

ĐÁNH GIÁ QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VỀ ĐÌNH CÔNG VÀ GIẢI QUYẾT ĐÌNH CÔNG

TS. NGUYỄN XUÂN THU *

1. Những điểm tiến bộ của pháp luật về đình công và giải quyết đình công của Bộ luật lao động

Sau khi chuyển đổi cơ chế quản lý kinh tế (từ cơ chế kế hoạch hoá tập trung sang cơ chế kinh tế thị trường có sự quản lý của nhà nước), quyền đình công của người lao động (NLĐ) được chính thức thừa nhận trong Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 1994 (có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995). Ngày 11/4/1996 Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động được ban hành đã quy định cụ thể hơn về đình công và giải quyết đình công. Năm 2002, BLLĐ được sửa đổi lần thứ nhất, trong đó các quy định về đình công và giải quyết đình công không có sự thay đổi. Sau 11 năm thi hành BLLĐ, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể, đình công và giải quyết đình công nhìn chung không phát huy được tác dụng trên thực tế. Hiện trạng này do nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó có nguyên nhân từ sự bất hợp lý ngay trong chính quy định của pháp luật. Vì vậy, năm 2006 Chương XIV của BLLĐ quy định về giải quyết tranh chấp lao động đã được sửa đổi một cách căn bản, trong đó có khá nhiều quy định mới về đình công và giải quyết đình công (những quy định này có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2007). So với các giai đoạn trước, quy định về đình công

và giải quyết đình công trong BLLĐ có nhiều điểm mới và tiến bộ hơn.

1.1. Các quy định về đình công

Các quy định về đình công có những điểm tiến bộ cơ bản sau đây:

- *Thứ nhất*, BLLĐ đã chính thức quy định khái niệm đình công (Điều 172).

- *Thứ hai*, bên cạnh việc xác định vai trò lãnh đạo đình công thuộc về ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời, BLLĐ còn cho phép tại các doanh nghiệp không có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời thì tập thể lao động có quyền cử đại diện (theo trình tự luật định) để tổ chức, lãnh đạo và giải quyết các vấn đề có liên quan đến đình công (Điều 172a). Điều này rất có ý nghĩa trong việc bảo đảm quyền đình công cho NLĐ tại các doanh nghiệp không có công đoàn.

- *Thứ ba*, từ việc phân biệt tranh chấp lao động tập thể về quyền với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, quy định lại thẩm quyền và quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể, BLLĐ đã quy định lại thời điểm có quyền đình công gắn với tranh chấp lao động về lợi ích theo hướng

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường Đại học Luật Hà Nội

tiến bộ hơn. Cụ thể, NLD có quyền đình công sau khi hội đồng trọng tài lao động hoà giải không thành hoặc đã hết 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà hội đồng trọng tài lao động không tiến hành hoà giải (Điều 170a, Điều 171).

- *Thứ tư*, thay vì quy định các điều kiện của đình công hợp pháp, BLLĐ đã liệt kê các trường hợp đình công bị coi là bất hợp pháp (Điều 173). Tác dụng của quy định này là "nhìn" vào các trường hợp liệt kê tại Điều 173, người lãnh đạo đình công và NLD dễ nhận biết cuộc đình công của mình sẽ tiến hành hoặc đang tiến hành có bị coi là bất hợp pháp hay không? Từ đó có thể hạn chế được các cuộc đình công bất hợp pháp.

- *Thứ năm*, BLLĐ quy định lại thủ tục chuẩn bị đình công theo hướng gọn nhẹ hơn và tránh ảnh hưởng lớn tới hoạt động bình thường của doanh nghiệp. Cùng với quy định này, BLLĐ cũng quy định cụ thể hơn về nội dung, thủ tục lấy ý kiến NLD về đình công (Điều 174, Điều 174a và Điều 174b).

- *Thứ sáu*, BLLĐ quy định lại quyền lợi và trách nhiệm của các bên: NLD tham gia đình công không được hưởng lương trong những ngày ngừng việc đình công, NLD tham gia đình công bất hợp pháp có thể bị xử lý vi phạm hành chính, người lãnh đạo đình công và tham gia đình công bất hợp pháp gây thiệt hại cho NSDLĐ phải bồi thường thiệt hại đã gây ra theo quy định của pháp luật.

1.2. Các quy định về giải quyết đình công

Các quy định về giải quyết đình công trong BLLĐ có những điểm tiến bộ sau đây:

- *Thứ nhất*, xác định lại mục đích giải quyết đình công

Nếu như trước đây, giải quyết đình công thực hiện 3 mục đích xác định tính hợp pháp của cuộc đình công, giải quyết nguyên nhân đình công và giải quyết hậu quả của đình công thì hiện nay giải quyết đình công chỉ là để xác định cuộc đình công là hợp pháp hay bất hợp pháp. Việc giải quyết nguyên nhân đình công (mà BLLĐ coi đó là tranh chấp lao động tập thể) và giải quyết hậu quả của đình công sẽ theo các thủ tục khác theo yêu cầu của các bên và theo quy định của pháp luật. Quy định này phù hợp hơn với bản chất của đình công, kéo theo quy trình giải quyết đình công gọn nhẹ và hợp lý hơn.

- *Thứ hai*, xác định lại thẩm quyền giải quyết đình công

Việc hoà giải giữa các bên do hai bên tự quyết định lựa chọn tổ chức, cơ quan tiến hành hoà giải.

Việc xét tính hợp pháp của cuộc đình công do toà án nhân dân cấp tỉnh (TAND) nơi xảy ra đình công giải quyết (thay vì TAND cấp tỉnh nơi doanh nghiệp xảy ra đình công đóng trụ sở chính như trước đây). Quy định này sẽ giúp việc giải quyết đình công được thuận lợi và chính xác hơn.

- *Thứ ba*, quy định lại người có quyền yêu cầu và thời điểm yêu cầu TAND xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Nếu như trước đây 5 chủ thể (người sử dụng lao động (NSDLĐ), ban chấp hành công đoàn cơ sở, liên đoàn lao động cấp tỉnh, sở lao động, thương binh và xã hội và viện kiểm sát nhân dân) có quyền yêu cầu TAND giải quyết đình công thì hiện nay chỉ còn 2 chủ thể có quyền yêu cầu, đó là NSDLĐ và ban chấp hành công đoàn cơ sở

(hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời).

Trước đây quy định trước, trong và sau khi đình công, các chủ thể nói trên có quyền yêu cầu TAND giải quyết đình công. Hiện nay việc yêu cầu toà án giải quyết chỉ được coi là hợp lệ nếu các chủ thể thực hiện trong khi đình công đang diễn ra hoặc trong thời hạn ba tháng kể từ khi cuộc đình công đã chấm dứt.

Nhìn chung quy định về người có quyền yêu cầu và thời điểm yêu cầu toà án giải quyết đình công như hiện nay là hợp lí, nó bảo đảm được quyền tự định đoạt của các bên trong việc giải quyết đình công và bảo đảm tính hợp lí về thời điểm và sự cần thiết thực sự trong việc yêu cầu toà án giải quyết đình công.

- Thứ ba, quy định lại trình tự, thủ tục giải quyết đình công tại TAND theo hướng gọn nhẹ hơn và phù hợp với mục đích giải quyết đình công đã được xác định trong BLLĐ. Theo BLLĐ, trình tự giải quyết đình công chỉ còn 4 bước: 1) Thụ lí; 2) Chuẩn bị giải quyết; 3) Mở phiên họp xét tính hợp pháp của cuộc đình công; 4) Giải quyết khiếu nại (nếu có). So với quy định trước đây, trong trình tự này không còn bước tổ chức hội nghị hoà giải. Bên cạnh đó, trong từng bước các thủ tục được quy định một cách rõ ràng, cụ thể hơn.

2. Những hạn chế của Bộ luật lao động về đình công, giải quyết đình công và kiến nghị sửa đổi

Mặc dù đã có khá nhiều điểm mới và tiến bộ so với quy định của BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2002) và Pháp lệnh

thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1996 nhưng đối chiếu với yêu cầu của thị trường lao động hiện nay thì các quy định về đình công và giải quyết đình công trong BLLĐ (sửa đổi năm 2006) đã bộc lộ những hạn chế cần phải tiếp tục nghiên cứu và điều chỉnh ở mức độ thích hợp.

2.1. Về khái niệm đình công

Điều 172 quy định khái niệm đình công như sau: "*Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của tập thể lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể*". (Theo khoản 4 Điều 157 BLLĐ, tập thể lao động là những NLĐ cùng làm việc trong một doanh nghiệp hoặc một bộ phận của doanh nghiệp). Từ cách quy định này có thể thấy một vài điểm chưa thực sự hợp lí sau đây:

- Chỉ những vụ ngừng việc xảy ra trong phạm vi một doanh nghiệp hoặc một bộ phận doanh nghiệp mới có thể được coi là đình công. Vậy những vụ ngừng việc của NLĐ vượt ra khỏi phạm vi một doanh nghiệp (ví dụ: có sự liên kết giữa những NLĐ của nhiều doanh nghiệp trong phạm vi một ngành, một vùng để cùng ngừng việc...) để đòi thoả mãn các yêu sách thì có được coi là đình công hay không? Về thực chất đây chính là đình công (ở đây chúng ta chưa bàn đến tính hợp pháp của nó).

- Coi mục đích của đình công là để giải quyết tranh chấp lao động tập thể (Theo khoản 1, 2, 3 Điều 157 BLLĐ, tranh chấp lao động tập thể là tranh chấp giữa tập thể lao động và NSDLĐ). Quy định này không phản ánh hết mục đích thực tế của đình công. NLĐ đình công để nhằm thoả mãn các

yêu sách về kinh tế, văn hoá, xã hội, thậm chí của các yêu sách có liên quan đến chính trị. Những yêu sách này có thể là nội dung của vụ tranh chấp lao động tập thể đã phát sinh trước khi xảy ra đình công hoặc không hề liên quan đến tranh chấp lao động tập thể (ví dụ: cuộc đình công "phản đối" Nghị định số 01/2003/NĐ-CP ngày 09/01/2003 về việc sửa đổi Điều lệ bảo hiểm xã hội hay cuộc đình công gây sức ép của NLD thuộc nhiều địa phương cuối năm 2005, đầu năm 2006 yêu cầu Chính phủ sớm ban hành văn bản mới về tiền lương tối thiểu trong khu vực có vốn đầu tư nước ngoài).

- Mặc dù khái niệm không trực tiếp chỉ ra chủ thể bị gây sức ép từ các cuộc đình công nhưng qua cách quy định này có thể suy luận rằng nhà làm luật đang "ám chỉ" chủ thể bị gây sức ép chính là NSDLĐ - một bên trong tranh chấp lao động tập thể mà mục đích đình công đang hướng tới giải quyết nó.

- Từ các điểm bất hợp lý nêu trên dẫn tới điểm bất hợp lý thứ tư là vẫn có sự nhầm lẫn giữa khái niệm "đình công" và khái niệm "đình công bất hợp pháp" trong quy định của Điều 172 BLLĐ.

Ngoài những bất hợp lý ngay trong chính quy định của Điều 172 BLLĐ nói trên, cũng cần thấy rằng nền kinh tế nói chung và thị trường lao động nói riêng ở nước ta ngày càng phát triển, thoa ước lao động tập thể ngành đang được thí điểm kí kết và đưa vào thực hiện... làm cho khái niệm "tập thể lao động", "tranh chấp lao động tập thể", "đình công" ở nước ta nhanh chóng trở nên lạc hậu

so với yêu cầu của thực tế đời sống. Vì thế, nên chăng sửa lại Điều 172 như sau: "Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện, có chức của tập thể lao động nhằm gây sức ép buộc NSDLĐ hoặc các chủ thể khác phải thoả mãn các yêu sách của tập thể lao động". Trong khái niệm này, tập thể lao động cũng là khái niệm mở (tuỳ từng trường hợp cụ thể để xác định phạm vi của tập thể lao động).

2.2. Về điều kiện của cuộc đình công hợp pháp

Mặc dù BLLĐ không quy định các điều kiện của cuộc đình công hợp pháp nhưng suy luận từ quy định về các trường hợp đình công bị coi là bất hợp pháp (Điều 173) thì cũng có thể thấy rõ các điều kiện cần phải thoả mãn để cuộc đình công được coi là hợp pháp. Với quy định như hiện nay thì quả thật NLD rất khó khăn để có được cuộc đình công hợp pháp hoặc giả thiết để cố gắng đình công hợp pháp thì dường như cuộc đình công đó sẽ không mang lại tác dụng gì cho những NLD tham gia đình công. Đây cũng chính là lí do để không ít người cho rằng một mặt Nhà nước cho phép NLD đình công nhưng mặt khác cũng chính Nhà nước lại "tước đi" cơ hội đình công hợp pháp của NLD bằng những quy định quá chặt chẽ và cứng nhắc tại Điều 173 BLLĐ. Nếu nhìn nhận một cách công bằng thì những ý kiến này là có cơ sở và có thể khẳng định những hạn chế của Điều 173 BLLĐ được xem là hạn chế lớn nhất của pháp luật về đình công ở nước ta hiện nay. Bởi vì, quy định này liên quan đến hàng loạt vấn đề quan trọng về quyền đình công

của NLD: Thời điểm có quyền đình công, phạm vi tiến hành đình công và không được phép đình công, người tổ chức và lãnh đạo đình công, thủ tục chuẩn bị đình công, hoãn đình công, ngừng đình công...

- Thứ nhất, về thời điểm có quyền đình công:

Như trên đã phân tích, tùy loại tranh chấp lao động tập thể (về quyền hay về lợi ích) đã phát sinh giữa hai bên mà Nhà nước cho phép NLD đình công vào những thời điểm khác nhau. Một số vấn đề cần cân nhắc là: có nên cho phép đình công khi có tranh chấp lao động tập thể lao động về quyền hay không? Liệu quy định như hiện nay thì thời điểm NLD có quyền đình công có quá muộn?

Trong quá trình xây dựng Dự thảo Luật sửa đổi năm 2006, không ít người cho rằng không nên cho phép đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về quyền vì loại tranh chấp này gắn với vi phạm của các bên chủ thể nên để TAND phán xử sẽ nhanh chóng và hiệu quả hơn. Ý kiến này được công nhận hợp lý về mặt khoa học. Tuy nhiên vào thời điểm đó, theo tổng kết của Bộ lao động - thương binh và xã hội và Tổng liên đoàn lao động Việt Nam, có đến 90% các cuộc đình công xuất phát từ nguyên nhân vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ (tức là phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về quyền). Vì vậy, việc không cho phép đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về quyền, theo quan điểm của các nhà lập pháp "đường như" không phù hợp với thực tế. Thiết nghĩ hiện nay cần phải xem xét lại vấn đề này và không nên cho phép đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về quyền vì những lí

do nêu trên và những lí do sau đây:

+ Cho dù đình công trên thực tế có những giai đoạn chủ yếu do NSDLĐ vi phạm pháp luật gây ra nhưng điều đó không có nghĩa phải cho phép đình công phát sinh từ tranh chấp lao động tập thể về quyền mới là hợp lí. Vấn đề ở đây là chính cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của BLLĐ chưa thực sự hợp lí, công tác quản lí và xử lí vi phạm của Nhà nước chưa hiệu quả, ý thức của các bên chủ thể quan hệ lao động chưa tốt... nên thực chất cần có biện pháp để giải quyết các vấn đề này thay vì "đẩy quả bóng" về cho hai bên trong quan hệ lao động và gây tổn hại trực tiếp cho quan hệ của hai bên như quy định hiện nay.

+ Thời gian từ năm 2007 đến nay, nguyên nhân chủ yếu của đình công không phải do NSDLĐ vi phạm pháp luật lao động như giai đoạn trước đây mà chủ yếu do NLD muốn đòi lợi ích (xác lập điều kiện lao động mới). Vì vậy, những người trước đây cho rằng nguyên nhân chủ yếu của đình công là do NSDLĐ vi phạm pháp luật xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của NLD nên không nên cấm đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về quyền thì cũng nên xem xét lại quan điểm của mình.

Đương nhiên, cùng với việc không cho phép NLD đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về quyền thì cũng cần phải chỉnh sửa quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền sao cho vừa bảo đảm gọn nhẹ, đỡ tốn thời gian và tránh gây phiền hà cho các bên tranh chấp, vừa bảo đảm chất lượng công tác xét xử vụ án lao

động của TAND và phòng ngừa đình công trên thực tế.

Nếu chấp nhận phương án này thì NLD chỉ được phép đình công khi có tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Tuy nhiên, cần điều chỉnh quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích để xác định hợp lý thời điểm NLD có quyền đình công theo mô hình: Hai bên tự thương lượng (không bắt buộc) → hoà giải hoặc trọng tài (bắt buộc) → đình công hoặc yêu cầu TAND giải quyết tranh chấp. Mô hình này cho phép NLD đình công sớm hơn so với quy định hiện nay (Hiện nay, hai bên tự thương lượng (không bắt buộc) → hoà giải tại cơ sở (bắt buộc về thủ tục) → hoà giải tại Hội đồng trọng tài lao động (bắt buộc về thủ tục) → đình công).

- Thứ hai, về phạm vi tiến hành đình công:

Hiện nay, Nhà nước chỉ cho phép NLD tiến hành đình công trong phạm vi một doanh nghiệp. Tuy nhiên trong thời gian tới, cùng với sự phát triển của nền kinh tế-xã hội nói chung và thị trường lao động nói riêng, thoả ước lao động tập thể ngành sẽ được ký kết và đưa vào thực hiện trên diện rộng. Lúc đó vấn đề tranh chấp lao động tập thể ngành và đình công ngành là điều có thể xảy ra. Vì vậy, BLLĐ sửa đổi cũng cần tính đến việc từng bước thay đổi khái niệm tập thể lao động, tranh chấp lao động tập thể, khái niệm đình công và vấn đề có cho phép đình công ngành hay không?

- Thứ ba, về người tổ chức và lãnh đạo đình công:

Người tổ chức và lãnh đạo đình công theo quy định tại Điều 172a hiện nay nhìn

chung là hợp lý. Song cũng cần xem xét thêm trường hợp tại doanh nghiệp đã có tổ chức công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn lâm thời nhưng khi NLD có nguyện vọng tiến hành đình công để đòi lợi ích chính đáng mà ban chấp hành công đoàn lại không ủng hộ, thậm chí "quay lưng" lại với quyền lợi của tập thể lao động. Trong trường hợp này, theo quan điểm của tác giả bài viết, nếu tập thể lao động có yêu cầu thì công đoàn cấp trên trực tiếp của công đoàn cơ sở có thể đứng ra tổ chức và lãnh đạo tập thể lao động đình công hoặc cho phép tập thể lao động cử ra ban đại diện như trường hợp doanh nghiệp không có công đoàn để tổ chức và lãnh đạo tập thể lao động đình công. Nếu chấp nhận phương án này thì trong BLLĐ sửa đổi cũng cần quy định các biện pháp nhằm kiểm soát vấn đề này để tránh tình trạng NLD lợi dụng, làm lu mờ vai trò của ban chấp hành công đoàn cơ sở.

- Thứ tư, về thủ tục chuẩn bị đình công:

Quy định chuẩn bị đình công là thủ tục bắt buộc và nếu vi phạm thủ tục này thì cuộc đình công bị coi là bất hợp pháp nhìn chung là hợp lý. Song, quy định cụ thể về thủ tục này còn một số điểm bất cập cần sửa đổi như sau:

+ Cần nghiên cứu lại quy định phân biệt đối tượng lấy ý kiến đình công căn cứ vào số lượng NLD đang sử dụng trong phạm vi dự định tiến hành đình công. Hiện nay, đối với doanh nghiệp (hoặc bộ phận doanh nghiệp) có từ 300 lao động trở lên thì chỉ lấy ý kiến của các thành viên ban chấp hành công đoàn cơ sở, tổ trưởng tổ công đoàn và tổ trưởng tổ sản xuất (trường hợp doanh nghiệp không có

công đoàn thì lấy ý kiến của tổ trưởng và tổ phó tổ sản xuất). Nếu căn cứ vào tình hình thực tế thì liệu ý kiến của những người này có thực sự là đại diện cho "tiếng nói chung" của tập thể lao động theo đúng nghĩa hay không là câu hỏi lớn cần phải suy nghĩ ở nước ta hiện nay. Trong khi đó Nhà nước lại yêu cầu tỉ lệ đồng ý đình công phải đạt trên 75% so với tổng số những người thuộc đối tượng được lấy ý kiến thì vấn đề càng trở nên khó khăn cho NLĐ. Thiết nghĩ nên quy định thủ tục chung, không căn cứ vào số lượng NLĐ như hiện nay.

+ Cần sửa lại quy định về việc cử đại diện gửi yêu cầu và quyết định đình công. Hiện nay, Nhà nước quy định việc gửi yêu cầu và quyết định đình công phải thực hiện trước ít nhất là 5 ngày so với ngày dự kiến đình công trong quyết định là quá khắt khe. Đánh rằng cần có khoảng thời gian "làm nguội" và tránh đình công bất ngờ, NSDLĐ và các cơ quan hữu quan cũng có khoảng thời gian cần thiết để có thể đưa ra phương án giải quyết các yêu cầu của tập thể lao động, tránh đình công... nhưng 5 ngày là quá dài, làm mất tính "thời cơ" của đình công hoặc sẽ làm cho quan hệ của hai bên càng trở nên căng thẳng. Thiết nghĩ quy định như trước đây (3 ngày) là hợp lý hơn.

- *Thứ năm*, về việc hoãn đình công, ngừng đình công:

Việc hoãn và ngừng đình công theo quy định tại Điều 176 của BLLĐ nhìn chung là cần thiết. Tuy nhiên hiện nay những trường hợp (căn cứ) ra lệnh hoãn, ngừng đình công chưa được quy định rõ ràng; thủ tục hoãn, ngừng đình công (theo hướng dẫn của Nghị

định số 12/2008/NĐ-CP ngày 31/01/2008) còn khá phức tạp, mất nhiều thời gian và cần đến sự tham gia của khá nhiều cơ quan nhà nước, từ đó sẽ không dễ ngăn chặn đình công hoặc hậu quả của đình công trên thực tế... Vì vậy, BLLĐ sửa đổi cần có những quy định cụ thể hơn về các trường hợp (căn cứ) hoãn, ngừng đình công đồng thời đơn giản hoá và rút ngắn thủ tục hoãn, ngừng đình công để có thể có phương án giải quyết nhanh chóng yêu cầu của tập thể lao động tại các doanh nghiệp này.

2.3. Về giải quyết đình công

Việc xác định thẩm quyền, thủ tục xét tính hợp pháp của cuộc đình công tại TAND hiện nay trong BLLĐ nhìn chung là hợp lý và có nhiều điểm tiến bộ so với quy định trước đây. Tuy nhiên còn một số nội dung cần tiếp tục nghiên cứu và quy định lại trong BLLĐ sửa đổi như sau:

- *Thứ nhất*, về chủ thể có quyền yêu cầu toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công:

Nếu cuộc đình công chỉ diễn ra trong phạm vi một doanh nghiệp và chủ thể bị gây sức ép chính là doanh nghiệp đó thì việc xác định người có quyền yêu cầu toà án xét tính hợp pháp của cuộc đình công là NSDLĐ và tập thể lao động là hợp lý. Song, nếu đình công không diễn ra trong phạm vi một doanh nghiệp và chủ thể bị gây sức ép không phải là NSDLĐ thì quy định người có quyền yêu cầu giải quyết đình công như hiện nay lại không thực sự hợp lý. Thiết nghĩ trong trường hợp này cần có sự "lên tiếng" của cơ quan chức năng của Nhà nước (như sở lao động, thương binh và xã hội) thì việc đưa cuộc đình công ra giải quyết sẽ là hợp lý hơn.

- *Thứ hai*, về thủ tục yêu cầu toà án giải quyết đình công:

Cùng với việc xem xét lại quy định về người có quyền yêu cầu toà án giải quyết đình công thì cũng cần xem xét lại quy định về thủ tục yêu cầu giải quyết đình công được quy định tại khoản 2 và khoản 4 Điều 176a BLLĐ. Theo quy định hiện nay có thể hiểu rằng nếu nội dung đơn yêu cầu của người yêu cầu không đúng với khoản 2 Điều 176a và người yêu cầu không có đủ các tài liệu, chứng cứ gửi kèm theo đơn yêu cầu như quy định tại khoản 4 Điều 176a thì toà án sẽ không thụ lý đơn và không giải quyết. Nhìn vào thực trạng đình công ở Việt Nam trong thời gian vừa qua có thể thấy trên thực tế người làm đơn yêu cầu toà án giải quyết đình công khó, thậm chí không thể đáp ứng được quy định tại điều này.⁽¹⁾ Nếu quy định, áp dụng pháp luật như hiện nay thì quy định của Nhà nước về giải quyết đình công sẽ chỉ tồn tại trên giấy. Vì thế, theo quan điểm của tác giả bài viết không nên coi đó là những "điều kiện cứng" về thủ tục để thụ lý giải quyết đình công, điều quan trọng nhất là người yêu cầu toà án giải quyết là người có quyền yêu cầu theo quy định của pháp luật là đủ. Khi xem xét để thụ lý và trong quá trình chuẩn bị giải quyết, toà án cần sử dụng triệt để quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ và chính bản thân toà án cũng cần xác minh khi cần thiết./.

(1). Năm 2008 có 10 trường hợp NSDLĐ làm đơn yêu cầu toà án giải quyết đình công nhưng không được giải quyết cũng vì lý do này.

NHỮNG VẤN ĐỀ CẦN SỬA ĐỔI VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG... (tiếp theo trang 25)

Một trong những vấn đề cũng được đặt ra ở đây là cần có sự phân biệt về hậu quả pháp lý giữa chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về căn cứ và trái pháp luật về thủ tục của người lao động. Thông thường, nếu người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về mặt thủ tục (vi phạm nghĩa vụ báo trước) thì hậu quả pháp lý mà họ phải gánh chịu phải nhẹ hơn trường hợp họ chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về căn cứ. Tuy nhiên, theo quy định của pháp luật hiện hành, hậu quả pháp lý mà người lao động phải gánh chịu khi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về thủ tục còn nặng hơn so với trường hợp chấm dứt trái pháp luật về căn cứ. Người lao động chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về căn cứ sẽ không được hưởng trợ cấp thôi việc. Còn trường hợp người lao động chấm dứt hợp đồng trái pháp luật về thủ tục ngoài việc không được hưởng trợ cấp thôi việc còn phải bồi thường cho người sử dụng lao động khoản tiền tương ứng với tiền lương của người lao động trên thời gian vi phạm. Điều đó là không hợp lý nên Bộ luật lao động cần sửa đổi theo hướng có sự phân biệt về hậu quả pháp lý giữa trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về căn cứ và trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật về thủ tục theo hướng chấm dứt trái pháp luật về thủ tục hậu quả pháp lý phải nhẹ hơn so với chấm dứt trái pháp luật về căn cứ./.