

# LUẬT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

## CHƯƠNG I Những quy định chung

### Điều 1

Luật này được xây dựng để giải quyết những vụ việc tranh chấp lao động một cách nhanh chóng, thỏa đáng, chuyên nghiệp, hiệu quả và bình đẳng, bảo đảm quyền lợi của chủ sử dụng lao động và người lao động, cũng như thúc đẩy sự hài hòa trong quan hệ giữa hai bên, hướng tới cuộc sống chung của một xã hội kiến toàn.

### Điều 2

Khái niệm “Vụ việc tranh chấp lao động” được đề cập trong Luật này, là chỉ các vụ việc như sau:

1. Tranh chấp về quyền lợi và nghĩa vụ dân sự phát sinh dựa trên pháp lệnh về lao động, thỏa ước tập thể, quy tắc làm việc, nghị quyết cuộc họp của chủ sử dụng lao động và người lao động, hợp đồng lao động, thói quen lao động và các quan hệ lao động khác.
2. Tranh chấp về quyền lợi và nghĩa vụ dân sự của học sinh và tổ chức hợp tác đào tạo hệ vừa học vừa làm dựa trên Luật thực thi hợp tác hệ vừa học vừa làm và bảo đảm quyền lợi cho học sinh hệ vừa học vừa làm của Trường trung học phổ thông, hợp đồng đào tạo hệ vừa học vừa làm và quan hệ hợp tác đào tạo khác.
3. Tranh chấp về hành vi xâm phạm quyền lợi phát sinh do các vấn đề gồm: vi phạm luật bình đẳng giới trong công việc, phân biệt đối xử trong việc làm, tai nạn nghề nghiệp, hoạt động công đoàn và các hành vi tranh chấp cấm cạnh tranh và các quan hệ lao động khác.

Các vụ việc dân sự có liên quan đến các vụ việc tranh chấp tại mục trên, có thể gộp lại khởi kiện chung, hoặc đưa vào phần bồi sung hay phản tố của vụ việc tố tụng.

### Điều 3

Khái niệm “Người lao động” được đề cập trong Luật này là chỉ những đối tượng như sau:

1. Người được tuyển dụng và người được trả thù lao do cung cấp sức lao động dựa trên mối quan hệ phụ thuộc khác.
2. Học sinh kỹ thuật, lao động học việc, thực tập sinh, học sinh hệ vừa học vừa làm bậc trung học phổ thông, người học nghề và những đối tượng khác có tính chất tương tự như học sinh kỹ thuật.
3. Người tìm việc làm.

Khái niệm “Chủ sử dụng lao động” được đề cập trong Luật này, là chỉ những đối tượng như sau:

1. Người sử dụng lao động, người thay mặt người sử dụng lao động thực hiện quyền quản lý, hoặc người thực tế làm công việc chỉ đạo, giám sát và quản lý bố trí người lao động làm việc theo hợp đồng.

2. Người hoặc các cơ sở hợp tác đào tạo vừa học vừa bậc trung học phổ thông tuyển dụng học sinh kỹ thuật, lao động học việc, thực tập sinh, học sinh vừa học vừa làm bậc trung học phổ thông, người học nghề và những đối tượng khác có tính chất tương tự như học sinh kỹ thuật.

### 3. Nhà tuyển dụng

#### Điều 4

Để giải quyết các vụ tranh chấp lao động, tòa án các cấp phải thành lập tòa chuyên về lao động (dưới đây gọi tắt là Tòa lao động)

Những tòa án có ít thẩm phán, có thể chỉ thành lập phòng ban chuyên môn với danh nghĩa là Tòa lao động.

Thẩm phán của Tòa lao động nêu trên, phải tuyển chọn những người có kiến thức và kinh nghiệm liên quan về Luật lao động.

Phương thức thành lập các Tòa lao động hoặc các phòng ban chuyên môn, và việc phân bổ công việc với các tòa dân sự của tòa án đó, điều kiện, phương thức tuyển chọn thẩm phán, nhiệm kỳ thẩm phán của tòa lao động và các vấn đề liên quan khác do Viện Tư pháp quyết định.

#### Điều 5

Các vụ việc tranh chấp lao động có nguyên đơn là người lao động, mà nơi cung cấp dịch vụ lao động hoặc nơi cư trú, nơi ở, văn phòng, trụ sở kinh doanh của bị đơn thuộc lãnh thổ Trung Hoa Dân Quốc, thì thuộc thẩm quyền xét xử của tòa án Trung Hoa Dân Quốc.

Trường hợp thỏa thuận thẩm quyền xét xử vụ việc tranh chấp lao động vi phạm quy định của mục trên, thì người lao động sẽ không phải chịu sự ràng buộc của thỏa thuận đó.

#### Điều 6

Những vụ việc tranh chấp lao động mà người lao động là nguyên đơn, sẽ thuộc thẩm quyền xét xử của tòa án tại nơi cư trú, nơi ở, trụ sở kinh doanh chính, văn phòng chính của bị đơn hoặc tòa án tại nơi nguyên đơn cung cấp dịch vụ lao động; trường hợp chủ sử dụng lao động là nguyên đơn, thì sẽ thuộc thẩm quyền xét xử của tòa án tại nơi cư trú, nơi ở hoặc nơi cung cấp dịch vụ lao động hiện tại hay cuối cùng của bị đơn.

Trường hợp người sử dụng lao động là nguyên đơn như ở mục trên, thì trước khi mở phiên tòa tranh tụng của vụ việc này, người lao động có thể yêu cầu chuyển vụ việc tố tụng đến tòa án có thẩm quyền do mình lựa chọn. Tuy nhiên, trường hợp hòa giải không thành mà vẫn tiếp tục tiến hành tố tụng, thì không được áp dụng.

Có thể kháng cáo đối với phán quyết của yêu cầu ở mục trên.

#### Điều 7

Đối với các vụ tranh chấp lao động chọn tòa án xét xử sơ thẩm dựa theo thỏa thuận,

nếu một trong các bên đương sự là người lao động, và có dấu hiệu cho thấy bị đối xử không công bằng, thì người lao động được quyền khởi kiện tại tòa án có thẩm quyền khác; trường hợp người lao động là bị đơn, thì trước khi mở phiên tòa tranh tụng của vụ việc này có thể yêu cầu chuyển vụ kiện đến tòa án có thẩm quyền do mình lựa chọn. Tuy nhiên, trường hợp hòa giải không thành mà vẫn tiếp tục tiến hành tố tụng, thì không được áp dụng.

Có thể kháng cáo đối với phán quyết của yêu cầu ở mục trên.

#### Điều 8

Khi xử lý các vụ việc tranh chấp lao động, tòa án cần nhanh chóng tiến hành, lập phương án hòa giải, xét xử tùy theo tính chất của vụ việc; và tiến hành hòa giải, tranh tụng vào thời điểm thích hợp.

Đương sự cần phải phối hợp thực hiện các trình tự trên một cách thiện chí, trình bày sự thật và đưa ra chứng cứ vào lúc thích hợp.

#### Điều 9

Người lao động có thể đến phiên tòa cùng với người được công đoàn hoặc pháp nhân tổ chức quỹ hội cử đến hỗ trợ thuộc phạm vi mục đích quy định tại điều lệ, không áp dụng quy định phải được thẩm phán trưởng cho phép tại mục 1, điều 76 Luật Tố tụng Dân sự.

Công đoàn, pháp nhân tổ chức quỹ hội và người hỗ trợ đề cập ở mục trên, không được đòi hỏi người lao động phải trả thù lao.

Người hỗ trợ ở mục 1 nếu không phù hợp với hành vi tố tụng, hoặc có hành vi vi phạm lợi ích của người lao động, thì thẩm phán trưởng có thể không cho phép người đó đảm nhiệm làm người hỗ trợ trong quá trình tiến hành tố tụng.

Quy định ở mục trên, áp dụng cho quá trình thẩm phán thừa lệnh tiến hành trình tự chuẩn bị.

#### Điều 10

Người nước ngoài được tuyển dụng làm những công việc theo quy định thuộc khoản 8 đến khoản 10 mục 1 điều 46 Luật Dịch vụ việc làm, khi được thẩm phán trưởng cho phép, được ủy quyền cho người đứng đầu, nhân viên, người được tuyển dụng hoặc người thực hiện công việc của đơn vị dịch vụ việc làm tư nhân làm người đại diện tố tụng của vụ việc tranh chấp lao động đó, nếu làm tổn hại đến quyền lợi của người ủy quyền, thẩm phán trưởng có thể hủy bỏ sự cho phép đó.

#### Điều 11

Đối với các vụ việc tố tụng có liên quan đến việc chi trả định kỳ, thì số tiền của đối tượng tranh chấp, phải căn cứ vào tổng thu nhập trong thời hạn duy trì quyền lợi; nếu chưa xác định được thời hạn, cần đánh giá ước tính thời hạn duy trì quyền lợi. Nhưng trường hợp trên 5 năm thì được tính là 5 năm.

#### Điều 12

Đối với các vụ tố tụng có liên quan tới việc xác định quan hệ giữa chủ sử dụng lao động và người lao động, hoặc có liên quan đến chi trả tiền lương, trợ cấp hưu trí hay trợ cấp cho nghỉ việc, người lao động hoặc công đoàn khởi kiện hay kháng cáo, tạm thời miễn thu 2/3 án phí.

Nếu phải cưỡng chế thi hành do yêu cầu thanh toán ở mục trên, mà số tiền của việc cưỡng chế thi hành đó vượt quá 200.000 Đài tệ, thì phần vượt quá sẽ được miễn thu phí thi hành án và sẽ được khấu trừ từ nguồn thu thi hành án.

#### Điều 13

Các vụ tố tụng của công đoàn dựa theo điều 44-1 và điều 42 của Luật Tố tụng Dân sự, khi số tiền hoặc giá trị của đối tượng tranh chấp vượt quá 1.000.000 Đài tệ, thì phần vượt quá sẽ được miễn án phí.

Các vụ khởi kiện của công đoàn căn cứ theo quy định của điều 40 thì được miễn án phí.

#### Điều 14

Trường hợp người lao động thuộc diện hộ có thu nhập, hộ có thu nhập trung bình thấp theo quy định của Luật cứu trợ xã hội, hoặc thuộc diện gia đình có hoàn cảnh đặc biệt phù hợp với quy định tại mục 1 điều 4 của Điều lệ hỗ trợ gia đình hoàn cảnh đặc biệt, yêu cầu hỗ trợ tố tụng, thì được coi là không có khả năng thanh toán phí tố tụng.

Người lao động hoặc người thân khởi kiện tai nạn lao động, thì tòa án phải dựa vào nội dung đề nghị của người lao động đó để phán quyết cho phép hỗ trợ tố tụng.

Nhưng trường hợp thấy rõ không có khả năng thắng kiện, thì không thuộc giới hạn này.

#### Điều 15

Việc giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động được căn cứ theo quy định của Luật này; những nội dung chưa được quy định trong Luật này, thì áp dụng theo Luật tố tụng dân sự và quy định của Luật cưỡng chế thi hành.

### CHƯƠNG II TRÌNH TỰ HÒA GIẢI LAO ĐỘNG

#### Điều 16

Ngoại trừ các vụ việc tranh chấp lao động thuộc một trong số các trường hợp dưới đây, trước khi khởi tố, cần phải trải qua trình tự hòa giải lao động của tòa án:

1. Thuộc một trong số các trường hợp được quy định tại khoản 2, khoản 4, khoản 5 thuộc mục 1 điều 406 Luật Tố tụng Dân sự.
2. Tranh chấp phát sinh thuộc quy định tại điều 12 Luật bình đẳng giới trong công việc.

Trường hợp đương sự thuộc vụ việc ở mục trên khởi kiện lên tòa án, thì được coi là xin hòa giải.

Các vụ việc tranh chấp lao động không phù hợp với quy định tại mục 1, thì đương sự

được xin hòa giải lao động trước khi khởi kiện.

#### Điều 17

Việc hòa giải lao động, ngoại trừ có quy định khác, nếu không sẽ thuộc thẩm quyền của tòa án thụ lý vụ việc tranh chấp lao động.

Các quy định tại mục 2, mục 3 thuộc điều 6 và quy định tại điều 7, áp dụng cho trình tự hòa giải lao động. Nhưng nếu người lao động xin chuyển giao, thì phải xin trước ngày diễn ra phiên hòa giải lần thứ nhất.

#### Điều 18

Đề nghị hòa giải lao động và những tuyên bố hoặc trình bày khác ngoài phiên hòa giải, đều phải bằng hình thức văn bản. Nhưng trường hợp số tiền hoặc giá trị của đối tượng hòa giải dưới 500.000 Đà tệ, thì có thể đề xuất bằng miệng.

Những đề nghị, tuyên bố hoặc trình bày bằng miệng được nêu ở mục trên phải được nói trước mặt thư ký tòa án; thư ký tòa án phải làm thành bút lục và ký tên trong bút lục đó.

Đơn đề nghị hoặc biên bản phải ghi rõ các nội dung dưới đây:

1. Họ tên, nơi ở hoặc nơi cư trú của người đề nghị; nếu bên đề nghị là pháp nhân, cơ quan hoặc các tổ chức đoàn thể khác, phải ghi rõ tên, địa điểm trụ sở làm việc, văn phòng hoặc địa điểm trụ sở kinh doanh.
2. Họ tên, nơi ở hoặc nơi cư trú của đối phương; nếu đối phương là pháp nhân, cơ quan hoặc đoàn thể tổ chức khác, phải ghi rõ tên, địa điểm trụ sở làm việc, văn phòng hoặc địa điểm trụ sở kinh doanh.
3. Trường hợp có người đại diện theo pháp luật thì ghi rõ: họ tên, nơi ở hoặc nơi cư trú của người đó, mối quan hệ giữa bên liên quan với người đại diện theo pháp luật.
4. Nội dung đề nghị và sự thật, nguyên nhân của vụ việc.
5. Cung cấp chứng minh hoặc bằng chứng để làm rõ.
6. Văn bản kèm theo và số lượng văn bản.
7. Tòa án.
8. Ngày, tháng, năm.

Đơn đề nghị hoặc biên bản phải ghi lại các nội dung như sau:

1. Giới tính, ngày tháng năm sinh, nghề nghiệp, số CMND, mã số thuế của doanh nghiệp, số điện thoại và các dấu hiệu nhận dạng khác của người đề nghị, đối phương, bên liên quan khác, người đại diện theo pháp luật.
2. Họ tên, nơi ở hoặc nơi cư trú của bên liên quan.
3. Xác định thẩm quyền của tòa án và các nội dung cần thiết của trình tự áp dụng của tòa án.
4. Các tình tiết vụ việc liên quan khác đang được thụ lý tại tòa án, nếu có.
5. Những điểm tranh cãi có khả năng xảy ra và sự thực, bằng chứng quan trọng của điểm tranh cãi đó.

6. Sơ lược quá trình trải qua gồm sự giao tiếp từng có hoặc sự liên hệ khác giữa các bên đương sự cho tới lúc xin hòa giải.

#### Điều 19

Trường hợp có nhiều vụ tranh chấp lao động có liên quan với nhau, tòa án có thể gộp lại để tiến hành hòa giải chung theo đề nghị hoặc theo quyền hạn chức trách của tòa án.

Việc hai bên thỏa thuận đề nghị gộp vụ việc tranh chấp dân sự liên quan vào cùng với vụ việc tranh chấp lao động để hòa giải chung, thì được coi là vụ tranh chấp dân sự đó đã làm thủ tục xin hòa giải dân sự.

Trường hợp vụ tranh chấp dân sự của việc hòa giải chung đã được thụ lý tại tòa án, thì trình tự dân sự ban đầu sẽ chấm dứt. Nếu hòa giải thành công, trình tự sẽ được kết thúc; nếu hòa giải không thành, trình tự sẽ tiếp tục được tiến hành.

Trường hợp vụ tranh chấp dân sự của việc hòa giải chung, mà vốn dĩ không trong quá trình xét xử tại tòa án, nếu hòa giải không thành, sẽ căn cứ theo nguyện vọng của đương sự để chuyển giao sang trình tự xét xử dân sự hoặc các trình tự pháp luật khác; nếu đương sự không có nguyện vọng chuyển giao, thì kết thúc trình tự hòa giải.

#### Điều 20

Tòa án phải tuyển dụng người có kiến thức, kinh nghiệm chuyên môn về quan hệ lao động cũng như về vấn đề tranh chấp lao động để đảm nhiệm làm ủy viên hòa giải lao động.

Khi tòa án tuyển dụng ủy viên hòa giải lao động được nêu ở mục trên, thì tỷ lệ của bất kỳ giới tính nào trong số các ủy viên không được thấp hơn 1/3 tổng số ủy viên hòa giải được tuyển dụng.

Những vấn đề có liên quan đến ủy viên hòa giải lao động như: điều kiện tư cách, tuyển dụng, sát hạch, huấn luyện, chấm dứt nhiệm kỳ và trả thù lao đều do Viện Tư pháp quyết định

Quy định về phòng tránh tiêu cực của nhân viên tòa án trong Luật tố tụng dân sự được áp dụng cho ủy viên hòa giải lao động.

#### Điều 21

Hòa giải lao động được thực hiện bởi ủy ban hòa giải lao động gồm có một vị thẩm phán của tòa lao động và hai vị ủy viên hòa giải lao động.

Ủy ban hòa giải lao động được nêu ở mục trên sẽ được tòa án chỉ định sau khi cân nhắc kiến thức và kinh nghiệm của ủy viên hòa giải, thành phần phù hợp của ủy ban hòa giải lao động và các vấn đề khác.

Ủy viên hòa giải lao động phải có lập trường trung lập, công bằng khi giải quyết vụ hòa giải lao động.

Việc chỉ định ủy viên hòa giải do Viện Tư pháp quyết định.

#### Điều 22

Trường hợp đề nghị hòa giải không đúng luật, thẩm phán của Tòa lao động phải bác bỏ đề nghị đó. Tuy nhiên, trường hợp nếu có thể sửa sai, thì phải yêu cầu sửa sai theo thời hạn chỉ định.

Những trường hợp dưới đây sẽ do thẩm phán Tòa lao động quyết định:

1. Quyết định về quyền tài phán.
2. Quyết định về thẩm quyền xét xử

Thẩm phán của Tòa lao động không được đưa ra quyết định bác bỏ đề nghị hòa giải với các lý do gồm: không thể hòa giải được hoặc thấy rõ không cần thiết phải hòa giải hay thấy rõ hòa giải sẽ không thành, hoặc lấy lý do các cơ quan hòa giải khác được thành lập theo quy định pháp luật đã hòa giải nhưng không thành công.

#### Điều 23

Khi ủy ban hòa giải lao động tiến hành hòa giải, thẩm phán của ủy ban này sẽ chỉ đạo trình tự tiến hành.

Thời gian phiên hòa giải, sẽ do thẩm phán của ủy ban hòa giải lao động nhanh chóng quyết định tùy theo quyền hạn chức trách. Ngoại trừ những trường hợp thuộc quy định tại mục 1, mục 2 của điều trên hoặc những lý do đặc biệt khác, thì trong vòng 30 ngày kể từ khi xin hòa giải lao động, phải chỉ định phiên hòa giải lần thứ nhất.

#### Điều 24

Trình tự hòa giải lao động, trừ trường hợp đặc biệt, nếu không phải kết thúc sau 3 lần hòa giải trong vòng 3 tháng.

Đương sự cần sớm cung cấp sự thật và chứng cứ, trừ khi không phải do lỗi của bản thân, nếu không phải cung cấp trước ngày kết thúc phiên hòa giải lần thứ hai.

Ủy ban hòa giải lao động phải nhanh chóng lắng nghe trình bày của các bên, phân loại sắp xếp các điểm tranh cãi và bằng chứng liên quan, thông báo kịp thời cho các bên đương sự về kết quả tố tụng có khả năng xảy ra, đồng thời có thể điều tra sự thật và bằng chứng cần thiết theo đề nghị hoặc theo quyền hạn chức trách.

Đối với kết quả điều tra bằng chứng được nêu ở mục trên, phải tạo cơ hội cho đương sự và các bên liên quan đến nơi trình bày ý kiến.

#### Điều 25

Trình tự hòa giải lao động là không công khai. Nhưng khi ủy ban hòa giải nhận thấy phù hợp, thì có thể cho phép người không gây trở ngại cho vụ việc được vào dự thính.

Nếu xảy ra vụ tranh chấp lao động thuộc điều 12 Luật bình đẳng giới trong công việc, Ủy ban hòa giải lao động sẽ xem xét các tình tiết của vụ việc, tình trạng sức khỏe, tâm lý và nguyện vọng của người lao động, khi thấy phù hợp có thể áp dụng phương thức hòa giải lao động có sự cách ly hai bên như sử dụng thiết bị che chắn hoặc thiết bị video.

#### Điều 26

Nếu đạt được sự chấp thuận chung các bên đương sự, và được ghi chép vào bút lục hòa giải, thì hòa giải lao động đã được xác lập.

Hòa giải được xác lập như được nêu ở mục trên, có hiệu lực như phán quyết cuối cùng.

#### Điều 27

Vụ hòa giải lao động sau khi đã được hai bên chấp thuận, ủy ban hòa giải lao động sẽ cân nhắc để lập ra các điều khoản hòa giải để giải quyết vụ việc

Việc xem xét lập ra điều khoản hòa giải ở mục trên, ngoại trừ hai bên có thỏa thuận khác, nếu không sẽ được xác định dựa trên ý kiến của trên một nửa số ủy viên hòa giải, về việc đánh giá xem xét số lượng, khi các ý kiến đều không đạt số lượng quá bán, thì sẽ xác định theo ý kiến có số lượng biểu quyết nhiều thứ hai.

Điều khoản hòa giải phải được lập thành văn bản, ghi rõ ngày, tháng, năm hoặc do thư ký tòa án ghi rõ trong biên bản của trình tự hòa giải.

Trường hợp được thẩm phán của ủy ban hòa giải lao động và toàn thể ủy viên hòa giải lao động ký tên được coi là việc hòa giải được xác lập.

Văn bản được thẩm phán và các ủy viên hòa giải lao động ký tên được nêu ở mục trên, được coi là biên bản hòa giải.

Việc ký tên được nêu ở hai mục ở trên, vì lý do nào đó mà có ủy viên không thể ký tên, thì thẩm phán sẽ ghi chú lý do; nếu thẩm phán vì lý do nào đó không thể ký tên, thì sẽ do ủy viên hòa giải lao động ghi chú.

#### Điều 28

Khi đương sự không đồng ý hòa giải, thì ủy ban hòa giải lao động phải tùy theo chức trách quyền hạn để cân nhắc toàn bộ tình hình và tìm kiếm sự cân bằng cho lợi ích của hai bên, đưa ra phương án giải quyết phù hợp trong phạm vi không làm trái với mong muốn chủ yếu của hai bên.

Phương án được nêu ở mục trên, có thể xác nhận mối quan hệ về quyền lợi, nghĩa vụ của các bên đương sự, ra lệnh chi trả tiền, trao trả vật tranh chấp hoặc chi trả cho các tài sản khác, hoặc lập ra những nội dung phù hợp để giải quyết riêng từng tranh chấp lao động, phải ghi rõ lý do lựa chọn phương án đó, được thẩm phán và toàn thể ủy viên hòa giải lao động ký tên.

Nếu ủy viên hòa giải nhận thấy phù hợp, thì vào phiên hòa giải mà tất cả đương sự đều có mặt, có thể thông báo bằng miệng về nội dung và lý do của phương án phù hợp, đồng thời thư ký tòa án sẽ ghi chép vào bút lục hòa giải.

Phương án hòa giải phù hợp được nêu ở mục 1, áp dụng theo quy định tại mục 2, mục 5 của điều trên.

#### Điều 29

Phương án phù hợp phải được tổng đạt cho các bên đương sự và các bên liên quan tham gia hòa giải, ngoài hình thức thông báo theo quy định tại mục 3 của điều trên.



Đối với phương án được nêu ở mục trên, đương sự hoặc các bên liên quan tham gia hòa giải có thể đưa ra ý kiến trong thời hạn cố định 10 ngày kể từ khi được thông đạt hoặc được thông báo.

Trường hợp đưa ra ý kiến theo đúng quy định pháp luật trong thời hạn được nêu ở mục trên, thì coi như hòa giải không thành, tòa án phải thông báo cho đương sự và các bên liên quan tham gia hòa giải biết; trường hợp không đưa ra ý kiến theo đúng quy định pháp luật trong thời hạn được nêu ở mục trên, thì coi như phương án hòa giải đã được xác lập.

Trường hợp hòa giải theo quy định của mục trên không thành, nếu trong thời hạn cố định 10 ngày kể từ khi được cho biết hoặc được thông báo, người xin hòa giải không đưa ra ý kiến phản đối việc tiếp tục tiến hành trình tự tố tụng, thì vẫn phải tiếp tục tiến hành trình tự tố tụng, và thời điểm khởi kiện được tính kể từ khi xin hòa giải; trường hợp khởi kiện trước khi phương án phù hợp của mục 1 được thông đạt, cũng áp dụng tương tự. Trường hợp coi khởi kiện là hòa giải, thì từ ngày khởi kiện cũng sẽ tính là thời gian bắt đầu có hiệu lực của vụ việc tố tụng.

Trường hợp tiếp tục trình tự tố tụng theo diện như mục trên, sẽ do thẩm phán của ủy ban hòa giải phụ trách.

#### Điều 30

Trong trình tự hòa giải, sự khuyên răn thuyết phục của ủy ban hòa giải lao động hoặc của thẩm phán, và sự trình bày hoặc nhượng bộ không có lợi cho bản thân của các đương sự, sẽ không được sử dụng làm cơ sở để phán quyết cho vụ tố tụng này sau khi hòa giải không thành công.

Trong trường hợp sự trình bày hoặc nhượng bộ ở mục trên được lập thành văn bản thỏa luận có liên quan đến các hạng mục đối tượng tranh chấp, sự thực, chứng cứ tố tụng hoặc những nội dung phải xử lý khác, thì các bên đương sự sẽ bị ràng buộc bởi nó. Tuy nhiên, nếu hai bên đồng ý thay đổi, hoặc vì những lý do không phải lỗi do bên đương sự nào đó hoặc theo các trường hợp khác, mà thỏa thuận thể hiện thiếu tính công bằng, thì không thuộc giới hạn này.

#### Điều 31

Ủy viên hòa giải lao động cân nhắc tính chất của vụ việc, nếu nhận thấy tiến hành hòa giải lao động không có lợi cho việc giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng và thỏa đáng, hoặc trường hợp không thể đưa ra phương án phù hợp theo quyền hạn chức trách, thì coi như hòa giải không thành và phải thông báo hoặc cho đương sự biết.

Trường hợp thuộc mục trên và các trường hợp hòa giải không thành khác, sẽ áp dụng quy định tại mục 4, mục 5 điều 29.

### CHƯƠNG III TRÌNH TỰ TỐ TỤNG

#### Điều 32

Với các vụ tranh chấp lao động, tòa án phải tuân theo nguyên tắc kết thúc tranh tụng trong một phiên tòa, phiên tòa sơ thẩm phải được kết thúc trong vòng 6 tháng. Tuy nhiên, nếu vụ việc phức tạp hoặc do yêu cầu xét xử nhận thấy cần thiết, thì không thuộc giới hạn này.

Để chuẩn bị cho phiên tòa tranh tụng, tòa án cần nhanh chóng làm rõ các điểm tranh cãi liên quan và có thể xử lý như sau:

1. Yêu cầu đương sự trình bày bổ sung đối với các giấy tờ văn bản chuẩn bị, đưa ra bằng chứng và vật chứng liên quan, khi cần thiết cũng phải cho biết về thời hạn và quy định mất quyền bổ sung.
2. Đề nghị cơ quan hoặc cán bộ pháp luật cung cấp các văn bản hoặc thông tin chính thức liên quan.
3. Yêu cầu đương sự đích thân tới dự.
4. Thông báo người làm chứng do bên đương sự chọn và người giám định đến dự phiên tòa tranh tụng.
5. Tuyển chọn ủy viên hòa giải lao động tham gia tư vấn.

Khi giải quyết các vấn đề thuộc mục trên, tòa án cần thông báo cho hai bên.

Đối với vụ việc tranh chấp lao động phát sinh thuộc quy định tại điều 12 Luật bình đẳng giới tính trong công việc, tòa án sẽ xem xét các tình tiết của vụ việc, tình trạng sức khỏe, tâm lý và nguyện vọng của người lao động, nếu nhận thấy phù hợp, được xét xử không công khai hoặc sử dụng các thiết bị che chắn, thiết bị video để cách ly hai bên.

#### Điều 33

Trong quá trình xét xử các vụ việc tranh chấp lao động, để bảo đảm sự công bằng thực sự giữa các bên đương sự, tòa án phải làm rõ sự thực thiết yếu mà các bên đương sự đưa ra, và căn cứ theo quyền hạn chức trách để tiến hành điều tra các bằng chứng cần thiết.

Hợp đồng giữa chủ sử dụng lao động và người lao động được lập theo bản mẫu để làm bằng chứng giao kết, nếu nhận định có tình trạng không bảo đảm tính công bằng, thì người lao động sẽ không bị ràng buộc bởi hợp đồng đó.

#### Điều 34

Khi xét xử các vụ việc tranh chấp lao động, để xử lý cùng một vụ việc, tòa án có thể cân nhắc xem xét sự thật, thông tin bằng chứng, phương án xử lý hoặc giải quyết phù hợp do cán bộ hòa giải được cơ quan chủ quản chỉ định, do ủy ban hòa giải được cơ quan chủ quản thành lập hoặc do ủy ban hòa giải lao động của tòa án tiến hành điều tra.

Tình huống thuộc mục trên, phải để đương sự có cơ hội tham gia tranh tụng.

#### Điều 35

Về vụ việc mà người lao động đưa ra yêu cầu khởi kiện, chủ sử dụng lao động có

nghĩa vụ chuẩn bị và cung cấp hồ sơ liên quan theo quy định của pháp luật.

#### Điều 36

Người nắm giữ các thông tin cần thiết gồm văn bản giấy tờ, vật dụng phục vụ cho việc điều tra hoặc thông tin để giám định, nếu không có lý do chính đáng mà không cung cấp theo yêu cầu của tòa án, sẽ bị xử phạt tiền từ 30.000 Đà tệ trở xuống; khi cần thiết có thể quyết định yêu cầu cưỡng chế thi hành.

Việc thực hiện cưỡng chế thi hành nêu ở mục trên áp dụng quy định thi hành quyền yêu cầu giao nộp vật dụng thuộc Luật cưỡng chế thi hành.

Có thể kháng cáo đối với quyết định ở mục 1; quyết định xử phạt tiền sẽ tạm ngừng thi hành trong quá trình kháng cáo.

Để phán đoán việc người nắm giữ các thông tin cần thiết thuộc mục 1 gồm văn bản giấy tờ, vật dụng phục vụ cho việc điều tra hoặc thông tin để giám định mà không chịu cung cấp là có lý do chính đáng hay không, khi cần thiết tòa án vẫn có thể yêu cầu người đó phải cung cấp, và được tiến hành theo phương thức không công khai. Trường hợp đương sự không tuân thủ lệnh của tòa án thuộc mục 1 mà không có lý do chính đáng, tòa án có thể nhận định rằng sự việc được chứng minh bởi chứng cứ đó là đúng sự thực.

#### Điều 37

Tranh chấp giữa chủ sử dụng lao động và người lao động về tiền lương, qua xác minh đó là thù lao mà người lao động đáng ra phải nhận từ chủ sử dụng có quan hệ lao động, thì được nhận định là thù lao người lao động nhận được do làm việc.

#### Điều 38

Bảng chấm công ghi rõ thời gian làm việc của người lao động, thì nhận định là người lao động thực hiện công việc được chủ sử dụng lao động cho phép trong thời gian làm việc nêu trên.

#### Điều 39

Đối với những vụ tranh chấp lao động, trường hợp tòa án căn cứ theo đề nghị của người lao động để phán quyết chủ sử dụng phải thực hiện hoặc không thực hiện hành vi nào đó, thì có thể căn cứ theo yêu cầu của người lao động để đồng thời lệnh cho chủ sử dụng lao động nếu trong thời hạn chỉ định sau khi tòa tuyên án mà không thi hành, thì phải chi trả khoản bồi thường mà tòa án đưa ra.

Việc tòa án xem xét xác định khoản bồi thường như nêu ở mục trên, áp dụng quy định tại mục 2 điều 222 Luật Tố tụng Dân sự.

Trường hợp tại mục 1, sau khi đã quá thời hạn do tòa án quy định, người lao động không được đề nghị cưỡng chế thi hành đối với việc có hay không có hành vi nào đó của chủ sử dụng lao động.

#### Điều 40

Trong phạm vi mục đích của Điều lệ, công đoàn có thể khởi kiện đối với chủ sử dụng

lao động xâm phạm quyền lợi của đa số hội viên công đoàn.

Trường hợp tố tụng được nêu ở mục trên, phải ủy quyền cho Luật sư làm người đại diện tố tụng.

Trường hợp công đoàn khởi kiện mà vi phạm quyền lợi của hội viên, thì tòa án phải bác đơn khởi kiện của công đoàn.

Trường hợp rút đơn, hủy bỏ hoặc hòa giải việc tố tụng ở mục 1, phải được tòa án cho phép.

Thù lao cho luật sư trong mục 2 là một phần của án phí và phải có quy định mức tối đa. Tiêu chuẩn thanh toán sẽ do Viện Tư pháp quyết định sau khi tham khảo ý kiến của Bộ Tư pháp và Liên đoàn Luật sư toàn quốc Trung Hoa Dân Quốc.

Quy định tại 4 mục ở trên, được áp dụng cho trình tự hòa giải ở mục 1.

#### Điều 41

Công đoàn căn cứ theo quy định tại mục 1 điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự để lựa chọn hội viên được khởi kiện. Người được lựa chọn phải được đưa vào tố tụng bổ sung trước khi kết thúc phiên tòa tranh tụng sơ thẩm, đồng thời xem xét sự phát quyết trong việc bị cáo xác định mối quan hệ giữa người được chọn với bị cáo có tồn tại trong đề nghị tố tụng hay không, hoặc điểm mấu chốt tiền đề cơ sở chung của mối quan hệ pháp lý có tồn tại hay không .

Về phần tố tụng bổ sung của mục trên, trước tiên tòa án sẽ tiến hành phiên tòa tranh tụng và xét xử; trước khi phán quyết của phần tố tụng bổ sung ở mục trên được xác định, trình tự tố tụng ban đầu có thể ngừng tiến hành.

Về phần tố tụng bổ sung của mục 1, không thu thêm án phí

Người được chọn khởi kiện bổ sung như nêu ở mục 1 đối với cùng 1 vụ kiện, giới hạn chỉ khởi kiện bổ sung được 1 lần.

#### Điều 42

Trường hợp người được chọn khởi kiện bổ sung dựa theo mục 1 của điều trên, tòa án phải trưng cầu sự đồng ý của người đó, hoặc người được chọn có đề nghị và tòa án nhận thấy thích hợp, thì sẽ thông báo cho những người lao động khác có lợi ích chung có cùng sự việc và lý do khởi kiện, trong thời hạn quy định có thể nêu rõ những việc dưới đây bằng văn bản, đề nghị được gộp chung thành một vụ việc:

1. Người nộp đơn, bị đơn và người đại diện theo pháp luật của vụ việc gộp chung.
2. Mã số hồ sơ của vụ xin gộp chung vụ việc.
3. Giá trị của đối tượng tranh chấp và nguyên nhân, sự việc, bằng chứng của vụ tố tụng.
4. Yêu cầu cần được phán quyết.

Các lao động khác có lợi ích chung, cũng được phép đề nghị tòa án công bố nội dung theo quy định của mục trên.

Người nộp đơn đề nghị gộp chung vụ việc theo quy định của mục 1 được coi là người

được chọn.

Trong vòng 30 ngày kể từ khi phán quyết của phần tố tụng bổ sung theo mục 1 của điều trên được xác định, người được chọn phải tuyên bố bằng văn bản về yêu cầu cần được phán quyết theo đề nghị của tất cả những người được chọn, và nộp án phí theo quy định.

Trong trường hợp của mục trên, người được coi là người đề nghị gộp chung vụ việc được coi là đã khởi kiện kể từ thời điểm đề nghị gộp chung vụ việc.

Về trình tự đề nghị gộp chung vụ việc, trừ khi Luật này có quy định khác, nếu không sẽ áp dụng các quy định tại điều 44-2 của Luật Tố tụng Dân sự.

Ở mục 1, trường hợp người được lựa chọn ban đầu không đồng ý, tòa án có thể tùy theo quyền hạn chức trách thông báo để các lao động khác có lợi ích chung có thể khởi kiện, và tòa án sẽ gộp chung vụ việc để xét xử.

#### Điều 43

Chi phí tố tụng thu được từ việc tố tụng thuộc điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự và của điều trên, sau khi trừ đi án phí bắt buộc, công đoàn phải chuyển trả cho những người lao động được lựa chọn hoặc được coi là được lựa chọn, và không yêu cầu trả thù lao.

#### Điều 44

Khi tòa án tuyên bố chủ sử dụng thua kiện theo đề nghị khởi kiện đòi chi trả của người lao động, tòa án phải căn cứ theo chức trách để tuyên bố thi hành tạm thời đối với chủ sử dụng lao động.

Trường hợp thuộc mục trên, tòa án phải đồng thời tuyên bố chủ sử dụng được cung cấp khoản bảo lãnh đối ứng hoặc vật tranh chấp theo yêu cầu để không bị áp dụng thi hành tạm thời.

Công đoàn khởi kiện căn cứ theo quy định tại điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự và điều 42 của Luật này, được áp dụng quy định của mục 2 ở trên.

#### Điều 45

Nếu người lao động không đồng ý với phán quyết của tòa án theo quy định tại điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự và điều 42 của Luật này, mà công đoàn rút bỏ người được chọn trước khi hết hạn kháng cáo, người lao động có thể tự kháng cáo theo quy định của pháp luật.

Sau khi nhận được phán quyết, công đoàn phải thông báo kết quả cho người lao động, và trong 7 ngày phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc có kháng cáo hay không.

Nếu là nhiều người lao động có lợi ích chung mà theo Luật Công đoàn trong thời gian tại chức không được gia nhập công đoàn, thì có thể lựa chọn tổ chức liên hợp của cùng một công đoàn làm người được chọn khởi kiện. Tuy nhiên, tổ chức liên hợp công đoàn được lựa chọn chỉ giới hạn trong phạm vi mục đích của điều lệ hoạt động,

và địa điểm cung cấp dịch vụ lao động, nơi ở, nơi cư trú, trụ sở kinh doanh chính hoặc trụ sở văn phòng chính của người sử dụng lao động phải thuộc khu vực của tổ chức này.

Nếu là nhiều người lao động có lợi ích chung mà khi thôi việc hoặc nghỉ hưu đều là thành viên của cùng một tổ chức công đoàn, thì có thể lựa chọn tổ chức công đoàn này là người được chọn khởi kiện trong phạm vi mục đích của Điều lệ hoạt động. Theo quy định tại mục 2, mục 3 điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự, và theo quy định về việc công đoàn căn cứ theo quy định của mục 1 điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự về việc khởi kiện của hội viên được chọn, được áp dụng đối với việc tố tụng thuộc mục 3, mục 4.

#### CHƯƠNG IV TRÌNH TỰ BẢO TOÀN

##### Điều 46

Trường hợp người lao động đề nghị xét xử các vụ tranh chấp dân sự theo Luật Giải quyết tranh chấp lao động, có thể đề nghị tòa án thực hiện kê biên, án lệnh tạm thời hoặc áp dụng biện pháp xử lý tạm thời.

Sau khi phán quyết của tòa án được tổng đạt, về yêu cầu đối với phán quyết, nhằm bảo đảm việc cưỡng chế thi hành hoặc tránh bị thiệt hại thêm, người lao động khi nộp đơn lên tòa án yêu cầu thực hiện kê biên, án lệnh tạm thời hoặc áp dụng biện pháp xử lý tạm thời, thì một trong những trường hợp dưới đây được lấy quyết định phán quyết thay thế cho việc giải thích yêu cầu và giải thích nguyên nhân thực hiện kê biên, án lệnh tạm thời hoặc áp dụng biện pháp xử lý tạm thời. Tòa án không được yêu cầu người lao động sau khi cung cấp bảo lãnh mới được thực hiện bảo toàn tài sản:

1. Trước khi phán quyết được tòa án phê chuẩn.
2. Chủ sử dụng lao động khởi kiện dân sự về cùng một vụ việc cần được tòa án phán quyết quyết định.

Trong hai trường hợp đầu, không áp dụng quy định tại khoản 1 điều 529 của Luật Tố tụng Dân sự trước khi kết thúc xét xử. Quyết định phán quyết chưa được tòa án phê chuẩn, nếu người lao động khởi kiện đối với quyết định phán quyết trong vòng 30 ngày kể từ khi nhận được thông báo, thì không thích hợp áp dụng quy định tại mục 4 điều 50 Luật Giải quyết tranh chấp lao động.

##### Điều 47

Nếu người lao động vì yêu cầu chi trả tiền lương, bù đắp hoặc bồi thường tai nạn lao động, chi trả trợ cấp hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc, vụ việc bồi thường và xác nhận mối quan hệ lao động theo quy định tại mục 1 và mục 3 điều 72 của Điều lệ Bảo hiểm Lao động, mà đề nghị thực hiện kê biên, án lệnh tạm thời hoặc áp dụng biện pháp xử lý tạm thời, thì số tiền bảo lãnh theo quy định tại mục 2, mục 3 điều 526 Luật Tố tụng Dân sự không được cao hơn 1/10 số tiền hoặc giá trị đối tượng tranh chấp của kiện.

Trường hợp thuộc mục trên, nếu người lao động trình bày việc cung cấp bảo lãnh gây khó khăn lớn cho cuộc sống, thì tòa án không được yêu cầu người đó cung cấp bảo lãnh.

Đối với tổ chức công đoàn được lựa chọn theo quy định tại điều 44-1 Luật Tố tụng Dân sự hoặc điều 42 của Luật này, trường hợp yêu cầu áp dụng các biện pháp gồm kê biên, án lệnh tạm thời hoặc áp dụng biện pháp xử lý tạm thời, được áp dụng quy định của 2 mục trên.

#### Điều 48

Trong trường hợp người lao động yêu cầu xét xử trả lương, bù đắp hoặc bồi thường tai nạn lao động, trợ cấp hưu trí hoặc trợ cấp thôi việc, nếu tòa án nhận thấy việc kiện tụng gây ra khó khăn lớn cho cuộc sống của người lao động, thì cần làm rõ đề nghị của người lao động để yêu cầu áp dụng biện pháp xử lý tạm thời để yêu cầu trả trước 1 số tiền nhất định.

#### Điều 49

Trường hợp người lao động khởi kiện để xác nhận sự tồn tại của mối quan hệ lao động, nếu tòa án nhận thấy người lao động có hy vọng thắng kiện và người sử dụng lao động không gặp khó khăn lớn trong việc tiếp tục thuê lao động đó, thì tòa án có thể căn cứ theo đề nghị của người lao động, áp dụng biện pháp xử lý tạm thời để người lao động tiếp tục được làm việc và được nhận tiền lương.

Trường hợp tòa sơ thẩm phán quyết quan hệ lao động tồn tại như việc tố tụng nêu ở mục trên, thì tòa phúc thẩm sẽ xử lý như mục trên theo đề nghị của người lao động. Đối với yêu cầu của hai mục trên, tòa án có thể áp dụng biện pháp xử lý không cần cung cấp bảo lãnh.

Trường hợp người lao động thua kiện và tòa án thu hồi phán quyết xử phạt theo mục 1, mục 2, thì có thể căn cứ theo đề nghị của chủ sử dụng lao động, đồng thời yêu cầu người lao động hoàn trả tiền đã được lĩnh kèm theo lãi suất được tính từ khi lĩnh, trong phạm vi thu hồi quyết định. Người lao động đã cung cấp dịch vụ lao động theo mục 1, mục 2 thì không thuộc giới hạn này.

Có thể kháng cáo quyết định yêu cầu hoàn trả tiền lương cho chủ sử dụng lao động ở trên, trong thời gian kháng cáo được tạm ngừng thi hành.

#### Điều 50

Người lao động khởi kiện yêu cầu xác nhận sự điều chuyển công việc là không có hiệu lực, hoặc phục hồi công việc cũ, mà tòa án nhận định việc chủ sử dụng lao động điều chuyển công việc của người lao động đã vi phạm quy định của luật lao động, thỏa ước tập thể, quy tắc công việc, nghị quyết cuộc họp giữa người lao động và chủ sử dụng lao động, hợp đồng lao động hoặc thói quen lao động, và nếu chủ sử dụng không gặp phải khó khăn quá lớn nếu tiếp tục thuê lao động đó làm công việc cũ trước khi điều chuyển, thì tòa án có thể căn cứ theo thỉnh cầu của người lao động, áp

dụng biện pháp xử lý tạm thời, theo đó chủ sử dụng tiếp tục thuê người lao động làm công việc cũ hoặc công việc mới do hai bên thống nhất.

## CHƯƠNG V CÁC QUY ĐỊNH KHÁC

### Điều 51

Trừ khi có các quy định khác, Luật này cũng được áp dụng với vụ việc tranh chấp lao động xảy ra trước khi Luật này thi hành.

Các vụ việc tranh chấp lao động đã được thụ lý nhưng vẫn chưa kết thúc vào trước khi Luật này thi hành, tùy theo mức độ tiến hành, sẽ do tòa án thụ lý kết thúc trình tự theo quy định của Luật này, không áp dụng quy định tại mục 2 điều 16; hiệu lực của những hành vi đã được tiến hành theo trình tự pháp luật quy định sẽ không bị ảnh hưởng.

Các vụ tranh chấp lao động đã được thụ lý nhưng vẫn chưa kết thúc vào trước khi Luật này thi hành sẽ xác định thẩm quyền xét xử của tòa án theo pháp luật của thời điểm thụ lý hoặc theo quy định tại mục 1 điều 6.

Các vụ tranh chấp lao động bảo toàn tài sản đã được thụ lý nhưng vẫn chưa kết thúc vào trước khi Luật này thi hành, sẽ do tòa án thụ lý kết thúc theo trình tự quy định của Luật này.

### Điều 52

Quy định chi tiết về thi hành Luật này và quy định chi tiết về thẩm tra xét xử vụ việc tranh chấp lao động do Viện Tư pháp quyết định.

### Điều 53

Thời gian thi hành Luật này do Viện Tư pháp quyết định