành đúng TƯLĐTT; mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết TCLĐ tập thể theo quy định của pháp luật.

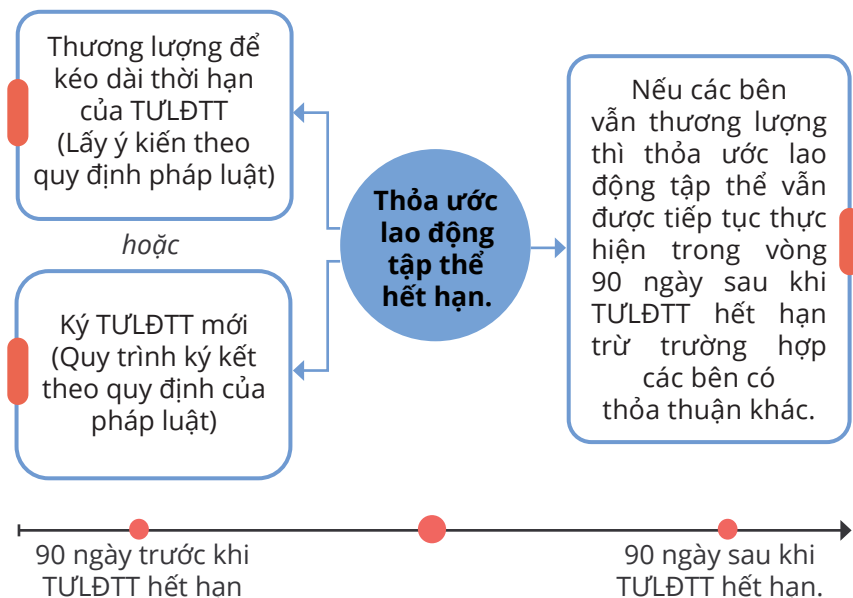
4. Mọi chi phí cho việc thương lượng, ký kết, sửa đổi, bổ sung, gửi và công bố TƯLĐTT do phía NSDLĐ chi trả.



4.4. SỬA ĐỔI, BỔ SUNG THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ ⁽¹⁹⁾

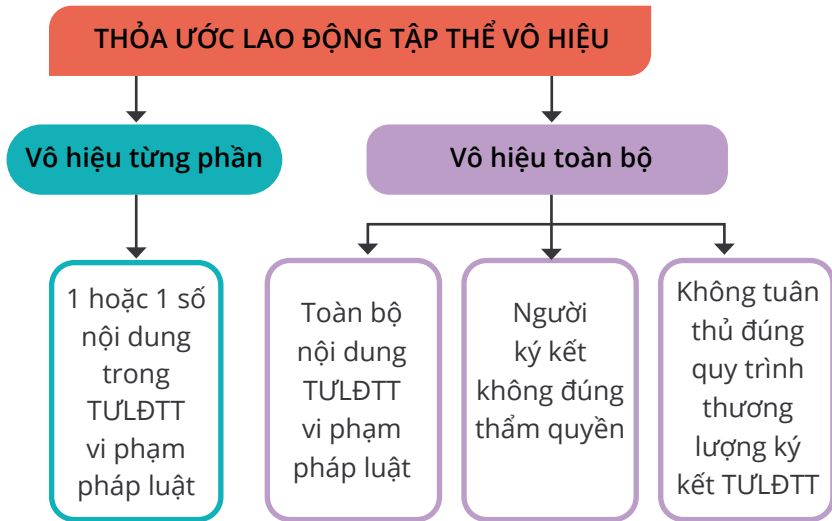


4.5. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ HẾT HẠN ⁽²⁰⁾



4.6. THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ VÔ HIỆU ⁽²¹⁾

Tòa án nhân dân có quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu.



Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong TULĐTT tương ứng với toàn bộ hoặc phần được tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong hợp đồng lao động.

⁽¹⁹⁾ Theo Điều 82 BLLĐ 2019

⁽²⁰⁾ Theo Điều 83 BLLĐ 2019

⁽²¹⁾ Theo Điều 86 BLLĐ 2019

5. GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

5.1. KHÁI NIỆM ⁽²²⁾

Tranh chấp lao động là:

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

5.2. PHÂN LOẠI ⁽²³⁾

Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

Tranh chấp lao động cá nhân:

- Giữa NLĐ với NSDLĐ;
- Giữa NLĐ với DN, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;
- Giữa NLĐ thuê lại với NSDLĐ thuê lại;

TCLĐ tập thể về quyền hoặc về lợi ích: Giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ.

5.3. NGUYÊN TẮC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG ⁽²⁴⁾

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên.
2. Coi trọng giải quyết TCLĐ thông qua 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.
3. Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

⁽²²⁾ Theo Khoản 1 Điều 179 BLLĐ 2019
⁽²³⁾

⁽²⁴⁾ Theo Điều 180 BLLĐ 2019

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ.
5. Việc giải quyết TCLĐ do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

5.4. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA HAI BÊN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG ⁽²⁵⁾

Quyền của các bên:

- Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
- Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
- Yêu cầu thay đổi người tiến hành giải quyết tranh chấp lao động nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan

Nghĩa vụ của các bên:

- Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;
- Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5.5. TRÌNH TỰ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN ⁽²⁶⁾

⁽²⁵⁾ Theo Điều 182 BLLĐ 2019

⁽²⁶⁾ Theo Điều 181, 187, 188, 189 190 BLLĐ 2019

**SƠ ĐỒ TRÌNH TỰ
TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**



TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN



Cơ quan chuyên môn về lao động
(Sở LĐTBXH / Phòng LĐTBXH)

Trong vòng 5 ngày làm việc



Hòa giải viên lao động (HGVLD)

Trong vòng 5 ngày làm việc



Hòa giải thành



Hòa giải
không thành



Hòa giải thành nhưng
các bên không tự
thỏa thuận trong biên



Lập biên bản
hòa giải thành
(có chữ ký của các
bên tranh chấp và
HGVLD)

Trong vòng
1 ngày làm việc



Gửi bản sao biên bản
hòa giải cho các bên
tranh chấp



Hội đồng trọng tài lao động

Trong vòng 7 ngày
làm việc

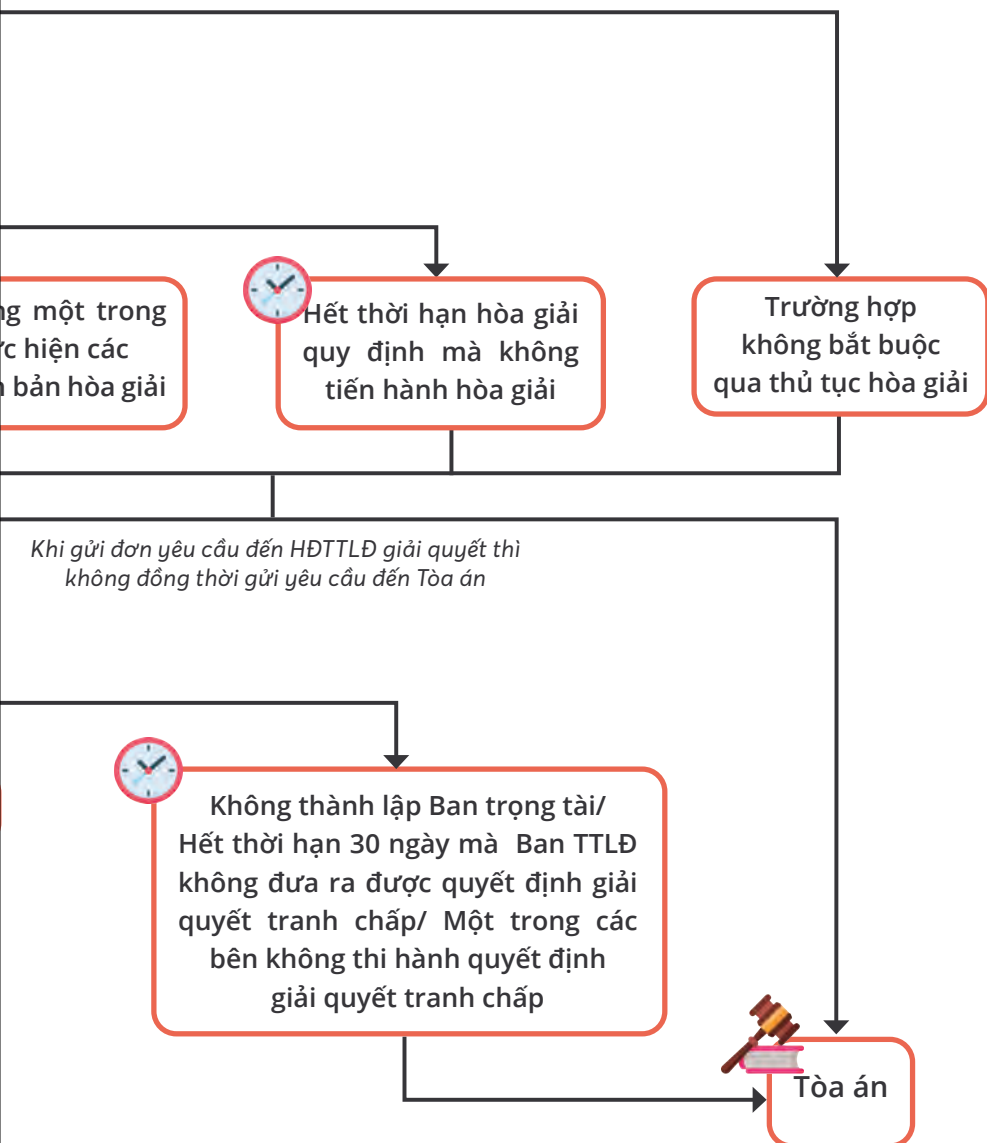


Thành lập Ban trọng tài lao động

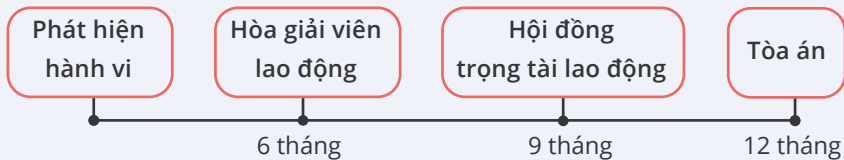
Trong vòng 30 ngày



Đưa ra quyết định về việc
giải quyết tranh chấp
và gửi cho các bên tranh chấp



Thời hiệu xử lý TCLĐ cá nhân



5.6. TRÌNH TỰ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ

Bao gồm tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

1. Tranh chấp lao động tập thể về quyền ⁽²⁷⁾:

Là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ phát sinh trong trường hợp sau đây:

- Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của TULĐTT, 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 NSDLĐ có hành vi phân biệt đối xử đối với NLĐ, 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.

2. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ⁽²⁸⁾:

Bao gồm:

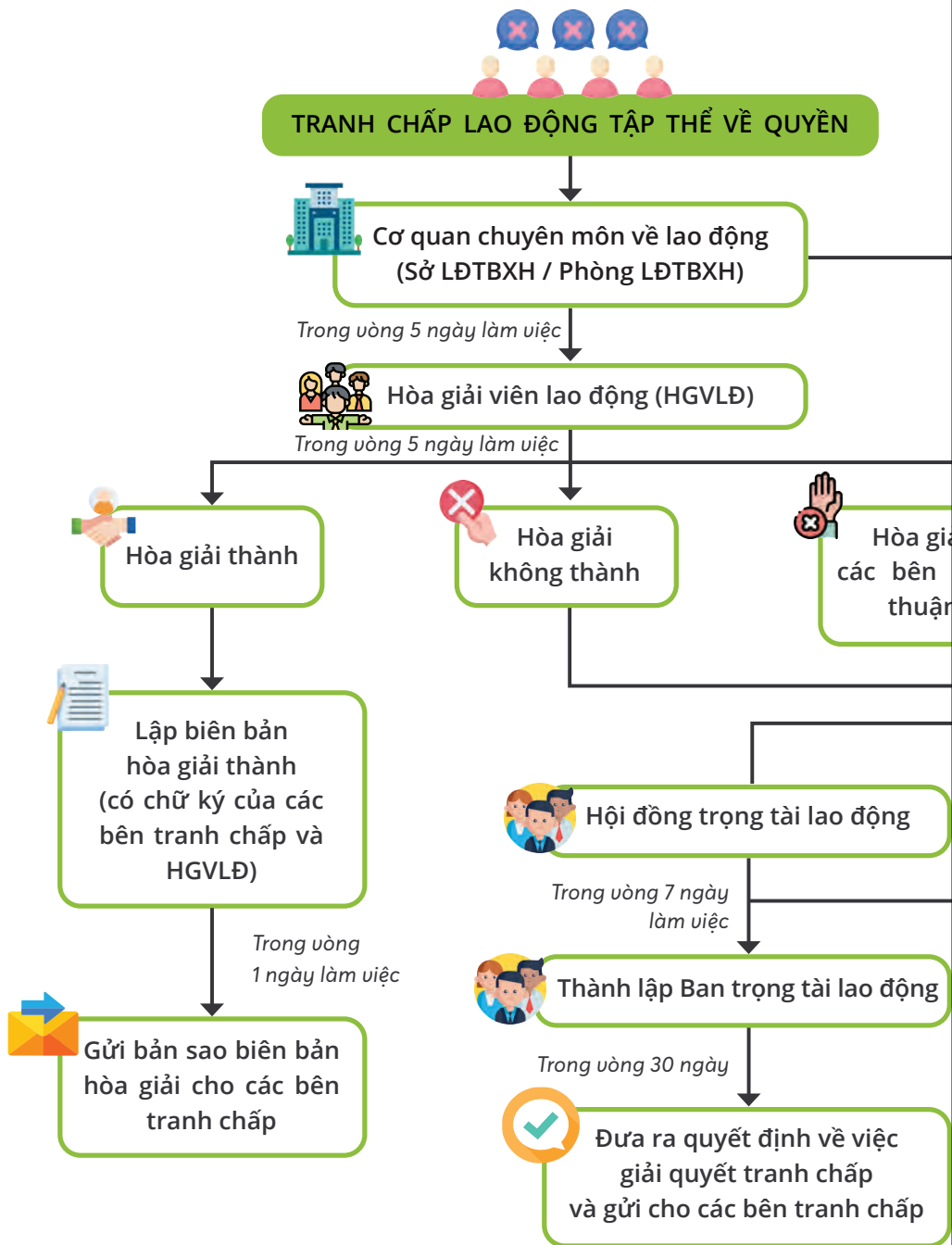
- TCLĐ phát sinh trong quá trình TLTT;
- Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

⁽²⁷⁾ Theo Khoản 2 Điều 189 BLLĐ 2019

⁽²⁸⁾ Theo Khoản 3 Điều 189 BLLĐ 2019

**SƠ ĐỒ TRÌNH TỰ
TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP
LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN**





Thời hiệu xử lý TCLĐ tập thể về quyền

Phát hiện
hành vi

Hòa giải viên
lao động

Hội đồng
trọng tài lao động

Tòa án

6 tháng

9 tháng

12 tháng

Không thành nhưng một trong
các bên không thực hiện các thỏa
thuận trong biên bản hòa giải



Hết thời hạn hòa giải quy định
mà HGVLĐ không tiến hành
hòa giải

Khi gửi đơn yêu cầu đến HĐTTLD giải quyết thì
không đồng thời gửi yêu cầu đến Tòa án



Không thành lập Ban trọng tài/
Hết thời hạn 30 ngày mà Ban TTLĐ
không đưa ra được quyết định giải
quyết tranh chấp/ Một trong các
bên không thi hành quyết định
giải quyết tranh chấp



Tòa án



TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH



Cơ quan chuyên môn về lao động
(Sở LĐTBXH / Phòng LĐTBXH)

Trong vòng 5 ngày làm việc



Hòa giải viên lao động (HGVLD)

Trong vòng 5 ngày làm việc



Hòa giải thành



Hòa giải
không thành



Hòa giải
các bên k
thuận



Lập biên bản
hòa giải thành
(có chữ ký của các
bên tranh chấp và
HGVLD)

Trong vòng
1 ngày làm việc



Gửi bản sao biên bản
hòa giải cho các bên
tranh chấp



Hội đồng trọng tài lao động

Trong vòng 7 ngày
làm việc

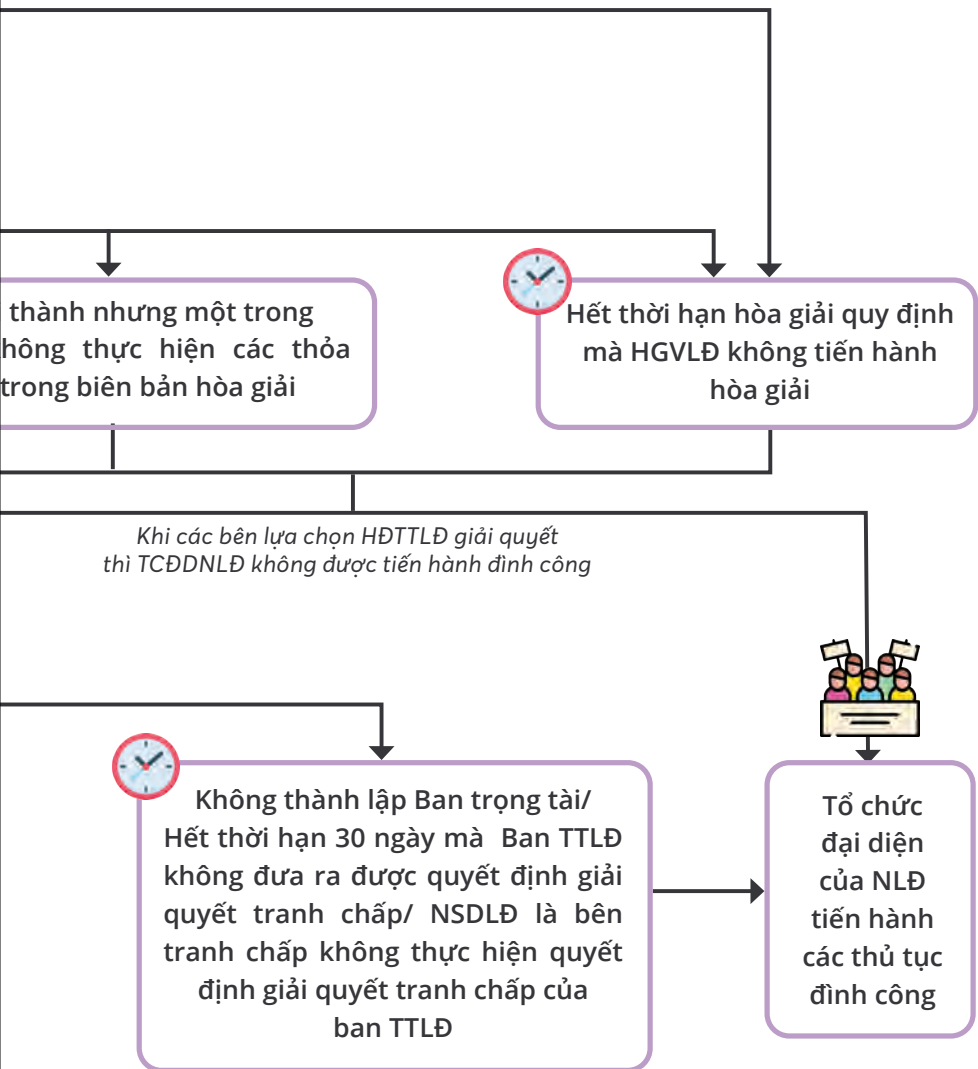


Thành lập Ban trọng tài lao động

Trong vòng 30 ngày



Đưa ra quyết định về việc
giải quyết tranh chấp
và gửi cho các bên tranh chấp





**SƠ ĐỒ TRÌNH TỰ
TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP
LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH**

6. ĐÌNH CÔNG

6.1. KHÁI NIỆM ⁽³¹⁾

Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của NLĐ nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết TCLĐ và do tổ chức đại diện NLĐ có quyền TLTT là một bên TCLĐ tập thể tổ chức và lãnh đạo.

6.2. TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG CÓ QUYỀN ĐÌNH CÔNG ⁽³²⁾

Tổ chức đại diện NLĐ là bên TCLĐ tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục để đình công trong trường hợp sau đây:

- Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải;
- Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

6.3. TRƯỜNG HỢP ĐÌNH CÔNG BẤT HỢP PHÁP ⁽³³⁾

- Không thuộc trường hợp được đình công nêu trên.
- Không do tổ chức đại diện NLĐ có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.
- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công theo quy định.
- Khi TCLĐ tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định.
- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công ở nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.

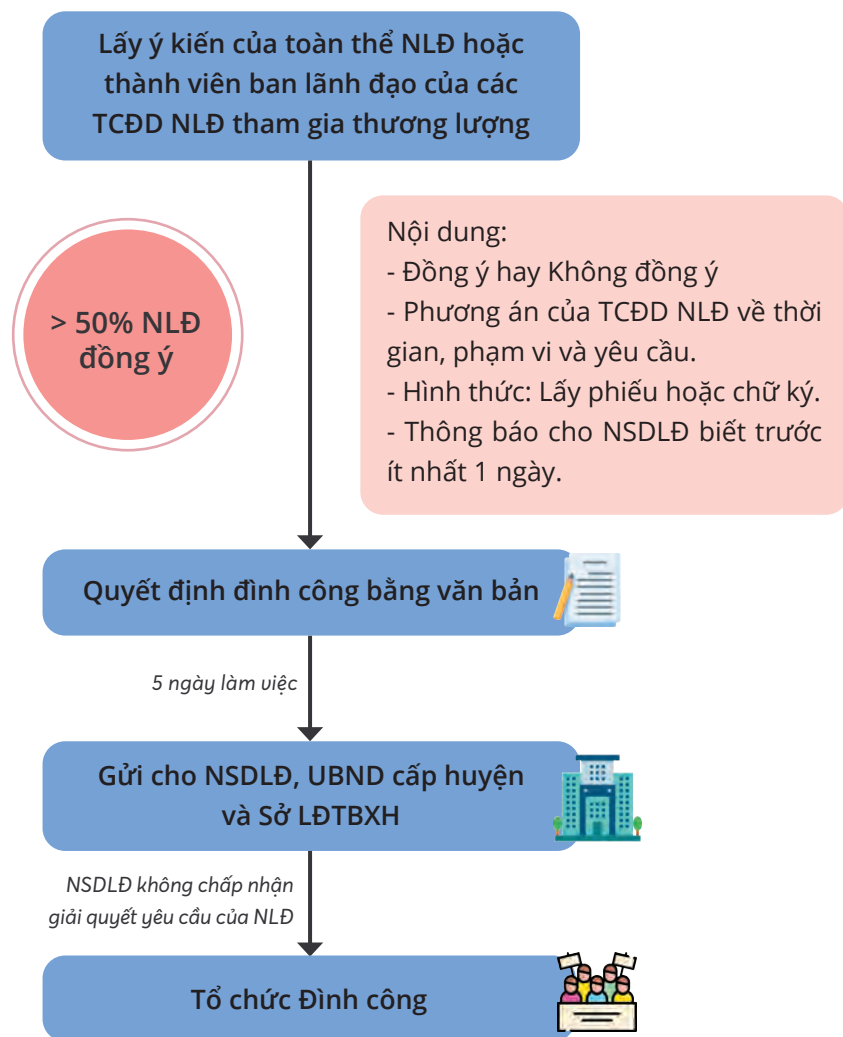
⁽³¹⁾ Theo Điều 198 của BLLĐ 2019

⁽³²⁾ Theo Điều 199 của BLLĐ 2019

⁽³³⁾ Theo Điều 204 của BLLĐ 2019

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền vì xét thấy cuộc đình công có nguy cơ gây thiệt hại nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người.

6.4. QUY TRÌNH ĐÌNH CÔNG ⁽³⁴⁾



⁽³⁴⁾ Theo Điều 201, 202 của BLLĐ 2019

6.5. QUYỀN CỦA CÁC BÊN TRƯỚC VÀ TRONG QUÁ TRÌNH ĐÌNH CÔNG ⁽³⁵⁾

- Tiếp tục thỏa thuận để giải quyết nội dung TCLĐ tập thể hoặc cùng đề nghị HGV lao động, Hội đồng trọng tài lao động tiến hành hòa giải, giải quyết TCLĐ.
- Tổ chức đại diện người lao động có quyền:
 - 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.
- NSDLĐ có quyền:
 - 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.

6.6. CÁC HÀNH VI BỊ NGHIÊM CẤM TRƯỚC, TRONG VÀ SAU KHI ĐÌNH CÔNG ⁽³⁶⁾

- Cản trở việc thực hiện quyền đình công hoặc kích động, lôi kéo, ép buộc NLD đình công; cản trở NLD không tham gia đình công đi làm việc;
- Dùng bạo lực, hủy hoại máy, thiết bị, tài sản của NSDLĐ,
- Xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;
- Chấm dứt HĐLĐ hoặc xử lý kỉ luật lao động đối với NLD, người lãnh đạo đình công hoặc điều động NLD, 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 NLD tham gia đình công, người lãnh đạo đình công;
- Lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật;

⁽³⁵⁾ Theo Điều 203 của BLLĐ 2019

⁽³⁶⁾ Theo Điều 208 của BLLĐ 2019

6.7. TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC QUYỀN LỢI HỢP PHÁP KHÁC CỦA NLĐ TRONG THỜI GIAN ĐÌNH CÔNG ⁽³⁷⁾

- NLĐ không tham gia đình công nhưng phải ngừng việc vì lý do đình công thì được trả lương ngừng việc (theo mức do hai bên thỏa thuận nhưng không được thấp hơn mức lương tối thiểu) và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật về lao động.
- NLĐ tham gia đình công không được trả lương và các quyền lợi khác theo quy định của pháp luật, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác.



⁽³⁷⁾ Theo Điều 207 của BLLĐ 2019

Tài liệu được thực hiện trong khuôn khổ dự án ***“Kinh doanh và Quyền Con người trong quan hệ thương mại và chuỗi cung ứng toàn cầu tại Việt Nam”*** (BHRTR).

Dự án do tổ chức Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) và Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) phối hợp thực hiện với sự tài trợ của Liên minh Châu Âu.

Nội dung tài liệu thuộc trách nhiệm của đơn vị thực hiện dự án và không nhất thiết phản ánh quan điểm của Liên minh châu Âu. Bản quyền tài liệu thuộc về các đơn vị thực hiện dự án. Tài liệu có thể được sao chép, lưu hành hoặc sử dụng cho các mục đích phi thương mại, song phải trích nguồn và bảo lưu tính toàn vẹn của tài liệu, không làm sai lệch nội dung thông tin.

CÁC ĐỐI TÁC DỰ ÁN

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) thành lập năm 1925, là quỹ chính trị lâu đời nhất tại Đức. FES mở văn phòng tại Việt Nam năm 1990 và là một trong những tổ chức phi lợi nhuận quốc tế đầu tiên hoạt động tại Việt Nam. Là một quỹ chính trị, công việc của FES lấy nền tảng là các nguyên tắc thúc đẩy công bằng xã hội và sự tham gia chính trị.

Trung tâm Phát triển và Hội nhập (CDI) thành lập từ năm 2005, là một tổ chức xã hội của Việt Nam hoạt động vì quyền của các nhóm yếu thế nhằm xây dựng một xã hội công bằng, đoàn kết và phát triển bền vững.

CƠ CHẾ TIẾP NHẬN VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI DÀNH CHO NGƯỜI LAO ĐỘNG TẠI CƠ SỞ

NHÀ XUẤT BẢN THANH NIÊN

Địa chỉ: 64 Bà Triệu, Trần Hưng Đạo, Hoàn Kiếm, Hà Nội, Việt Nam

Điện thoại: 04 626 317 24

Email: chinhanhnbthanhvien@gmail.com

Chịu trách nhiệm xuất bản: Giám đốc LÊ THANH HÀ

Biên tập viên: NGUYỄN TIẾN THẮNG

Đối tác liên kết xuất bản: TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP CDI

HĐLK: 1065

Nhóm Biên Soạn

HUỲNH THỊ THU NGÀ

ĐINH HÀ AN

NGUYỄN THỊ NGỌC

NGUYỄN THỊ CHUNG

In 300 cuốn, khổ A5, số trang 72, ngôn ngữ tiếng Việt, được in tại Công ty
CPCN truyền thông Hoàng Minh

Địa chỉ: Số 18/79 ngõ Thổ Quan, P. Thổ Quan, Q. Đống Đa, Hà Nội.

Số XNĐKKHXB: 4816-2021/CXBIPH/5-171/TN

Quyết định xuất bản số: 2059/QĐ-NXBTN, cấp ngày 24/12/2021

Mã ISBN: 978-604-354-100-7

In xong và nộp lưu chiểu năm 2021

LIÊN HỆ

FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG (FES)

📍 Địa chỉ trụ sở chính:

Friedrich-Ebert-Stiftung E.V, Godesberger Allee 149,
53170 Bonn, CHLB Đức.

📍 Văn phòng tại Việt Nam:

07 Bà Huyện Thanh Quan, Hà Nội, Việt Nam.

☎ +84 24 38455108

📠 +84 24 38452631

✉ mail@fes-vietnam.org

TRUNG TÂM PHÁT TRIỂN VÀ HỘI NHẬP (CDI)

📍 Địa chỉ trụ sở:

176 Thái Hà, Đống Đa, Hà Nội, Việt Nam

📍 Văn phòng:

Tầng 16, 169 Nguyễn Ngọc Vũ, Trung Hòa, Cầu Giấy
Hà Nội, Việt Nam.

☎ +84 24 35380100

📠 +84 24 35377479

✉ info@cdivietnam.org



SÁCH KHÔNG BÁN