

CỘNG HOÀ DÂN CHỦ NHÂN DÂN LÀO
Hoà bình - Độc lập - Dân chủ - Thống nhất - Thịnh vượng

CÔNG TY TNHH CAO SU ĐẮK LẮK
DAKLAORUCO

Số: 13/Qđ-CT

Pakse, ngày 27 tháng 6 năm 2023

QUY ĐỊNH
Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp giữa Công ty với người lao động

- Căn cứ Luật Lao động ban hành năm 2013 đã được Quốc hội nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Lào thông qua và các văn bản pháp luật liên quan;
- Căn cứ Bộ Tiêu chuẩn quản lý rừng bền vững FSC-STD-LAO-01-2020;
- Xét đề nghị của Chánh văn phòng Công ty và Ban FSC Công ty.

MỤC I
QUY ĐỊNH CHUNG

Điều 1. Phạm vi và đối tượng áp dụng

1. Đối tượng áp dụng: là cán bộ công nhân viên (trong danh sách) của Công ty, bao gồm cá nhân cán bộ công nhân viên hoặc tập thể lao động (gọi chung là người lao động).

2. Phạm vi áp dụng: giải quyết tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa Công ty với người lao động về quan hệ lao động trong các hoạt động quản lý rừng và sản xuất kinh doanh của Công ty.

Điều 2. Các tranh chấp được giải quyết trong quyết định này bao gồm: việc làm, thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, đào tạo, tiền lương, tiền thưởng, các loại bảo hiểm, điều kiện làm việc, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất và các chính sách đãi ngộ khác đối với người lao động theo quy định của pháp luật, cam kết trong hợp đồng lao động giữa Công ty và người lao động, trong thoả ước lao động tập thể, trong nội quy lao động, quy chế và thoả thuận hợp pháp khác mà Công ty đã cam kết.

Điều 3. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp

1. Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng giữa Công ty và người lao động trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

2. Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của Công ty và người lao động, 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 Công ty và người lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

5. Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi có yêu cầu của Công ty hay người lao động hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được Công ty và người lao động đồng ý.

Điều 4. Quyền và nghĩa vụ của Công ty và người lao động trong giải quyết tranh chấp lao động

1. Trong giải quyết tranh chấp lao động, công ty và người lao động 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, Công ty và người lao động có nghĩa vụ sau:

- 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, quyết định của ủy ban giải quyết mâu thuẫn lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;
- c) Khi tranh chấp lao động đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn theo quy định của Bộ luật Lao động thì không bên nào được hành động đơn phương chống lại bên kia.

MỤC II

TRÌNH TỰ, THỦ TỤC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Điều 5. Gửi đơn thư và tiếp nhận đơn thư giải quyết tranh chấp lao động

- a) Người lao động trực tiếp gửi đơn thư yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động đến lãnh đạo Công ty hoặc Chánh văn phòng Công ty;
- b) Lãnh đạo Công ty hoặc Chánh văn phòng Công ty có trách nhiệm nhận đơn thư giải quyết tranh chấp lao động từ người lao động.

Điều 6. Giải quyết tranh chấp lao động giữa Công ty với cá nhân người lao động hoặc tập thể lao động.

1. Các tranh chấp lao động giữa Công ty với người Lao động đều thực hiện thông qua hoà giải giữa hai bên. Trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hoà 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;
- c) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật như 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. Giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng hoà giải nội bộ giữa Công ty và người lao động hoặc tập thể lao động

a) Trong thời hạn không quá 05 ngày, giữa Công ty và người lao động gặp gỡ trực tiếp để thương lượng, hoà giải nội bộ về tranh chấp lao động.

b) Trường hợp hoà giải nội bộ thành công, giữa Công ty và người lao động phải cùng nhau lập biên bản và ký cam kết thực hiện việc hoà giải tranh chấp lao động, trong bản cam kết phải quy định cụ thể quyền, trách nhiệm của mỗi bên và thời hạn thực hiện cam kết.

c) Sau khi hoà giải thành công, Công ty có trách nhiệm thông báo công khai kết quả hoà giải đến toàn thể cán bộ, công nhân viên trong Công ty.

3. Trường hợp thương lượng, hoà giải nội bộ không thành công hoặc một trong hai bên không thực hiện đúng cam kết trong biên bản quy định tại Điểm b Khoản 2 Điều này thì bên còn lại có quyền gửi đơn thư đến cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết theo quy định của pháp luật.

MỤC III TỔ CHỨC THỰC HIỆN

Điều 7. Toàn thể cán bộ công nhân viên trong Công ty có trách nhiệm tuân thủ các quy định trên đây và quy định của Nhà nước về giải quyết tranh chấp lao động trong toàn bộ hoạt động quản lý rừng và sản xuất kinh doanh của Công ty.

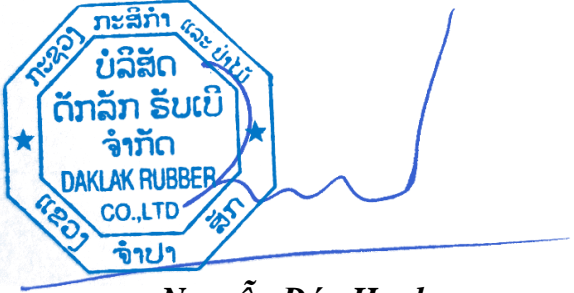
Điều 8. Trách nhiệm giám sát, tổng hợp, báo cáo: Trưởng các phòng ban chức năng, các đơn vị trực thuộc Công ty có trách nhiệm giám sát việc thực hiện quy định trên đây. Thường kỳ lập báo cáo về Văn phòng Công ty (báo cáo 6 tháng và báo cáo năm). Chánh/Phó chánh Văn phòng Công ty có trách nhiệm tổng hợp thông tin và báo cáo lãnh đạo Công ty tình hình thực hiện quy định này.

Điều 9. Quy định này có hiệu lực thi hành từ ngày ký. Trong quá trình thực hiện những quy định cần được sửa đổi, bổ sung, tập thể, cá nhân có trách nhiệm báo cáo lãnh đạo Công ty xem xét, quyết định.

Nơi nhận:

- Ban GDCT;
- Phòng ban Công ty;
- Các đơn vị trực thuộc;
- Đoàn thể trong Công ty;
- Lưu VT, Ban FSC.

GIÁM ĐỐC CÔNG TY



Nguyễn Đức Hạnh