
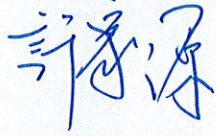



Soạn thảo	Xem xét	Phê duyệt	Đóng dấu
 Viên Y Mi	 HSU CHIA YUAN	 LI CHUN YEN	<div>HIỆU LỰC</div>

## QUY TRÌNH GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

### ĐÌNH CÔNG , LẤN CÔNG

#### 1.MỤC ĐÍCH :

Nhằm xây dựng trình tự giải quyết các tranh chấp trong lao động trong Công ty một cách công khai, khách quan, kịp thời và nhanh chóng;

Quy trình còn dựa trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, duy trì sự ổn định của quan hệ lao động và hoạt động sản xuất, kinh doanh, trật tự an toàn xã hội và tuân theo pháp luật;

#### 2.PHẠM VI:

Áp dụng cho tất cả các trường hợp đình công, lấn công của CB-CNV trong Công ty.

#### 3. TRÁCH NHIỆM VÀ QUYỀN HẠN:

##### **3.1 Người tham gia đình công :**

- 3.1.1 Có quyền đình công theo quy định của pháp luật;
- 3.1.2 Không kích động, lôi kéo, ép buộc người khác đình công, cản trở người không tham gia đình công đi làm việc. Không được dùng bạo lực làm tổn hại máy móc, thiết bị, tài sản của Công ty. Không xâm phạm trật tự, an toàn công cộng;
- 3.1.4 Không lợi dụng đình công để thực hiện hành vi vi phạm pháp luật;

##### **3.2 Ban chấp hành Công đoàn/ đại diện tập thể lao động:**

- 3.2.1 Tiến hành các thủ tục đình công theo Luật định;
- 3.2.2 Trước và sau đình công có quyền tiến hành thương lượng hoặc đề nghị các cơ quan có chức năng tiến hành hòa giải;

##### **3.3 Ban Tổng Giám Đốc:**

- 3.3.1 Không yêu cầu sự trợ giúp của Công an hay các đơn vị có trang bị vũ khí trừ khi cuộc đình công trở nên nguy hiểm, ngoài khả năng kiểm soát, gây hại đến an toàn tài sản, an ninh trật tự...;



## Quy trình giải quyết tranh chấp lao động

- 3.3.2 Không trù dập, trả thù người tham gia và người lãnh đạo đình công: tuyệt đối không được phép sa thải, kỷ luật, chuyển công việc không hợp lý, đe dọa v.v...

### **4 ĐỊNH NGHĨA :**

- 4.1 Đình công, lãn công: Là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện do người lao động tổ chức nhằm phản ứng đến 1 số khía cạnh liên quan đến công việc, điều kiện làm việc hay để đưa ra các kiến nghị;

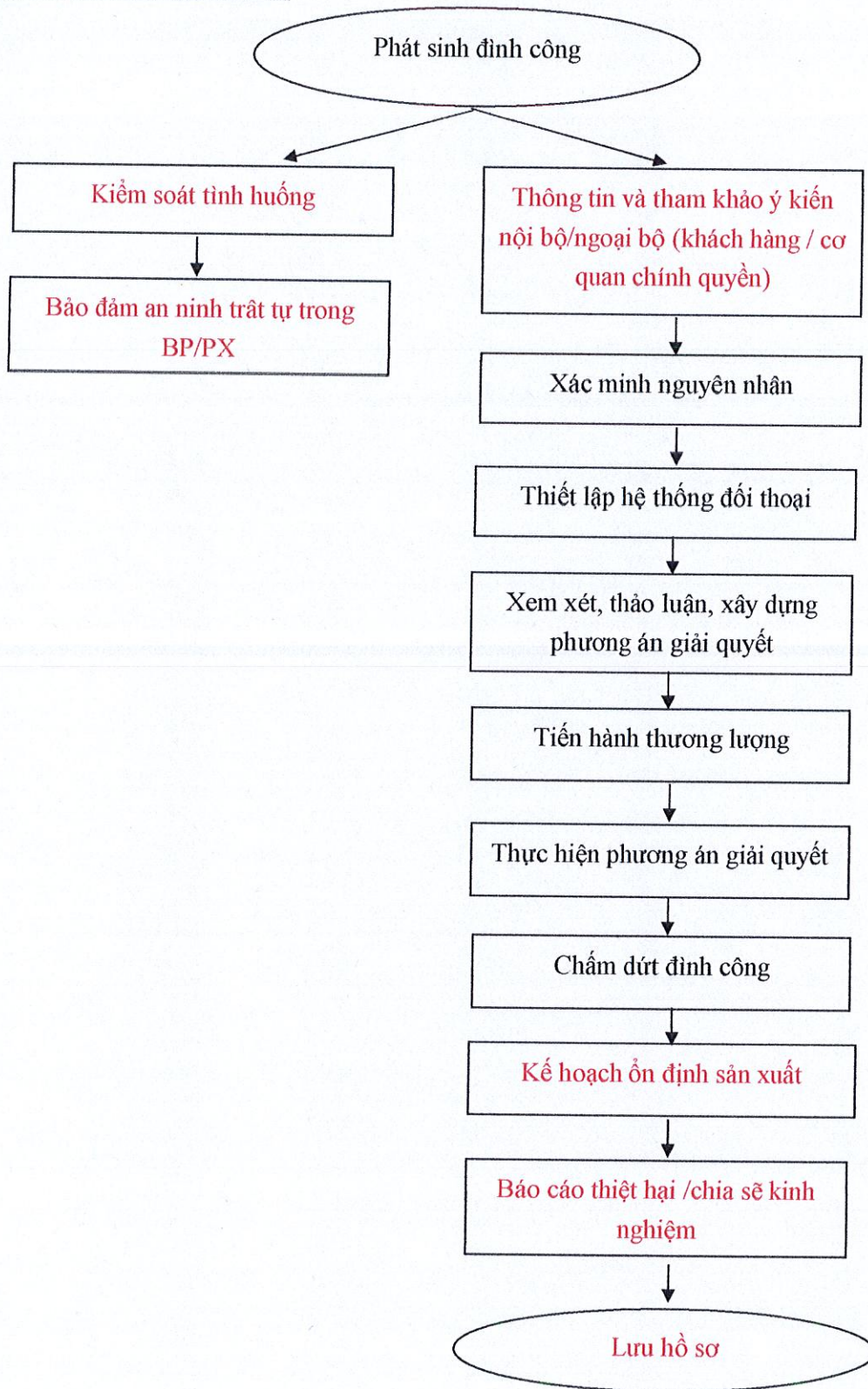
Đình công được coi là hợp pháp khi được thực hiện phù hợp theo Pháp luật quy định.

- 4.2 CB-CNV : Cán bộ công nhân viên ;  
4.3 NS : Nhân sự;  
4.4 BP-PX : Bộ phận Phân xưởng;  
4.5 CBQL : Cán bộ quản lý;  
4.6 BTGD : Ban Tổng Giám đốc.



## Quy trình giải quyết tranh chấp lao động

### 5 LƯU TRÌNH THỰC HIỆN:





### **6. DIỄN GIẢI LƯU TRÌNH:**

- 6.1 Đối với các trường hợp đình công hợp pháp, Công ty tuyệt đối không có hành vi ngăn cấm CB-CNV trong Công ty tham gia;
- 6.2 Chủ quản phân xưởng xảy ra đình công phải kiểm soát tình huống và cùng phối hợp với đội bảo vệ và các BP/PX khác để ổn định CBCNV trong công ty
- 6.3 BTGD thông báo đến các bên liên quan:
  - 6.3.1 Lập tức thông báo cho các khách hàng biết thời hạn tối đa trong vòng 24 tiếng và thường xuyên cập nhật thông tin cho khách hàng biết
  - 6.3.2 Liên hệ đến cơ quan chính quyền địa phương phối hợp cùng đội bảo vệ công ty để bảo đảm an ninh trật tự
- 6.4.1 BTGD có nhiệm vụ nhanh chóng xác định được nguyên nhân chính của cuộc đình công để có phương án xử lý thích hợp nhất;
- 6.4.2 Bộ phận Nhân sự và các đơn vị có liên quan có trách nhiệm nghiên cứu tất cả các luật và các quy định có liên quan đến quản lý tranh chấp đình công để tư vấn cho BTGD nhằm đảm bảo các hướng xử lý đều hợp pháp với các điều Luật quy định;
- 6.5 BTGD có trách nhiệm thiết lập hệ thống đối thoại với đại diện lao động: tổ chức họp với Chủ tịch Công đoàn nếu đình công do Công đoàn lãnh đạo hoặc với đại diện lao động đang lãnh đạo cuộc đình công;
- 6.6 Các cuộc đình công sẽ được giải quyết như tranh chấp lao động: được giải quyết bởi BTGD, Công đoàn và các đơn vị lao động thuộc chính quyền. Công ty không yêu cầu sự trợ giúp của Công an hay các đơn vị có trang bị vũ khí trừ khi cuộc đình công trở nên nguy hiểm, ngoài khả năng kiểm soát, gây hại đến an toàn tài sản, an ninh trật tự...;
- 6.7 BTGD đưa ra biện pháp đối thoại hiệu quả nhất đến các lao động đang đình công và thảo luận các chính sách với lãnh đạo người lao động. Bên cạnh đó BTGD đề cử 1 phát ngôn viên đại diện cho BTGD để việc trao đổi các quan điểm, chính sách... của công ty đối với lao động đình công, báo chí, các cơ quan chính quyền ... được rõ ràng và chính xác;
- 6.8 Trong trường hợp người lao động đưa ra các yêu cầu cao hơn luật, BTGD có trách nhiệm xem xét, thảo luận, xây dựng các phương án giải quyết và có thể tham khảo ý kiến cơ quan lao động địa phương, các tổ chức thứ 3 (như tổ chức lao động quốc tế ILO v.v...) để giải quyết tranh chấp nếu việc thỏa thuận với người lãnh đạo đình công không thành;
- 6.9 BTGD Công ty tuyệt đối không lập danh sách, trả thù các lao động tham gia đình công và người lãnh đạo đình công như: sa thải, chuyển công việc không hợp lý, đe dọa v.v...
- 6.10 BTGD đưa ra kế hoạch để ổn định sản xuất trong công ty



## Quy trình giải quyết tranh chấp lao động

6.11 BTGD sẽ thống kê báo cáo thiệt hại về tài sản bao gồm máy móc thiết bị, hàng hóa, vật chất vv...  
. Và làm báo cáo rút ra kinh nghiệm chia sẻ cho các bên liên quan.

6.12 Ban giải quyết tranh chấp lao động ( BTGD) có trách nhiệm lưu toàn bộ hồ sơ

### **7.TÀI LIỆU LIÊN QUAN:**

6.4 Nội quy công ty;

6.5 Thỏa ước lao động tập thể

### **8.BIỂU MẪU SỬ DỤNG.**

8.1 Biên bản họp.

### **9.LỊCH SỬ TÀI LIỆU:**

9.1 Ban hành lần đầu	: 29/6/2011
9.2 Ban hành lần 2	: 01/11/2015
9.3 Ban hành lần 3	: 01/8/2018