

Số: 39/QĐ-CT

Nông Tiến, ngày 12 tháng 03 năm 2026

**QUYẾT ĐỊNH**  
**Ban hành Quy định về giải quyết tranh chấp lao động**

Căn cứ Bộ luật lao động số 45/2019/QH14 ngày 20/11/2019 của Nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam;

Căn cứ Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động;

Căn cứ Quyết định số 700/QĐ-CT ngày 25/6/2018 của Ủy ban nhân dân tỉnh Tuyên Quang. V/việc: Phê duyệt Phương án chuyển đổi, sắp xếp Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên lâm nghiệp Tuyên Bình thành Công ty hai thành viên;

Căn cứ Điều lệ tổ chức và hoạt động Công ty TNHH lâm nghiệp Tuyên Bình;

Căn cứ chức năng quyền hạn của Giám đốc Công ty được phân cấp quản lý.

**QUYẾT ĐỊNH**

**Điều 1.** Ban hành kèm theo quyết định này “Quy định về giải quyết tranh chấp lao động”.

**Điều 2:** Quyết định có hiệu lực kể từ ngày ký.

Ban giám đốc, các phòng nghiệp vụ, đội lâm nghiệp và toàn thể người lao động trong Công ty chiếu quyết định thi hành./.

**Nơi nhận:**

- Đảng ủy (báo cáo);
- Ban giám đốc
- Các phòng nghiệp vụ (thực hiện);
- Các đội lâm nghiệp
- Lưu VT, FSC.

**GIÁM ĐỐC**  
  
Nguyễn Ngọc Tháp

Nông Tiến, ngày 12 tháng 03 năm 2026

## QUY ĐỊNH

### Về giải quyết tranh chấp lao động

(Kèm theo Quyết định số 39/QĐ-CT ngày 12/03/2026 của Công ty TNHH lâm nghiệp Tuyền Bình)

## Chương I

### NHỮNG QUY ĐỊNH CHUNG

#### Điều 1. Định nghĩa:

1. 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.

Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp;

2. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây:

a) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác;

b) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;

c) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, 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.

3. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

a) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;

b) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

#### Điều 2. Đối tượng áp dụng

1. Người lao động, người học nghề, người tập nghề và người làm việc không có quan hệ lao động.

2. Người sử dụng lao động.

3. Cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.

#### Điều 3: Phạm vi áp dụng:

Quy định này áp dụng đối với tất cả người lao động làm việc trong Công ty (bao gồm người sử dụng lao động và người lao động) theo các hình thức và các loại hợp đồng lao động, kể cả người lao động trong thời gian tập việc, thử việc, học nghề.

#### Điều 4: Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, 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.

4. Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động tại cơ sở do Ban thành viên đại diện cho tập thể người lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp và được các bên tranh chấp đồng ý.

#### **Điều 5: Quyền và nghĩa vụ của hai bên trong giải quyết tranh chấp lao động**

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có quyền sau đây:

- a) Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;
- b) Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;
- c) 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.

2. Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có nghĩa vụ sau đây:

- a) Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;
- b) Chấp hành thỏa thuận đã đạt được.

#### **Điều 6: Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của Ban thành viên đại diện cho tập thể người lao động tại Công ty.**

1. Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của Ban đại diện tập thể người lao động, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;
- b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;
- d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;

2. Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày Ban đại diện người lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp, thành viên Ban đại diện phải kết thúc việc hòa giải.

3. Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải.

4. Ban đại diện người lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

Trường hợp các bên thỏa thuận được, Ban đại diện người lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và thành viên Ban đại diện người lao động.

Trường hợp các bên không thỏa thuận được, Ban đại diện người lao động đưa ra phương án hòa giải để các bên xem xét. Trường hợp các bên chấp nhận phương án hòa giải thì Ban đại diện người lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và thành viên Ban đại diện người lao động.

Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì Ban đại diện người lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và thành viên Ban đại diện người lao động.

5. Bản sao biên bản hòa giải thành hoặc hòa giải không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.

6. Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền đề nghị Hội đồng Hòa giải cấp trên hoặc Hội đồng trọng tài lao động, Tòa án giải quyết.

#### **Điều 7: Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

- Thời hiệu yêu cầu Ban đại diện người lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

- Trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn quy định tại Điều này thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

### **Chương IV**

#### **ĐIỀU KHOẢN THI HÀNH**

**Điều 8:** Người sử dụng lao động người lao động trong Công ty có trách nhiệm thực hiện Quy định này.

Trong quá trình thực hiện nếu có vấn đề phát sinh, vướng mắc, người lao động có ý kiến phản ánh kịp thời cho Hội đồng hòa giải lao động cơ sở để báo cáo Ban giám đốc Công ty xem xét Quyết định./.