

HIỆU LỰC CỦA THỎA ƯỚC LAO ĐỘNG TẬP THỂ

*Đỗ Năng Khánh**

Thỏa ước lao động tập thể vừa mang tính thỏa thuận lại vừa mang tính quy phạm nên một trong những vấn đề quan trọng cần bàn đến là vấn đề hiệu lực của thỏa ước. Hiệu lực của thỏa ước bao gồm hiệu lực về thời gian, hiệu lực về không gian và vấn đề thỏa ước vô hiệu. Hiệu lực về thời gian của thỏa ước chính là vấn đề thời hạn của thỏa ước, thời điểm có hiệu lực của thỏa ước. Còn hiệu lực về không gian chính là phạm vi và đối tượng áp dụng thỏa ước, tính kế thừa của thỏa ước.

Thời điểm có hiệu lực của thỏa ước là thời điểm thỏa ước được áp dụng, được thực hiện trên thực tế. Kể từ thời điểm đó người sử dụng lao động cũng như tập thể người lao động có trách nhiệm phải thực hiện đúng những điều đã cam kết trong thỏa ước. Nếu các bên không thực hiện đúng các điều đã cam kết trong thỏa ước, các bên sẽ phải chịu trách nhiệm trước pháp luật. Chính vì vậy, việc xác định thời điểm có hiệu lực của thỏa ước có ý nghĩa hết sức quan trọng. Tuy nhiên, việc xác định thời điểm có hiệu lực của thỏa ước ở các nước không hẳn là đồng nhất¹. Có nước quy định thời điểm có hiệu lực của thỏa ước là do các bên thỏa thuận, nhưng cũng có nước quy định thời điểm có hiệu lực là ngày cơ quan có thẩm quyền đăng ký thỏa ước. Những nước nghiêng về coi bản chất của thỏa ước là sự thỏa thuận (tính hợp đồng) thì thường quy định thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký kết hoặc ngày do hai bên thỏa thuận. Còn những nước theo quan niệm bản chất của thỏa ước thể hiện ở tính quy phạm thì cho rằng thỏa ước chỉ có hiệu lực kể từ thời điểm cơ quan có thẩm quyền đăng ký. Luật lao động của nước Cộng hòa nhân dân

Trung Hoa có quy định thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực khi không có sự phản đối của Vụ quản trị lao động trong vòng 15 ngày kể từ ngày đăng ký.

Tuy nhiên, hầu hết pháp luật các nước đều quy định thời điểm có hiệu lực của thỏa ước phụ thuộc vào sự thỏa thuận của hai bên tức là có hiệu lực kể từ ngày ký kết hoặc ngày do hai bên thỏa thuận. Điều đó là hợp lý bởi xét cho cùng thỏa ước tập thể được ký kết hay không hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí của các bên. Do đó các bên phải được quyền quyết định về thời điểm có hiệu lực của thỏa ước. Việc đăng ký thỏa ước lao động tập thể tại các cơ quan có thẩm quyền chủ yếu chỉ liên quan đến vấn đề quản lý lao động và xem xét xem thỏa ước đó có đúng pháp luật không, chứ không liên quan đến thời điểm có hiệu lực của thỏa ước. Pháp luật Việt Nam trước đây cũng quy định thỏa ước tập thể có hiệu lực kể từ ngày cơ quan lao động cấp tỉnh cho đăng ký nhưng hiện nay quy định đó đã bị bãi bỏ². Theo pháp luật lao động hiện hành, thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày được ký kết hoặc từ ngày do hai bên thỏa thuận.

Tuỳ thuộc vào phạm vi ký kết mà thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực trong phạm vi doanh nghiệp hay trong phạm vi một ngành, một vùng. Tuy nhiên, dù ở phạm vi nào thì khi thỏa ước tập thể có hiệu lực pháp luật, người sử dụng lao động có trách nhiệm thông báo cho người lao động và các bên đều phải thực hiện đúng những điều đã cam kết trong thỏa ước. Những thỏa thuận trong hợp

* Ths. Tổng cục Dạy nghề

¹Theo tài liệu của Ban soạn thảo Bộ luật Lao động: Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài, Hà Nội-1993.

² Xin so sánh quy định của khoản 2 Điều 47 đã được sửa đổi: Thỏa ước tập thể có hiệu lực từ ngày hai bên thỏa thuận ghi trong thỏa ước, trường hợp hai bên không thỏa thuận thì thỏa ước có hiệu lực kể từ ngày ký với quy định trước khi sửa đổi: Thỏa ước tập thể có hiệu lực kể từ ngày được cơ quan lao động cấp tỉnh đăng ký.

đồng lao động, những quy định trong doanh nghiệp mà trái với thoả ước tập thể đều phải sửa đổi lại cho phù hợp. Người lao động vào làm việc tại đơn vị sau ngày thoả ước có hiệu lực cũng đều phải có nghĩa vụ thực hiện thoả ước. Thoả ước lao động tập thể là cơ sở để các bên giao kết hợp đồng lao động đối với những người lao động vào làm việc sau ngày thoả ước được ký kết. Pháp luật lao động của Thái Lan có quy định sau khi thoả ước có hiệu lực người sử dụng lao động không được phép ký kết hợp đồng với người lao động trái hoặc không phù hợp với thoả ước, chỉ được phép ký hợp đồng đó nếu nó có lợi hơn cho người lao động so với thoả ước. Luật Quan hệ lao động năm 1967 của Malayxia (Luật số 177) có quy định bản thoả ước lao động tập thể được Toà Lao động công nhận được coi là một kết luận có tính ràng buộc với:

- Các bên tham gia thoả thuận thoả ước bao gồm người sử dụng lao động, công đoàn, những người tiền nhiệm, những người được uỷ quyền;

- Tất cả những người lao động đang làm việc hoặc sẽ làm việc trong doanh nghiệp hoặc trong một bộ phận của doanh nghiệp có liên quan đến thoả ước.

Khoản 2 Điều 29 Bộ luật Lao động năm 1994 quy định: *“Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động, thoả ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung”*. Như vậy, pháp luật lao động Việt Nam đã khẳng định: những nội dung của hợp đồng lao động trái với thoả ước lao động thì phải sửa đổi lại cho phù hợp. Điều đó chứng tỏ thoả ước lao động tập thể được coi như là “luật” của các doanh nghiệp, tất cả mọi người trong doanh nghiệp đều có trách nhiệm thực hiện thoả ước.

Chính vì thoả ước tập thể có hiệu lực trong phạm vi toàn bộ doanh nghiệp, thậm chí là trong một ngành, vùng (nếu là thoả

ước ngành hoặc thoả ước vùng) nên thời hạn của thoả ước cũng là một trong những vấn đề đáng lưu tâm. Nếu các bên không thoả thuận về thời hạn của thoả ước thì có nghĩa thoả ước sẽ có hiệu lực cho đến khi các bên có thoả thuận mới. Tuy nhiên, các nhà đàm phán có kinh nghiệm trong việc ký kết thoả ước thì đều cho rằng cần phải có quy định về thời hạn của thoả ước bởi điều kiện lao động cũng như sử dụng lao động của doanh nghiệp có thể thay đổi, nếu phải chờ đến khi có một cuộc thương lượng mới sẽ rất bất lợi cho cả hai bên. Vấn đề đặt ra là nên quy định thời hạn của thoả ước như thế nào, nên quy định thời gian tương đối lâu dài hay chỉ quy định một thời gian ngắn. Nếu thời hạn thoả ước quá ngắn, các bên sẽ phải thương lượng thường xuyên hơn và quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động có thể sẽ không ổn định. Nhưng nếu quy định quá lâu dài thì cũng sẽ khó khăn cho các bên nếu các bên có nhu cầu sửa đổi hoặc chấm dứt việc thực hiện thoả ước. Bởi vậy, trên thực tế người ta thường ký kết thoả ước với thời hạn tương đối lâu dài (nhưng không phải là dài lắm) nhằm duy trì sự ổn định của quan hệ lao động, hạn chế các xung đột và tranh chấp.

Hầu hết pháp luật các nước đều quy định thời hạn của thoả ước trong khoảng từ 1 đến 3 năm, thậm chí có nước quy định tới 5 năm phụ thuộc vào sự ổn định của nền kinh tế³. Chẳng hạn, ở Xingapo thời hạn của thoả ước phải là ba năm (trước đây có thể là 5 năm). Hay như ở Malayxia, thời hạn của thoả ước không được dưới 3 năm, Philippin cũng quy định thời hạn của thoả ước là 3 năm. Còn ở Việt Nam, thời hạn thoả ước cũng là 3 năm. Đối với doanh nghiệp lần đầu tiên ký kết thoả ước thì có thể ký kết thoả ước với thời hạn dưới 1 năm bởi những doanh nghiệp này chưa có kinh nghiệm trong việc ký kết thoả ước nên những điều khoản của thoả ước dễ không phù hợp với thực tế. Việc quy định

³ Theo tài liệu của Ban soạn thảo Bộ luật Lao động: Một số tài liệu pháp luật lao động nước ngoài, Hà Nội-1993.

thời hạn thoả ước dưới 1 năm sẽ tiện cho các bên trong quá trình sửa đổi, bổ sung cũng như ký kết lại thoả ước tập thể mới. Thời hạn này nhìn chung là hợp lý không quá dài và cũng không quá ngắn vừa tạo điều kiện để các bên kiểm nghiệm các điều khoản của thoả ước trên thực tế lại vừa giúp các bên có thể sau một thời gian nhất định ký kết thoả ước mới nếu thoả ước cũ không phù hợp với hoàn cảnh thực tế của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, một trong những vấn đề được đặt ra ở đây là trong toàn bộ thời gian thoả ước có hiệu lực pháp luật, các bên có thể sửa đổi, bổ sung các điều khoản trong thoả ước hay không khi những điều khoản đó không phù hợp với thực tế. Quan điểm của các nước về vấn đề này cũng rất khác nhau. Có nước thừa nhận sự thay đổi, nhưng cũng có nước không chấp nhận. Hiện nay, những nước thừa nhận sự thay đổi thoả ước tập thể không nhiều và chủ yếu chỉ là những nước đang phát triển. Đối với những nước này vì điều kiện kinh tế - xã hội còn đang có nhiều biến động nên điều kiện lao động cũng như sử dụng lao động trong các doanh nghiệp thường xuyên có sự biến đổi, do đó người ta cho rằng cần phải thừa nhận sự sửa đổi, bổ sung thoả ước cho phù hợp với sự biến đổi đó. Hơn nữa, ở những nước này kinh nghiệm trong việc ký kết thoả ước tập thể không nhiều nên dễ dẫn đến việc các thoả thuận trong thoả ước không sát và không phù hợp với thực tế. Do đó, cần phải cho phép các bên sửa đổi, bổ sung lại thoả ước tập thể trong quá trình thực hiện. Theo pháp luật lao động của nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa thì hợp đồng tập thể có thể được chỉnh sửa hoặc huỷ bỏ nếu có sự nhất trí của hai bên. Pháp luật lao động Việt Nam thì quy định sau 3 tháng thực hiện đối với thoả ước có thời hạn dưới 1 năm và sau 6 tháng thực hiện đối với thoả ước có thời hạn từ 1 đến 3 năm, các bên được quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung thoả ước.

Còn ở đa số các nước, đặc biệt là những nước phát triển, thoả ước lao động tập thể không được phép sửa đổi, bổ sung trong suốt

thời gian thoả ước có hiệu lực pháp luật. Lý do chủ yếu để các nước này không thừa nhận việc sửa đổi, bổ sung thoả ước bởi người ta cho rằng, thoả ước chính là “luật” của các doanh nghiệp. Khi các bên đã thoả thuận, cam kết về các điều khoản trong thoả ước thì các bên phải có trách nhiệm thi hành cam kết đó. Hơn nữa, mục đích của việc ký kết thoả ước chính là để nhằm bình ổn quan hệ lao động trong toàn bộ thời gian có hiệu lực của thoả ước. Vì vậy, nếu thừa nhận việc sửa đổi, bổ sung thoả ước rất dễ dẫn đến việc phát sinh tranh chấp khi một bên yêu cầu sửa đổi mà phía bên kia không chấp nhận hoặc trong quá trình đàm phán lại các nội dung của thoả ước các bên lại không thống nhất được với nhau. Đỉnh công xảy ra trong những trường hợp này cũng là điều khó tránh khỏi. Điều đó lại làm mất đi ý nghĩa cũng như tác dụng của thoả ước lao động tập thể, đó là sự bình ổn của quan hệ lao động. Bởi vậy, khi thoả ước lao động tập thể có hiệu lực pháp luật, các bên phải thực hiện đúng các điều đã cam kết cho đến khi hết thời hạn của thoả ước. Những vấn đề nào các bên đã thoả thuận trong thoả ước, các bên không có quyền yêu cầu thay đổi.

Tuy nhiên, một vấn đề đặt ra là nếu các bên không yêu cầu sửa đổi nội dung đã thoả thuận trong thoả ước mà có những yêu cầu mới về các vấn đề trong quan hệ lao động thì giải quyết như thế nào. Chẳng hạn như trước đây trong thoả ước lao động tập thể, các bên chỉ thoả thuận về tiền lương trong doanh nghiệp nhưng nay các bên lại muốn thương lượng thêm về thời gian làm việc và thời gian nghỉ ngơi... Điều kiện của doanh nghiệp đã có sự thay đổi, bản thân người sử dụng lao động cũng muốn có những điều kiện tốt hơn cho người lao động và người lao động cũng có nhu cầu đó. Nếu không cho phép các bên bổ sung thêm sẽ là điều bất hợp lý. Bởi vậy, để giải quyết vấn đề này, pháp luật của các nước không thừa nhận sự sửa đổi, bổ sung thoả ước đã cho phép các bên được quyền ký một bản thoả ước mới. Bản thoả ước này sẽ được thực hiện song song cùng bản thoả ước tập thể cũ.

Pháp luật Philippin tại Điều 254 Bộ luật Lao động có quy định: “không bên nào được phép chấm dứt hoặc sửa đổi thoả ước, trừ 60 ngày cuối cùng khi bàn về đổi mới nội dung hoặc thương lượng lại thoả ước”⁴. Tổ chức Lao động quốc tế ILO cũng khuyến cáo các bên phải hết sức tôn trọng những điều đã nhất trí. Cả người sử dụng lao động và người lao động đều phải cố gắng thực thi thoả thuận đã đạt được. Pháp luật của hầu hết các nước cũng đều rất coi trọng nguyên tắc thực thi đúng các quy định của thoả ước. Tức là trong thời gian thực hiện thoả ước các bên không được đưa ra yêu sách liên quan đến những vấn đề đã thoả thuận trong thoả ước và thậm chí còn không được có những hành động để cản trở việc thực hiện thoả ước như bế xưởng, đình công. Chẳng hạn như ở Nhật Bản, pháp luật có quy định:

“Nghĩa vụ hoà bình là trách nhiệm của cả hai bên thoả ước không chỉ trong việc giải quyết tranh chấp mà cả trong quá trình thực hiện thoả ước để thay đổi về những vấn đề đã được thoả thuận, đồng thời các bên đặc biệt cam kết tôn trọng những vấn đề thoả thuận trong thoả ước và tất cả những vấn đề khác để hạn chế tranh chấp xảy ra”⁵. Ở Cộng hoà Liên bang Đức, từ những năm 1949 Đạo luật về Thoả ước lao động tập thể cũng đã quy định các bên không được gây xung đột trong quan hệ lao động về những vấn đề nêu trong thoả ước trong thời gian thoả ước có hiệu lực. Điều đó cũng có nghĩa các bên không được yêu cầu thay đổi những vấn đề trong thoả ước trong suốt khoảng thời gian thoả ước có hiệu lực. Do đó, khi ký kết thoả ước, các bên phải hết sức cân nhắc và phải tính đến những điều kiện thực tế của doanh nghiệp trong thời gian thoả ước có hiệu lực pháp luật.

Một vấn đề cũng được đặt ra đối với hiệu lực của thoả ước tập thể, đó chính là thoả ước vô hiệu và hiệu lực của thoả ước trong một

số trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi như sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu và quyền quản lý sử dụng tài sản...

Tương tự giống như trường hợp hợp đồng vô hiệu, thoả ước lao động tập thể vô hiệu cũng bao gồm hai trường hợp là vô hiệu một phần và vô hiệu toàn bộ. Pháp luật của hầu hết các nước đều quy định thoả ước tập thể bị coi là vô hiệu một phần khi có một hoặc một số điều khoản của thoả ước trái với quy định của pháp luật. Chẳng hạn như điều khoản tiền lương trong thoả ước thấp hơn mức lương tối thiểu Nhà nước quy định. Trong những trường hợp đó, quyền lợi của người lao động thông thường được giải quyết theo quy định của pháp luật lao động tương ứng. Đối với trường hợp thoả ước vô hiệu toàn bộ, hầu hết pháp luật các nước đều xác định đó là những trường hợp chủ thể ký kết thoả ước không đúng thẩm quyền, không đảm bảo các nguyên tắc cũng như trình tự ký kết và trường hợp nội dung thoả ước trái với quy định của pháp luật. Riêng đối với những nước có quy định thoả ước tập thể chỉ có hiệu lực khi đã được cơ quan có thẩm quyền cho đăng ký thì quy định thêm một trường hợp thoả ước bị coi là vô hiệu toàn bộ nữa. Đó là, trường hợp thoả ước không được đăng ký tại cơ quan có thẩm quyền. Pháp luật Việt Nam trước đây cũng có quy định và đây là một trong những trường hợp thoả ước vô hiệu nhưng nay đã bị bãi bỏ. Việc đăng ký hay không đăng ký thoả ước hiện nay không ảnh hưởng đến hiệu lực của thoả ước mà chỉ liên quan đến vấn đề quản lý nhà nước về lao động.

Về mặt nguyên tắc khi thoả ước tập thể bị coi là vô hiệu toàn bộ, thì thoả ước đó sẽ bị huỷ bỏ. Tuy nhiên, hầu hết pháp luật của các nước đều cho phép các bên làm lại (nếu vi phạm về trình tự, thủ tục), trường hợp toàn bộ nội dung thoả ước trái với quy định của pháp luật khi đó mới tuyên bố huỷ bỏ.

Trong nền kinh tế thị trường, vì nhiều lý do khác nhau mà các doanh nghiệp có thể sẽ phải có những sự thay đổi. Những thay đổi

⁴ Tidd, tr 41.

⁵ Xem: Kazuo Sugeno, Japanese employment and labor law, tr. 598.

này nhiều khi là tất yếu để doanh nghiệp có thể tồn tại và phát triển. Các doanh nghiệp có thể thay đổi theo hướng sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, sử dụng tài sản của doanh nghiệp... Vấn đề đặt ra là trong những trường hợp đó, những bản thoả ước tập thể đã được ký kết sẽ như thế nào, sẽ tiếp tục có hiệu lực thực hiện hay sẽ hết hiệu lực pháp luật. Về vấn đề này ở các nước khác nhau, pháp luật cũng có sự quy định khác nhau. Có những nước quy định, khi doanh nghiệp có sự thay đổi người sử dụng lao động kế tiếp vẫn có trách nhiệm thực hiện thoả ước đã ký kết cho đến khi thoả ước hết hiệu lực pháp luật. Lý do cơ bản để buộc doanh nghiệp khi có sự thay đổi vẫn phải tiếp tục thực hiện thoả ước bởi người ta cho rằng mục đích của việc ký kết thoả ước là nhằm ổn định quan hệ lao động. Hơn nữa, đây đã là cam kết giữa các bên nên các bên vẫn phải có trách nhiệm thực hiện. Người sử dụng lao động kế tiếp (trong trường hợp doanh nghiệp có sự thay đổi) khi tiếp nhận và thừa hưởng quyền lãnh đạo quản lý doanh nghiệp thì cũng phải có trách nhiệm đối với người lao động về những cam kết mà người sử dụng lao động trước đã thoả thuận với người lao động. Vì vậy, khi doanh nghiệp có sự thay đổi, thoả ước đã ký kết vẫn có hiệu lực pháp luật.

Pháp luật Xingapo có quy định, thoả ước tập thể khi đã được toà án chứng nhận sẽ ràng buộc đối với:

- Các bên thoả ước;
- Người thừa kế, được nhận hoặc được chuyển giao doanh nghiệp;
- Người thừa kế của một nghiệp đoàn là một bên thoả ước⁶.

Tuy nhiên, việc buộc người sử dụng lao động kế tiếp phải tiếp tục thực hiện thoả ước đã ký kết cũng nảy sinh một số vấn đề. Đó là, các doanh nghiệp nhiều khi gặp khó khăn nên để tồn tại mới buộc phải có sự thay đổi. Nếu buộc người sử dụng lao động mới phải

tiếp tục thực hiện thoả ước có thể sẽ gây nhiều khó khăn đối với họ. Doanh nghiệp có thể lại lâm vào tình trạng như trước khi thay đổi. Hơn nữa, trong một số trường hợp doanh nghiệp thay đổi (như sáp nhập doanh nghiệp) có thể cùng một lúc có nhiều bản thoả ước đã được ký kết nên việc doanh nghiệp mới tiếp tục phải thực hiện các bản thoả ước đó là điều rất khó. Chính bởi vậy, có rất nhiều nước, pháp luật đã quy định khi doanh nghiệp có sự thay đổi, thoả ước đã ký kết sẽ hết hiệu lực pháp luật và các bên sẽ tiến hành ký kết thoả ước tập thể mới. Chẳng hạn, theo pháp luật lao động của nước Cộng hoà nhân dân Trung Hoa, thoả ước lao động tập thể sẽ hết hiệu lực pháp luật khi doanh nghiệp bị bán. Trước khi được sửa đổi, bổ sung vào năm 2002 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 1994 quy định: *"Trong trường hợp phân chia doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì người sử dụng lao động kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục thực hiện thoả ước tập thể cho tới khi hết hạn hoặc tới khi ký kết thoả ước tập thể mới"* (khoản 1 Điều 52). Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động ngày 02/04/2002, khoản 1 Điều 52 nói trên đã được sửa đổi như sau: *"Trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động và Ban chấp hành công đoàn cơ sở căn cứ vào phươg án sử dụng lao động để xem xét việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung hoặc ký thoả ước tập thể mới"*. Như vậy, so với quy định trước đây, quy định mới của Luật sửa đổi, bổ sung năm 2002 mềm dẻo hơn, phù hợp hơn với thực tế cuộc sống. Theo quy định mới này thoả ước lao động tập thể có thể hết hiệu lực khi doanh nghiệp có sự thay đổi như sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, chuyển quyền sở hữu, quyền quản lý, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp.

⁶Tidd, tr. 44.