

MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG TRONG ĐIỀU KIỆN HIỆN NAY Ở VIỆT NAM

*Đỗ Ngân Bình**

Gải quyết đình công được hiểu là những hoạt động được tiến hành nhằm dàn xếp những bất ổn do đình công gây ra, tiến tới chấm dứt đình công, tiếp tục thực hiện quan hệ lao động. Sự dàn xếp này có thể do các bên tự thương lượng hay có sự can thiệp của một chủ thể khác đóng vai trò trung gian hoà giải hay ra phán quyết về tính hợp pháp của cuộc đình công. Dưới góc độ điều chỉnh pháp luật, đình công là một loại quyền của người lao động, nhưng việc sử dụng quyền đó phải được đặt trong khuôn khổ pháp luật. Do đó, khi giải quyết đình công không thể chỉ đơn thuần giải quyết nội dung của cuộc đình công, mà còn phải xét tính hợp pháp của hành vi ngừng việc. Giải quyết đình công bao gồm các hoạt động cụ thể sau:

Thứ nhất, xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Xét tính hợp pháp của cuộc đình công là vấn đề được tất cả các quốc gia quan tâm vì đó là mục đích quan trọng nhất của việc Nhà nước điều chỉnh pháp luật đối với đình công, phản ánh tình hình thực hiện các quy định về đình công trong thực tiễn và hiệu quả của việc Nhà nước quản lý các vấn đề xã hội (trong đó có đình công). Thực chất của việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công là xem xét trình tự, thủ tục, mục đích đình công... có đúng theo quy định của pháp luật hay không. Cơ quan có thẩm quyền nhân danh Nhà nước tuyên bố tính hợp pháp của cuộc đình công là Toà án.

Thứ hai, giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công. Khi xảy ra đình công, việc giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công thường được tiến hành bằng cách thương

lượng trực tiếp hoặc hoà giải thông qua vai trò của người trung gian. Việc giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công chủ yếu do các bên tự quyết định nhằm đảm bảo ở mức cao nhất sự tự định đoạt của các bên, một nguyên nhân phù hợp với bản chất của đình công là cuộc đấu tranh kinh tế do người lao động tiến hành nhằm gây sức ép với chủ thể đối diện. Toà án khi giải quyết đình công thường chỉ xét tính hợp pháp của cuộc đình công, việc giải quyết nguyên nhân của cuộc đình công chỉ được tiến hành khi có đơn khởi kiện theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ ba, giải quyết hậu quả của cuộc đình công. Việc giải quyết hậu quả của đình công thường gắn với trách nhiệm hay chế tài (nếu có) của các bên trong quá trình đình công. Nếu đình công bất hợp pháp, ngoài việc phải dừng cuộc đình công, người lao động có thể phải bồi thường theo quy định của pháp luật.

Trong từng trường hợp, căn cứ vào diễn biến và tính chất của đình công, trên cơ sở yêu cầu của các đương sự, đình công sẽ được giải quyết theo những phương thức cụ thể. Khi đình công được giải quyết theo phương thức ôn hoà như thương lượng, hoà giải thì vấn đề cơ bản cần giải quyết là dàn xếp xung đột giữa các bên, bởi khi đã đạt được thoả thuận chung giữa hai bên, đình công đương nhiên sẽ chấm dứt. Khi có sự can thiệp của Nhà nước, thông qua Toà án, giải quyết đình công nhân danh Nhà nước, việc xét tính hợp pháp của hành vi ngừng việc lại là vấn đề quan trọng. Vấn đề giải quyết hậu quả do đình công gây ra như bồi thường thiệt hại cho người sử dụng lao động, tiền lương của người lao động trong đình công, việc làm

* Thạc sỹ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội

của người lao động sau đình công, chế tài đối với các bên được giải quyết căn cứ vào tính hợp pháp trong hành vi của các bên.

Như vậy, vấn đề có tính máu chốt khi giải quyết đình công là xét tính hợp pháp của cuộc đình công, nhưng đây không phải là vấn đề duy nhất được xem xét khi giải quyết đình công nói chung. Khái niệm giải quyết đình công thường được hiểu theo nghĩa rộng hơn, bao gồm cả hoạt động xét tính hợp pháp của cuộc đình công và giải quyết nguyên nhân, hậu quả của cuộc đình công. Việc giải quyết các cuộc đình công có vai trò dàn xếp các bên về một biện pháp phản ứng tập thể nhằm gây sức ép từ phía tập thể lao động như là một loại quyền năng đặc biệt được pháp luật bảo vệ để thoả mãn những yêu sách về quyền lợi¹. Để giải quyết toàn diện cuộc đình công, ngoài việc xem xét tính hợp pháp của nó thì việc xem xét, giải quyết về mặt nội dung tranh chấp của cuộc đình công là hết sức quan trọng... cuối cùng là giải quyết hậu quả sau đình công².

1. Thực trạng pháp luật về giải quyết đình công ở Việt Nam

Các quy định về giải quyết đình công theo pháp luật Việt Nam hiện hành chủ yếu được quy định trong Bộ luật Lao động và phần hai của Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (1996). Sau khi Bộ luật Tố tụng Dân sự được ban hành, thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động được áp dụng theo Bộ luật Tố tụng Dân sự, nhưng do chưa ban hành Pháp lệnh mới về đình công và giải quyết đình công, nên hiện thời việc giải quyết đình công vẫn tuân theo quy định trong Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Ngoài ra, Chính phủ cũng đã ban hành Nghị định số 58/CP ngày

31/5/1997³ về việc trả lương và giải quyết các quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công.

Về thẩm quyền giải quyết đình công

Theo quy định tại Điều 89 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, Toà án có thẩm quyền giải quyết đình công là Toà lao động thuộc Toà án nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính của doanh nghiệp mà tập thể đình công. Việc quy định như trên xuất phát từ những lý do cơ bản sau đây: i) Đình công chủ yếu xuất phát từ tranh chấp lao động tập thể và là phương thức giải quyết tranh chấp lao động được tập thể lao động lựa chọn (thay vì khởi kiện ra Toà án), mục đích của đình công là gây sức ép với người sử dụng lao động. Do đó, các cơ quan nhà nước khi giải quyết đình công không nên can thiệp vào việc dàn xếp tranh chấp lao động. Khi tập thể lao động đã lựa chọn đình công làm biện pháp đấu tranh đối với người sử dụng lao động để giải quyết tranh chấp lao động, cơ quan nhà nước có thẩm quyền chỉ nên xác định tính hợp pháp của cuộc đình công, việc giải quyết nguyên nhân dẫn đến đình công là việc của các bên trong quan hệ lao động. ii) Do đình công là quyền của người lao động và phải được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật nên khi người lao động sử dụng quyền đình công, cơ quan nhà nước có thẩm quyền cần xem xét tính hợp pháp trong việc sử dụng quyền này. iii) Toà án, với chức năng xét xử, là cơ quan duy nhất có khả năng xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công, “chỉ có Toà án mới có quyền kết luận một cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp”⁴. iv) Theo quy định tại Điều 172 Bộ luật Lao động, trước khi

¹ Lưu Bình Nhưỡng (2003), Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam, Luận án Tiến sĩ Luật học, Hà Nội, tr.31.

² Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (1996), Báo cáo chuyên đề: Các yếu tố nảy sinh đình công và biện pháp giải quyết, tr. 65, 66.

³ Chính phủ (1997), Nghị định 58/CP ngày 31/5/1997 về việc trả lương và giải quyết quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công.

⁴ Chính phủ (1997), Nghị định 58/CP ngày 31/5/1997 về việc trả lương và giải quyết quyền lợi khác cho người lao động tham gia đình công trong thời gian đình công.

đình công, các bên trong quan hệ lao động phải đưa tranh chấp lao động ra giải quyết tại Hội đồng hoà giải cơ sở và Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh. Do đó, khi đình công xảy ra, Toà án có thẩm quyền giải quyết đình công đương nhiên phải là Toà lao động thuộc Toà án nhân dân cấp tỉnh. Đồng thời, với tư cách là một Toà chuyên trách thuộc Toà án nhân dân cấp tỉnh, Toà lao động có nhiều khả năng và lợi thế để giải quyết đình công (ở cấp quận, huyện không có Toà chuyên trách về lao động, chỉ có các Thẩm phán chuyên trách về lao động làm việc tại Toà án nhân dân quận, huyện).

Vì những lý do trên, Nhà nước Việt Nam quy định Toà lao động trực thuộc Toà án nhân dân cấp tỉnh là cơ quan có thẩm quyền giải quyết đình công. Khi tiến hành các hoạt động giải quyết đình công, Toà án có quyền ra các quyết định về tính hợp pháp của việc sử dụng quyền đình công. Đây là hoạt động cơ bản của Toà án nhằm giải quyết đình công. Trên cơ sở kết luận về tính hợp pháp của cuộc đình công, Toà án có thể giải quyết hậu quả của cuộc đình công, xác định quyền lợi và trách nhiệm của các bên trong quá trình đình công.

Có thể thấy pháp luật Việt Nam hiện hành về thẩm quyền giải quyết đình công có một số bất cập cơ bản như sau:

Thứ nhất, quy định tại Điều 89 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động về thẩm quyền giải quyết đình công chưa thực sự hợp lý. Trong trường hợp đình công không xảy ra ở nơi đóng trụ sở chính của doanh nghiệp mà lại xảy ra ở chi nhánh của doanh nghiệp đóng ở địa bàn khác nếu giao thẩm quyền giải quyết cho Toà án nơi doanh nghiệp đóng trụ sở chính sẽ làm cho vấn đề trở nên phức tạp do đình công xảy ra ở một nơi, Toà án nơi khác lại giải quyết.

Thứ hai, việc pháp luật chỉ quy định thẩm quyền của Toà án trong việc giải quyết đình công, không tính đến khả năng tham gia giải quyết đình công của các cơ quan, tổ

chức khác đã hạn chế khả năng giải quyết nhanh chóng, kịp thời các cuộc đình công. Theo pháp luật hiện hành, các cơ quan quản lý lao động, công đoàn, công an, các cơ quan quản lý ngành kinh tế kỹ thuật không phải là cơ quan có thẩm quyền giải quyết đình công. Nhưng trong thực tế, khi đình công xảy ra, sự tham gia của các cơ quan này đã góp phần nhanh chóng giải quyết đình công, bình ổn quan hệ lao động. Toà án chỉ có thể tham gia giải quyết đình công khi có đơn yêu cầu của các đương sự, nhưng trong thực tế, không có chủ thể nào đưa đơn yêu cầu Toà án giải quyết đình công. Như vậy, nếu không có sự tham gia kịp thời của cơ quan lao động, công đoàn và một số cơ quan chức năng khác sẽ không thể kiểm soát được cuộc đình công cũng như những hậu quả nghiêm trọng của nó⁵. Nếu giải quyết đình công tại Toà án có những hạn chế như tính cưỡng chế, thủ tục phức tạp, tốn kém tiền bạc, thì việc giải quyết đình công theo thủ tục hoà giải (nếu được thừa nhận) lại mang đến những lợi ích như tạo tâm lý thoải mái cho các bên, thủ tục đơn giản, không tốn kém tiền bạc. Nếu Toà án thường không giải quyết được dứt điểm nguyên nhân đình công thì hoà giải lại có khả năng làm được điều đó. Nói cách khác, việc quy định linh hoạt về thẩm quyền giải quyết đình công có thể đem lại những lợi ích đáng kể, tạo điều kiện giải quyết đình công ở những khía cạnh khác nhau, tùy vào ưu thế của từng cơ quan, tổ chức trong việc giải quyết đình công.

Về thủ tục giải quyết đình công

Tại Việt Nam, do quy định thẩm quyền giải quyết đình công thuộc về Toà án nên pháp luật chỉ đề cập đến thủ tục giải quyết đình công tại Toà án, bao gồm các bước cơ bản sau đây:

Bước 1. Thủ tục nộp đơn, thụ lý đơn yêu cầu giải quyết đình công.

⁵ Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, Điều lệ Công đoàn Việt Nam, tr.28.

Quyền nộp đơn yêu cầu Tòa án kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công thuộc về Ban chấp hành công đoàn cơ sở, người sử dụng lao động, cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn lao động tỉnh, Viện kiểm sát nhân dân. Đơn yêu cầu giải quyết đình công của các bên trong quan hệ lao động phải có đầy đủ những nội dung cơ bản theo quy định tại Điều 88 khoản 1 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động, kèm theo đơn phải gửi các bản sao bản yêu cầu, bản thông báo về cuộc đình công, quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh về việc giải quyết vụ tranh chấp lao động tập thể và các giấy tờ có liên quan. Văn bản yêu cầu của các cơ quan, tổ chức về việc giải quyết đình công phải có những nội dung cơ bản theo Điều 88 khoản 2 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Các đương sự có nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ và việc thụ lý đơn yêu cầu kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công của Tòa án.

Có thể thấy điều kiện để Tòa án thụ lý đơn yêu cầu kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công quá phức tạp. Theo đó, Tòa án chỉ thụ lý đơn yêu cầu khi có đủ những điều kiện về đơn yêu cầu và các giấy tờ kèm theo; đúng thẩm quyền nộp đơn; thuộc thẩm quyền của Tòa án. Vấn đề đặt ra là đối với những tranh chấp lao động tập thể chưa qua hoà giải, trọng tài đã đình công (đình công bất ngờ), nếu có đơn yêu cầu kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công thì Tòa án có thụ lý đơn không? Hiện có hai cách hiểu về vấn đề này. Cách hiểu thứ nhất suy luận từ Điều 88 khoản 1 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động cho rằng Tòa án không thụ lý giải quyết đình công vì không đủ giấy tờ. Cách hiểu thứ hai cho rằng Tòa án vẫn thụ lý giải quyết đình công bởi đây là việc thụ lý để kết luận về tính hợp pháp của cuộc đình công, mà trường hợp đình công chưa qua hoà giải, trọng tài là một trong những trường hợp đình công bất hợp pháp đang cần Tòa án kết luận. Việc quy

định ngoài đơn phải kèm theo các giấy tờ chỉ bắt buộc trong trường hợp đã có những giấy tờ đó (nếu tranh chấp đã qua hoà giải, trọng tài). Tòa án vẫn nên thụ lý trong những trường hợp tranh chấp lao động tập thể chưa qua hoà giải, trọng tài để đảm bảo tính nhanh chóng, kịp thời của việc giải quyết đình công. Sau khi có kết luận của Tòa án về tính bất hợp pháp của cuộc đình công do chưa qua hoà giải, trọng tài có thể sẽ xử lý theo hướng đề nghị đưa về Hội đồng hoà giải cơ sở hay Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết. Cách hiểu thứ hai là hợp lý, tuy nhiên vẫn nên quy định rõ các trường hợp Tòa án trả lại đơn yêu cầu kết luận tính hợp pháp của cuộc đình công.

Bước 2. Thủ tục chuẩn bị giải quyết đình công.

Các quy định về thủ tục chuẩn bị giải quyết đình công nhằm mục đích đảm bảo sự nhanh chóng, kịp thời trong việc giải quyết đình công. Đình công là một hiện tượng phức tạp với những diễn biến không thể lường trước, nên cần nhanh chóng giải quyết đình công nhằm sớm bình ổn quan hệ lao động và bảo vệ lợi ích hợp pháp của các chủ thể. Trong thực tế, quy định tại Điều 95 (về việc đình chỉ giải quyết đình công) và Điều 96 (về việc áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời) đã dẫn đến những cách hiểu không nhất quán về thẩm quyền của Tòa án trong việc hoãn hoặc ngừng đình công.

Bước 3. Thủ tục tiến hành hội nghị hoà giải.

Hội nghị hoà giải được tổ chức dưới sự chủ trì của Thẩm phán được phân công giải quyết đình công nhằm mục đích tạo cơ hội để các bên thoả thuận về việc giải quyết cuộc đình công. Kết thúc hội nghị hoà giải, nếu các bên thoả thuận được với nhau về việc giải quyết đình công thì Thẩm phán lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định công nhận thoả thuận của các bên, nếu hoà giải không thành, Tòa án sẽ ra quyết định mở

phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Việc cho phép Thẩm phán tổ chức và chủ trì hội nghị hoà giải có quyền "*Buộc người sử dụng lao động trong vòng 3 ngày kể từ ngày lập biên bản hoà giải không thành phải đưa ra phương án mới về việc giải quyết cuộc đình công và các bên phải thương lượng với nhau về phương án đó*" (Điều 99 khoản 5) là không phù hợp với bản chất của hoà giải, làm cho các quy định về hoà giải mang nặng tính áp đặt. Với những quy định này, Thẩm phán không thể hiện vai trò của người trung gian hoà giải mà đã áp đặt ý chí của mình cho các bên ngay khi chưa chính thức mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Đánh giá về việc pháp luật hiện hành quy định hội nghị hoà giải được tiến hành trước khi xét tính hợp pháp của cuộc đình công, có ý kiến cho rằng quy định này là hợp lý bởi trong mọi trường hợp giải quyết đình công đều nên tạo cho các bên cơ hội để hoà giải và giải quyết đình công một cách ôn hoà, tự nguyện. Ngay cả khi các bên hoà giải không thành, thủ tục hoà giải vẫn giúp các bên hiểu nhau hơn, nắm vững các quy định pháp luật có liên quan (thông qua sự giải thích của người trung gian hoà giải). Ngược lại, cũng có ý kiến cho rằng quy định trật tự như vậy là không hợp lý bởi chỉ khi đình công hợp pháp, tập thể lao động mới được quyền giải quyết những mâu thuẫn thông qua hoà giải (nếu cần). Trường hợp đình công bất hợp pháp, nếu vẫn được phía bên kia chấp nhận những yêu sách thông qua hoà giải sẽ dẫn đến hiện tượng coi thường pháp luật hoặc lạm dụng đình công. Trong thực tế có những trường hợp đình công khó có thể hoà giải như đình công gây sức ép với Nhà nước, đình công có những yêu sách thuần tuý chính trị hoặc những yêu sách vượt ra ngoài phạm vi quan hệ lao động. Khi đó, điều quan trọng là phải xét tính hợp pháp, sau đó mới tiến hành hoà giải mâu thuẫn

(nếu các bên có yêu cầu). Có ý kiến còn cho rằng mục đích giải quyết đình công tại Toà án là xét tính hợp pháp của cuộc đình công nên thủ tục hoà giải tại Toà án không thực sự cần thiết và không nên coi là thủ tục bắt buộc. Mỗi ý kiến đều có những nhân tố hợp lý và lập luận chặt chẽ, nhưng một ý kiến đúng phải phù hợp với những vấn đề lý luận cơ bản và khả thi trong thực tiễn.

Bước 4. Thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Nội dung các quy định pháp luật về việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công bao gồm: quy định về thành phần tham gia phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công (Điều 100 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động), quy định về trình tự xét tính hợp pháp của cuộc đình công (Điều 101), các quyết định của Toà án (Điều 102 khoản 1,2). Theo quy định hiện hành, Toà án không chỉ kết luận về tính hợp pháp của cuộc đình công mà còn có thể "*yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện các yêu cầu chính đáng*" của tập thể lao động trong trường hợp cuộc đình công là hợp pháp, giải quyết tiền lương và các quyền lợi khác cho những công nhân tham gia và không tham gia đình công.

2. Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về giải quyết đình công ở Việt Nam

Thứ nhất, bổ sung các quy định về việc giải quyết đình công theo thủ tục hoà giải ngoài Toà án.

Trên cơ sở xác định mục đích chủ yếu của việc giải quyết đình công là xét tính hợp pháp của cuộc đình công và giải quyết những vấn đề có liên quan trên cơ sở tính hợp pháp, chúng tôi cho rằng nên giữ nguyên quy định hiện hành về thẩm quyền giải quyết đình công thuộc về Toà Lao động thuộc Toà án nhân dân cấp tỉnh. Tuy nhiên, để tạo điều kiện giải quyết đình công một cách linh hoạt, nhanh chóng và hiệu quả, nên bổ sung một số biện pháp có tính chất hỗ trợ cho thủ

tục giải quyết đình công tại Tòa án như hoà giải trước khi đưa vụ đình công ra giải quyết tại Tòa án. Như vậy, chúng tôi cho rằng Tòa án là cơ quan duy nhất có thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công, nhưng Tòa án không phải là cơ quan duy nhất có thẩm quyền giải quyết đình công. Quy định về thẩm quyền và thủ tục giải quyết đình công theo quan điểm như trên sẽ vừa đảm bảo phù hợp với yêu cầu khách quan của thực tiễn, vừa đảm bảo nguyên tắc pháp chế trong thực tiễn giải quyết đình công.

Trong quá trình giải quyết đình công, khi các chủ thể chưa đưa đơn yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công hoặc không có ý định gửi đơn yêu cầu Tòa án xét tính hợp pháp của cuộc đình công, có thể thành lập một thiết chế ba bên để hoà giải cuộc đình công. Thủ tục này có thể được tiến hành và không nhất thiết phải có yêu cầu của đương sự. Thực chất đây là giải quyết nguyên nhân dẫn đến đình công theo thủ tục hoà giải, với sự tham gia của Hội đồng hoà giải ba bên bao gồm cơ quan lao động, Liên đoàn lao động địa phương và Hiệp hội doanh nghiệp. Vì pháp luật quy định thời điểm đình công là khi Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh đã giải quyết tranh chấp lao động tập thể nhưng tập thể lao động không tán thành quyết định của trọng tài, nên Hội đồng hoà giải ba bên đóng vai trò trung gian hoà giải trong quá trình giải quyết đình công phải được thành lập ở cấp tỉnh. Khi đình công xảy ra, cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh chủ trì phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh, Hiệp hội doanh nghiệp (cấp tỉnh) tiến hành hoà giải tranh chấp lao động là nguyên nhân dẫn đến đình công. Vừa qua Chính phủ đã ban hành Nghị định số 145/2004/NĐ-CP ngày 14/7/2004, trong đó quy định đại diện của người sử dụng lao động là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Liên minh hợp tác xã Việt Nam. Đồng thời Nghị định cũng quy định Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam sẽ trợ giúp người sử

dụng lao động ở cấp tỉnh thành lập tổ chức, hiệp hội của người sử dụng lao động ở cấp tỉnh. Đây là thuận lợi cơ bản tạo điều kiện cho việc thành lập Hội đồng hoà giải ba bên ở cấp tỉnh để giải quyết đình công như kiến nghị nêu trên⁶. Thủ tục này sẽ không được thực hiện nếu đình công không phát sinh từ tranh chấp lao động và vượt ra ngoài phạm vi của quan hệ lao động. Trong trường hợp đó, nên quy định cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh có trách nhiệm yêu cầu Tòa án kết luận về tính bất hợp pháp của cuộc đình công để nhanh chóng dừng cuộc đình công và giải quyết những hậu quả của đình công.

Thủ tục hoà giải ngoài Tòa án nên quy định đơn giản, linh hoạt, tránh những quy định có tính áp đặt. Nhà nước chỉ nên quy định một số vấn đề cơ bản như: thành phần của Hội đồng hoà giải ba bên đóng vai trò trung gian hoà giải bao gồm đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh, đại diện của Liên đoàn lao động tỉnh và đại diện của Hiệp hội doanh nghiệp tại địa phương; cơ quan lao động cấp tỉnh có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các tổ chức khác hoà giải cuộc đình công nhằm đảm bảo cân đối lợi ích của các bên trong quan hệ lao động với lợi ích chung của xã hội. Nếu hoà giải thành, Hội đồng hoà giải ba bên phải lập biên bản và yêu cầu các bên tự giác thực hiện thoả thuận chung đã đạt được. Trường hợp một trong hai bên không tự giác chấp hành thoả thuận chung, chủ thể kia sẽ có quyền yêu cầu Tòa án công nhận kết quả hoà giải thành và đảm bảo thực hiện bằng các biện pháp cưỡng chế thi hành án. Nếu hoà giải không thành, tập thể lao động có quyền tiếp tục đình công hoặc dừng đình công, yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động. Lúc này, các bên trong quan hệ lao động có quyền tự do hành động trên

⁶ Nguyễn Hữu Hải (2004), Vấn đề đình công và giải quyết đình công từ góc độ của người sử dụng lao động, Báo cáo tại hội thảo thành phố Hồ Chí Minh về pháp luật đình công 9/2004.

cơ sở các quy định của pháp luật về đình công và giải quyết đình công.

Thứ hai, sửa đổi một số quy định về thủ tục giải quyết đình công tại Toà án.

Thủ tục nộp đơn yêu cầu Toà án nhân dân xét tính hợp pháp của cuộc đình công về cơ bản nên giữ nguyên quy định tại Điều 88 Pháp lệnh Thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Người làm đơn có nghĩa vụ gửi kèm theo đơn những giấy tờ (như bản sao bản yêu cầu, bản thông báo, quyết định của Hội đồng trọng tài lao động về việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể) nếu trước khi đình công, tranh chấp lao động đã được giải quyết theo thủ tục trọng tài. Nếu không quy định rõ sẽ dẫn đến cách hiểu Toà án có thể từ chối thụ lý giải quyết các cuộc đình công vi phạm quy định về thời điểm đình công, thủ tục chuẩn bị đình công. Điều này đi ngược với mục đích giải quyết đình công tại Toà án là xét tính hợp pháp của các cuộc đình công, trong đó bao gồm cả những cuộc đình công vi phạm điều kiện về thời điểm đình công và thủ tục chuẩn bị đình công.

Để tránh những cách hiểu không thống nhất về điều kiện thụ lý đơn yêu cầu, có thể bổ sung quy phạm pháp luật quy định rõ các trường hợp Toà án trả lại đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Cụ thể là những trường hợp sau: chủ thể nộp đơn không có thẩm quyền theo quy định của pháp luật, đơn yêu cầu hoặc văn bản đề nghị xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công không đúng theo quy định, sự việc không thuộc thẩm quyền của Toà án nhân dân (nơi nhận đơn yêu cầu). Những quy định cụ thể và rõ ràng như trên sẽ góp phần đảm bảo tính khả thi của các quy định về nộp đơn và thụ lý giải quyết các cuộc đình công của Toà án.

Tại phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công, trên cơ sở những tài liệu, chứng cứ thu thập được, sau khi nghe đại diện tập thể lao động, đại diện người sử dụng lao động trình bày ý kiến, đối chiếu với quy định về điều kiện hợp pháp của cuộc đình

công, Hội đồng giải quyết đình công sẽ thảo luận và kết luận về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Trường hợp Toà án kết luận cuộc đình công là hợp pháp, tập thể lao động sẽ có quyền tiếp tục đình công hoặc dùng đình công, yêu cầu Toà án giải quyết nội dung đình công theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Đối với các cuộc đình công về quyền, sau khi kết luận cuộc đình công là hợp pháp, Toà án có thể hướng dẫn tập thể lao động khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục tố tụng lao động để bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của người lao động. Đối với các cuộc đình công về lợi ích, Toà án nên giải thích, hướng dẫn, gợi ý và tạo điều kiện để các bên hoà giải ngay tại Toà án về nội dung của tranh chấp lao động về lợi ích sau khi nghe kết luận đình công là hợp pháp. Toà án không có quyền bắt buộc các bên phải hoà giải vì điều này ảnh hưởng đến quyền đình công hợp pháp của người lao động và trái với bản chất của phương thức hoà giải, do đó chỉ nên quy định Toà án sẽ hoà giải tranh chấp lao động về lợi ích là nguyên nhân dẫn đến đình công trong trường hợp các bên yêu cầu Toà án đứng ra làm trung gian hoà giải. Vai trò của Thẩm phán lúc này là người hoà giải, giúp các bên có cơ hội để giải quyết nguyên nhân đình công trên cơ sở tôn trọng quyền tự định đoạt của chính họ, Thẩm phán không phải là người nhân danh Nhà nước ra các phán quyết về việc giải quyết nguyên nhân đình công. Việc hoà giải sẽ có thể đưa tới khả năng dàn xếp tranh chấp về lợi ích, chấm dứt đình công một cách tự nguyện. Tập thể lao động chỉ nên tiếp tục đình công khi hoà giải không thành. Nếu tập thể lao động chọn giải pháp tiếp tục đình công, cuộc đình công sẽ được tiếp tục thực hiện cho đến khi người sử dụng lao động chấp nhận các yêu sách của người lao động, hoặc đến khi tập thể lao động không thể kéo dài đình công, buộc phải quay lại làm việc.

Trường hợp Toà án kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp, tập thể lao động buộc phải dừng cuộc đình công. Cách thức giải quyết tiếp theo tùy thuộc vào từng trường hợp cụ thể: i) Nếu đình công bất hợp pháp do không phát sinh từ tranh chấp lao động, nội dung tranh chấp không thuộc phạm vi quan hệ lao động, Toà án có thể hướng dẫn cho các bên nộp đơn tới cơ quan có đủ thẩm quyền giải quyết (tùy thuộc vào vấn đề đang tranh chấp); ii) Nếu cuộc đình công bất hợp pháp do không tuân thủ quy định về thời điểm đình công, thủ tục chuẩn bị đình công hoặc chủ thể lãnh đạo đình công, nhưng nguyên nhân đình công là hợp pháp (ví dụ: đình công do hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng trong quá trình lao động), Toà án có thể ra quyết định kết luận cuộc đình công là bất hợp pháp, buộc tập thể lao động phải dừng ngay cuộc đình công, đồng thời yêu cầu người sử dụng lao động thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động. Sau đó, việc thực hiện pháp luật lao động như thế nào do hai bên tự thương lượng hoặc có thể khởi kiện yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động. Nếu không chọn giải pháp trên, tập thể lao động có thể đình công lại theo quy định của pháp luật đình công về thời điểm, thủ tục đình công. Cách xử lý như vậy sẽ góp phần bảo vệ những lợi ích hợp pháp của người lao động, hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật của các chủ sử dụng lao động, tạo điều kiện cho người lao động có cơ hội sử dụng quyền đình công một cách hợp pháp để tự bảo vệ; iii) Trường hợp đình công bất hợp pháp do vi phạm điều kiện về phạm vi đình công, đối tượng cấm đình công, vi phạm lệnh của Thủ tướng Chính phủ về việc hoãn hoặc ngừng đình công, sau khi ngừng cuộc đình công, cơ quan lao động cấp tỉnh phải nhanh chóng phối hợp với Liên đoàn lao động tỉnh và Hiệp hội doanh nghiệp để kịp

thời giải quyết những yêu cầu hợp pháp của tập thể lao động.

Thứ ba, về việc giải quyết quyền lợi của những người lao động trong quá trình đình công.

Quyền lợi của những người lao động trong quá trình đình công cũng có thể được giải quyết tại Toà án. Về nguyên tắc, đình công là sự ngừng việc tạm thời, người lao động trong thời gian đình công không thực hiện nghĩa vụ lao động nên đương nhiên không được hưởng lương, nhưng cần lưu ý hai trường hợp đặc biệt: i) Giải quyết quyền lợi cho những người lao động tham gia đình công để phản ứng lại hành vi vi phạm pháp luật lao động của chủ sử dụng lao động và cuộc đình công đó là hợp pháp. Trong trường hợp này, người lao động tham gia đình công có thể được hưởng 100% lương. Việc trả lương ở đây không nên hiểu là nghĩa vụ trả lương theo hợp đồng lao động mà là trách nhiệm bồi thường thiệt hại về lương cho người lao động do người sử dụng lao động đã có những hành vi gây thiệt hại về lợi ích hợp pháp của người lao động. Việc xác định những khoản lương người lao động bị mất trong thời gian đình công do hành vi vi phạm pháp luật của người sử dụng lao động được tính theo nguyên tắc chung là tỷ lệ với thời gian đình công. Quy định này vừa đảm bảo tính khả thi trong thực tiễn, vừa góp phần bảo vệ lợi ích hợp pháp của người lao động, phát huy sức mạnh của việc sử dụng quyền đình công và khuyến khích người lao động đình công đúng pháp luật; ii) Giải quyết quyền lợi cho những người lao động không tham gia đình công, nhưng buộc phải ngừng việc do ảnh hưởng của đình công. Trong trường hợp này, Nhà nước nên quy định tiền lương của người lao động được trả theo thỏa thuận với người sử dụng lao động nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu.