MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

Nguyễn Năng Quang[1] và Nguyễn Phước Quý Quang[2*]
[1]Văn phòng Luật sư Tâm Nguyên Luật – TP.HCM
[2]Trường Đại học Tây Đô
([*]Email: nguyenphuocquyquang@gmail.com)

Ngày nhận: *10/11/2021*
Ngày phản biện: *20/02/2022*
Ngày duyệt đăng: *01/3/2022*

TÓM TẮT

Trong quá trình tồn tại và phát triển của quan hệ lao động, tranh chấp lao động là điều khó tránh khỏi. Đó 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 trong lao động có thể được giải quyết theo ba phương thức: Hòa giải cơ sở; Giải quyết của Hội động trọng tài lao động; Giải quyết của tòa án. Mỗi phương thức sẽ có những đặc điểm khác nhau tạo nên các ưu điểm và nhược điểm riêng của từng phương thức. Tùy vào tính chất, mức độ quan trọng của tranh chấp, đồng thời kết hợp với các ưu, nhược điểm và đặc điểm của từng phương thức giải quyết mà các bên tranh chấp có thể lựa chọn cách giải quyết sao cho phù hợp nhất, mang tính hiệu quả nhất, đảm bảo hạn chế đến mức thấp nhất các thiệt hại có thể xảy ra.

Từ khóa: *Giải quyết, Luật lao động, tranh chấp lao động*

Trích dẫn: Nguyễn Năng Quang và Nguyễn Phước Quý Quang, 2022. Một số vấn đề về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động năm 2019. Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô. 14: 105-119.

[*]*TS. Nguyễn Phước Quý Quang – Phó Chủ tịch Hội đồng Trường – Phó Hiệu trưởng, Trường Đại học Tây Đô*

1. MỞ ĐẦU

Trong nền kinh tế thị trường các quan hệ lao động ngày càng phát triển. Tuy nhiên, vì lợi ích của các bên trong quan hệ lao động là đối lập nên dễ xảy ra tranh chấp lao động. Tranh chấp lao động được thể hiện dưới dạng tranh chấp về quyền và lợi ích như việc làm, tiền lương và thu nhập, về thực hiện hợp đồng lao động của cá nhân, về thoả ước lao động tập thể... Tranh chấp lao động có thể là tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Giải quyết tranh chấp lao động một cách ổn thỏa không chỉ giúp doanh nghiệp tiếp tục thực hiện những mục tiêu kinh doanh đã đề ra mà còn tạo điều kiện gắn kết lâu dài giữa người lao động với người sử dụng lao động, giúp cho doanh nghiệp phát triển bền vững.

Hiện nay, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 tranh chấp lao động được giải quyết theo 3 phương thức: Hòa giải lao động - Trọng tài lao động - Tòa án nhân dân. Mỗi hình thức sẽ có những đặc điểm khác nhau tạo nên các ưu điểm và nhược điểm riêng của từng hình thức. Tùy vào tính chất, mức độ quan trọng của tranh chấp, đồng thời kết hợp với các ưu, nhược điểm và đặc điểm của từng hình thức giải quyết mà các bên tranh chấp có thể lựa chọn cách giải quyết sao cho phù hợp nhất đối với trường hợp mà họ đang gặp phải.

2. KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ CÁC PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

2.1. Tranh chấp lao động

2.1.1. Khái niệm

Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động. Nói cách khác, tranh chấp lao động là những mâu thuẫn bất đồng không thể tự dàn xếp được giữa cá nhân hoặc tập thể người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019: "*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*".

Quan hệ lao động là quan hệ mang bản chất dân sự. Bản chất dân sự thể hiện ở chỗ quan hệ lao động phát sinh, thay đổi, chấm dứt trên cơ sở tự nguyện, thỏa thuận giữa các chủ thể. Đây là quan hệ mua bán "hàng hóa" sức lao động nên người lao động khi giao kết hợp đồng lao động với người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận các điều khoản cụ thể về quyền, nghĩa vụ như công việc, mức lương, địa điểm làm việc… và về phía người sử dụng lao động cũng có quyền thỏa thuận các quyền, nghĩa vụ như quyền điều hành,luân chuyển người lao động, ban hành nội quy lao động, xử lý kỉ luật người lao động…

Trong quá trình tồn tại và phát triển của quan hệ lao động thì tranh chấp xảy ra giữa các bên về quyền, lợi là điều khó tránh khỏi, đặc biệt là trong nền kinh tế thị trường thì người sử dụng lao động thường hướng đến lợi nhuận tối đa, cố gắng cắt giảm chi phí từ đó ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của người lao động. Từ đó đặt ra yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động một cách có hiệu quả để duy trì hài hòa quan hệ lao động, cân bằng lợi ích giữa các bên, bảo đảm ổn định sản xuất kinh doanh, ổn định nền kinh tế.

2.1.2. Phân loại

Tranh chấp lao động là những mâu thuẫn về quyền lợi, nghĩa vụ phải thực hiện giữa người lao động, tập thể lao động với người sử dụng lao động. Tranh chấp lao động có thể xảy ra giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động về các nội dung trong hợp đồng lao động, nội quy lao động hoặc tranh chấp giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động về các nội dung trong thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động. Dựa vào dấu hiệu chủ thể để phân loại thì có các loại tranh chấp lao động thường thấy là:

- Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; Giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại[1] - Ví dụ tranh chấp 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, bồi thường thiệt hại giữa người lao động và người sử dụng lao động, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động, về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về lao động...

- Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động. Theo quy định pháp luật thì: "*Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của 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:

[1] Điểm a, khoản 1, Điều 179 BLLĐ

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"[2].

2.1.3. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động

Điều 180 Bộ luật Lao động 2019 nêu rõ 05 nguyên tắc mà bất cứ cá nhân, cơ quan, tổ chức nào có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động đều có nghĩa vụ phải tuân thủ nghiêm chỉnh. Cụ thể:

Nguyên tắc thứ nhất: *Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động*. Xuất phát từ đặc điểm đặc thù của quan hệ lao động, pháp luật lao động quy định việc giải quyết TCLĐ phải tuân thủ nguyên tắc quyền tự định đoạt, thương lượng trực tiếp và tự dàn xếp giữa hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp. Việc tự thương lượng, dàn xếp trực tiếp giữa hai bên không chỉ diễn ra trước khi các bên có đơn yêu cầu cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết mà còn được chấp nhận cả sau khi các bên đã gửi yêu cầu các cơ quan, tổ chức giải quyết.

- Nguyên tắc thứ hai: *Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải, trọng tài 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*.

Cũng xuất phát từ đặc điểm đặc thù của quan hệ lao động, việc hoà giải, trọng tài được ưu tiên thực hiện xuyên suốt quá trình giải quyết TCLĐ và hòa giải là thủ tục bắt buộc ở hầu hết các trình tự giải quyết TCLĐ.

- Nguyên tắc thứ ba: *Giải quyết TCLĐ công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật*.

Ngoài yêu cầu về tính công khai, khách quan, đúng pháp luật, việc giải quyết tranh chấp lao động phải được tiến hành kịp thời, nhanh chóng. Chính vì thế pháp luật quy định thời hạn giải quyết TCLĐ ngắn hơn so với thời hạn giải quyết tranh chấp khác.

- Nguyên tắc thứ tư: *Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động*. Đây là một trong những nguyên tắc đặc thù của việc giải quyết TCLĐ so với việc giải quyết các loại tranh chấp khác.

- Nguyên tắc thứ năm: *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 bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý*. Đây là nguyên tắc mới được quy định trong Bộ luật Lao động năm 2019, theo đó tranh chấp lao động xuất hiện khi các bên trong quan hệ lao động có yêu cầu hoặc do cơ quan, tổ chức, cá nhân có đề nghị nhưng phải có sự đồng ý của các bên tranh chấp. Nguyên tắc này vừa là sự tiếp nối của nguyên tắc tự định đoạt nhưng đồng thời cũng mở rộng thêm cơ hội để

[2] Khoản 2, 3 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019

giải quyết tranh chấp lao động nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên.

2.2. Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động

Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì việc giải quyết tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của các tổ chức, cơ quan sau: Hoà giải viên lao động; Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân.

2.2.1. Hoà giải viên lao động

Hoà giải viên lao động bao gồm những người đủ điều kiện luật định được Phòng Lao động – Thương binh – Xã hội, Sở Lao động – Thương binh – Xã giới thiệu và được Chủ tịch UBND cấp tỉnh và tương đương quyết định công nhận. Hòa giải viên lao động theo chế độ ứng tuyển và tuyển chọn công khai. Hòa giải viên có thể được bổ nhiệm lại. Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội công khai, cập nhật, đăng tải danh sách họ tên, địa bàn phân công hoạt động, số điện thoại, địa chỉ liên hệ của hòa giải viên lao động được bổ nhiệm, bổ nhiệm lại trên cổng thông tin điện tử của cơ quan, đơn vị và thông báo trên các phương tiện thông tin đại chúng tại địa phương để người lao động, người sử dụng lao động biết và liên hệ[3].

Hoà giải viên lao động có nhiệm vụ hoà giải các vụ tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể. Nguyên tắc chung là mọi tranh chấp lao động đều phải qua thủ tục hòa giải viên lao động. Trừ một số vụ tranh chấp lao động cá nhân thì đương sự có quyền gửi đơn yêu cầu Tòa án giải quyết mà không phải qua hòa giải cơ sở như tranh chấp lao động cá nhân 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; Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động; 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; Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại[4].

2.2.2. Hội đồng trọng tài lao động

Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động. Nhiệm kỳ của Hội đồng trọng tài lao động là 05 năm. Số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất

[3] Xem thêm Điều 184, BLLĐ năm 2019; Điều 92, 93, 94 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020.

[4] Khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019.

là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể như sau[5]:

a) Tối thiểu 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh;

b) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;

c) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

Tiêu chuẩn và chế độ làm việc của trọng tài viên lao động được quy định như sau:

a) Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm;

b) Khi đề cử trọng tài viên lao động theo quy định nói trên, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh, công đoàn cấp tỉnh, tổ chức đại diện của người sử dụng lao động có thể cử người của cơ quan, tổ chức mình hoặc cử người khác đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn đối với trọng tài viên lao động theo quy định;

c) Thư ký Hội đồng trọng tài lao động thực hiện nhiệm vụ thường trực của Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm.

Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại các điều 189, 193 và 197 của Bộ luật Lao động năm 2019, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau:

a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;

b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản này thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;

c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.

Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số, trừ trường hợp quy định tại điểm c nói trên.

Tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; Tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; Việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động được hướng dẫn chi tiết tại mục 2 chương XI Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật

[5] Xem thêm Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019.

Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Điểm mới căn bản trong Bộ luật Lao động năm 2019 là phương thức trọng tài lao động được áp dụng với tư cách là phương thức tự nguyện chứ không phải là phương thức bắt buộc.

2.2.3. Toà án nhân dân

Hiện tại, ngoài Tòa án nhân dân tối cao, hệ thống Tòa án nhân dân nước ta được thành lập theo địa giới hành chính (cấp huyện và cấp tỉnh), thực hiện chế độ hai cấp xét xử (sơ thẩm và phúc thẩm). Việc giải quyết vụ án lao động theo thủ tục sơ thẩm được tiến hành bởi các thẩm phán chuyên trách về lao động của Tòa án nhân dân cấp huyện và Toà lao động Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động sau đây khi có yêu cầu:

Tranh chấp lao động cá nhân xảy ra trên địa bàn quận, huyện... sau khi hoà giải tại Hòa giải viên lao động không thành hoặc đã hết 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hoà giải (trừ một số trường hợp được quy định tại khoản 1, Điều 188 Bộ luật Lao động).

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền thì: Trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật Lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 193 của Bộ luật Lao động;

b) Yêu cầu Tòa án giải quyết.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì: Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật Lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp:

a) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định tại Điều 197 của Bộ luật Lao động;

b) Tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục quy định tại các điều 200, 201 và 202 của Bộ luật Lao động để đình công

Như vậy, với tranh chấp lao động tập thể thì Tòa án nhân dân chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Việc giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các tranh chấp lao động cá nhân do Tòa án nhân dân cấp quận, huyện thực hiện. Toà lao động TAND cấp tỉnh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các vụ tranh chấp lao động cá nhân có đương sự ở nước ngoài hoặc có tài sản ở nước ngoài hoặc phải uỷ thác tư pháp cho cơ quan Lãnh sự Việt Nam, cho Toà án nước ngoài, các vụ tranh chấp lao động cá nhân thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân cấp huyện nhưng Tòa án nhân dân cấp tỉnh thấy cần

phải lấy lên để giải quyết và các vụ tranh chấp lao động tập thể.

Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là Toà án nơi bị đơn cư trú, làm việc nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi bị đơn có trụ sở nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp. Các bên có quyền thoả thuận bằng văn bản lựa chọn Toà án nơi nguyên đơn cư trú, làm việc nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc nơi nguyên đơn có trụ sở nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp giải quyết. Trong những trường hợp nhất định, nguyên đơn có quyền lựa chọn Toà án giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động bao gồm một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân. Trong trường hợp đặc biệt Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động là hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân.

3. PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN TRONG MỐI QUAN HỆ SO SÁNH VỚI CÁC PHƯƠNG THỨC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP KHÁC

3.1. Trình tự, thủ tục thụ lý, giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án

3.1.1. Thủ tục khởi kiện

Hình thức, nội dung khởi kiện được quy định tại Điều 164 BLTTDS. Đơn khởi kiện phải đưa ra nội dung chính của việc khiếu kiện. VD: Trong đơn khởi kiện của người lao động yêu cầu Toà án huỷ bỏ quyết định kỷ luật sa thải trái pháp luật, buộc người sử dụng lao động trở lại làm việc và bồi thường 3.000.000 đồng tiền lương tương ứng tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc. Như vậy, nội dung đơn khởi kiện phải thể hiện được các dữ liệu sau: Thời gian người lao động làm việc với người sử dụng lao động, có ký HĐLĐ hay không? Công việc làm, mức lương? Quá trình thương lượng hoà giải, quyết định của Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh (nếu có) và trình bày lý do khởi kiện. Các giấy tờ nộp kèm đơn như hợp đồng lao động, quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc quyết định kỷ luật sa thải, biên bản hoà giải không thành của Hội đồng hoà giải cơ sở hoặc của Hoà giải viên lao động (nếu có) đối với người lao động khởi kiện, còn đối với người khởi kiện là người sử dụng lao động (pháp nhân) thì phải có thêm giấy phép thành lập, hồ sơ lao động.

3.1.2. Điều kiện thụ lý

Người khởi kiện phải có quyền khởi kiện: Người có thẩm quyền khởi kiện vụ án lao động là người lao động, tập thể người lao động và người sử dụng lao động. Theo Điều 161 BLTTDS: Cá nhân, cơ quan, tổ chức có quyền tự mình hoặc thông qua người đại diện hợp pháp khởi kiện vụ án (gọi chung là người khởi kiện) tại Toà án có thẩm quyền để yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Ngoài ra, trong trường hợp cần được bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động thì Công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở cũng có quyền khởi kiện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của

tập thể lao động được quy định tại khoản 2 Điều 162 BLTTDS: Công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện một vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể lao động do pháp luật quy định.

Trường hợp người khởi kiện là người lao động thì họ phải có năng lực hành vi tố tụng dân sự mà pháp luật dành cho họ. Theo quy định tại khoản 6 Điều 57 BLTTDS thì người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi đã tham gia lao động theo hợp đồng lao động thì được tự mình tham gia tố tụng về những việc có liên quan đến quan hệ lao động. Trong trường hợp này, Tòa án có quyền triệu tập người đại diện hợp pháp của họ tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo pháp luật. Bộ luật lao động có quy định: Đối với một số ngành nghề và công việc được nhận trẻ em chưa đủ 15 tuổi vào làm việc, học nghề, tập nghề, thì việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của họ tại Tòa án do người đại diện hợp pháp của họ thực hiện ký đơn khởi kiện[6]. Nhưng phải xác định người lao động là nguyên đơn và người đại diện theo pháp luật là người đại diện của nguyên đơn[7].

Trường hợp chủ thể khởi kiện là tập thể người lao động thì người thực hiện việc khởi kiện là Đại diện Ban chấp hành Công đoàn cấp trên của công đoàn cơ sở. Nhưng vẫn xác định tập thể người lao động là nguyên đơn và công đoàn cấp trên là người đại diện khởi kiên [8].

Để có thể khởi kiện, các chủ thể nêu trên phải có quyền và lợi ích bị xâm phạm (trừ trường hợp ủy quyền) và tại thời điểm khởi kiện, các quyền và lợi ích này đang bị xâm phạm. Trong trường hợp quyền và lợi ích của người khởi kiện chưa bị xâm phạm mà chỉ có nguy cơ bị xâm phạm như người sử dụng lao động mới chỉ thông báo sẽ chấm dứt HĐLĐ sau 45 ngày, nhưng người lao động lại đi khởi kiện khi chưa hết 45 ngày báo trước, thì chưa đủ điều kiện để khởi kiện) Tòa án không tiến hành thụ lý[9].

Theo quy định tại điều 190 BLLĐ thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động là 06 tháng, 09 tháng và 01 năm được tính kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm.

Đối với các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua hòa giải tại cơ sở thì thời hiệu khởi kiện áp dụng theo đúng quy định của BLLĐ. Có nghĩa là trong thời hạn 01 năm kể từ ngày một bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm, phải khởi kiện. Nếu quá thời hạn đó thì hết quyền khởi kiện.

Đối với tranh chấp lao động cá nhân, nhìn chung trước khi đưa ra Tòa án giải quyết thì vụ việc đó phải được giải quyết tại Hòa giải viên lao động trừ một số vụ việc các bên có thể khởi kiện luôn ra Tòa án. Song cũng cần lưu ý rằng, nếu vụ việc đã được hòa giải tại cơ quan, tổ chức nói trên mà không thành thì các bên mới được quyền khởi kiện ra Tòa án và Tòa án mới tiến hành thụ lý. Còn trường hợp

[6] Điều 120
[7] Khoản 5 Điều 57 BLTTDS
[8] Khoản 2 Điều 162 BLTTDS
[9] Điểm b khoản 1 Điều 168 BLTTDS

đã hòa giải thành mà sau đó các bên không thực hiện và khởi kiện ra Tòa án thì Tòa án cũng không thụ lý giải quyết. Về vấn đề này, khi thụ lý các Thẩm phán cũng cần lưu ý hòa giải ở đây là hòa giải của Hòa giải viên lao động theo quy định của pháp luật. Còn đối với trường hợp hòa giải của các cơ quan, tổ chức khác như cơ quan thanh tra, công đoàn cấp trên, phòng văn hóa – xã hội thì dù có thành cũng không ảnh hưởng đến quyền khởi kiện của các bên. Trong những trường hợp đó, nếu có đủ các điều kiện Tòa án sẽ vẫn tiến hành thụ lý giải quyết.

Tuy nhiên, có một số loại tranh chấp lao động Tòa án được quyền thụ lý giải quyết luôn mà không phải qua hòa giải cơ sở. Đó là các tranh chấp quy định tại các điểm a, b, c, d, đ, e khoản 1, 1a, 1b, 1c điều 31 BLTTDS năm 2015 (được sửa đổi, bổ sung tại Điều 219 Bộ luật Lao động năm 2019).

Riêng đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền trước khi khởi kiện ra Tòa án đều phải giải quyết tại Hòa giải viên lao động. Tòa án cũng chỉ thụ lý vụ án trong trường hợp vụ việc đã được Hòa giải viên lao động nhưng không thành hoặc hết thời hạn giải quyết (5 ngày làm việc) mà Hòa giải viên không giải quyết và các đương sự cũng không yêu cầu trọng tài lao động giải quyết.

Khi giải quyết vụ kiện, nếu trong đơn kiện có nhiều yêu cầu, vừa có yêu cầu không phải qua hòa giải, vừa có yêu cầu phải qua hòa giải thì Thẩm phán phải yêu cầu đương sự trở về hòa giải (với điều kiện còn thời hiệu để yêu cầu hòa giải) và sau khi có biên bản hòa giải không thành hoặc Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải (đối với tranh chấp lao động cá nhân).

3.2. So sánh phương thức giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án với các phương thức giải quyết tranh chấp khác

3.2.1. Về khái niệm

Thương lượng là phương thức giải quyết đầu tiên trong quá trình giải quyết tranh chấp, thể hiện ở việc các bên trong tranh chấp chủ động gặp gỡ nhau, bàn bạc, thỏa thuận về quyền lợi cũng như nghĩa vụ của mỗi bên. Các bên cùng nhau bàn bạc, tự dàn xếp, tháo gỡ những mâu thuẫn mà không có sự tham gia, phán quyết của bất kỳ bên thứ ba nào.

Hòa giải là các bên cùng nhau bàn bạc, dàn xếp với sự tham gia của một bên thứ 3 để hỗ trợ, thuyết phục các bên tìm cách giải quyết mâu thuẫn.

Trọng tài là các bên giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động. Trọng tài lao động với tư cách độc lập sẽ ra phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thi hành.

Giải quyết tranh chấp tại Tòa án là các bên giải quyết tranh chấp tại cơ quan mang quyền lực Nhà nước, phán quyết của Tòa án được bảo đảm thi hành.

Như vậy, xét theo khái niệm thì mỗi phương thức giải quyết tranh chấp có những nội hàm khác nhau, chứa đựng những cách thức giải quyết khác nhau.

3.2.2. Về căn cứ pháp lý

Hình thức thương lượng chưa được quy định trong các văn bản pháp luật.

Pháp luật về giải quyết tranh chấp không có quy định bắt buộc các bên phải tiến hành thương lượng. Do đó, từ quy trình tổ chức, thực hiện, sự có mặt của các bên, quyền lợi cũng như nghĩa vụ của các chủ thể, kết quả thương lượng không hề có sự điều chỉnh của quy phạm pháp luật. Tất cả đều phụ thuộc vào thiện chí tự giải quyết của các bên

Phương thức hòa giải của Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động được quy định trong Bộ luật lao động năm 2019.

Phương thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án được quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

3.2.3. Về đối tượng tranh chấp

Hình thức thương lượng do các bên có tranh chấp với nhau chủ động gặp gỡ nhau, bàn bạc, thỏa thuận về quyền lợi cũng như nghĩa vụ của mỗi bên. Các bên cùng nhau bàn bạc, tự dàn xếp, tháo gỡ những mâu thuẫn mà không có sự tham gia, phán quyết của bất kỳ bên thứ ba nào.

Phương thức hòa giải là Thông qua người hòa giải là Hoà giải viên lao động

Trọng tài lao động thông qua người giải quyết là trọng tài viên

Phương thức giải quyết tranh chấp tại Toà án thông qua vai trò người giải quyết là *Hội đồng xét xử.*

3.2.4. Về phạm vi giải quyết

Về phạm vi giải quyết đối với hình thức thương lượng, hòa giải do các bên thỏa thuận. Đối với phương thức giải quyết theo Trọng tài thì phạm vi giải quyết theo yêu cầu của bên yêu cầu. Riêng đối với phương thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án thì phạm vi giải quyết vụ án theo yêu cầu của bên khởi kiện.

3.2.5. Về nguyên tắc giải quyết

Đối với hình thức thương lượng thì tùy vào ý chí của các bên. Đối với phương thức hòa giải nguyên tắc giải quyết là giữ được bí mật (trừ khi có thỏa thuận hoặc quy định khác). Đối với phương thức Trọng tài thì nguyên tắc giải quyết là không công khai nội dung tranh chấp. Riêng phương thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án thì thực hiện theo nguyên tắc công khai (trừ các tranh chấp thuộc trường hợp không công khai theo quy định của pháp luật)

3.2.6. Về trình tự, thủ tục giải quyết

Pháp luật về giải quyết tranh chấp không có quy định bắt buộc các bên phải tiến hành thương lượng. Do đó, từ quy trình tổ chức, thực hiện, sự có mặt của các bên, quyền lợi cũng như nghĩa vụ của các chủ thể, kết quả thương lượng không hề có sự điều chỉnh của quy phạm pháp luật. Tất cả đều phụ thuộc vào thiện chí tự giải quyết của các bên.

Về trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động. Về nguyên tắc chung, việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết. Tuy nhiên, đối với một số tranh chấp lao động cá nhân do cần được giải quyết một cách dứt điểm càng nhanh càng tốt, có thể bỏ qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động. Đối với các

tranh chấp lao động cá nhân không thuộc các trường hợp quy định tại Khoản 1 Điều 188 khi các bên có yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết thì hòa giải viên lao động có trách nhiệm hòa giải trong thời hạn năm ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hoà giải. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động giải quyết được thực hiện theo quy định tại Khoản 1 Điều 190 Bộ luật Lao động**.** Hòa giải viên lao động phải tổ chức và kết thúc phiên họp hòa giải tranh chấp lao động trong thời gian nói trên**.** Phiên họp hoà giải phải có mặt hai bên tranh chấp hoặc đại diện theo ủy quyền của họ. Trường hợp một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng, thì hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải không thành.

Quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp bao giờ cũng được đặt lên hàng đầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Vì vậy, trước hết hoà giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn để các bên tự thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Chỉ khi các bên không thỏa thuận được, hòa giải viên lao động mới đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét, quyết định. Nếu hai bên chấp nhận phương án hoà giải, hoà giải viên lao động lập biên bản hoà giải thành. Nếu hai bên không chấp nhận phương án hoà giải thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án được thực hiện chặt chẽ theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự từ giai đoạn thụ lý, chuẩn bị xét xử, xét xử sơ thẩm, phúc thẩm và trong một số trường hợp bản án có hiệu lực pháp luật vẫn có thể được xét lại theo thủ tục Giám đốc thẩm, tái thẩm.

3.2.7. Tính ràng buộc pháp lý

Hình thức thương lượng không mang tính ràng buộc, có ý nghĩa khuyến khích các bên tự thực hiện. Trường hợp đạt được thỏa thuận trong cuộc họp thương lương, sau đó có 1 trong các bên không tuân thủ, các bên cũng không thể yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền thực hiện cưỡng chế.

Phương thức hòa giải không mang tính ràng buộc và không bắt buộc thi hành. Kết quả hòa giải cũng không được pháp luật bảo đảm thi hành, hoàn toàn phụ thuộc vào thiện chí của các bên.

Phương thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài cũng không có sự ràng buộc, bắt buộc các bên phải thi hành

Về bản chất, phương thức giải quyết lao động tại tòa án là một phương thức mang ý chí quyền lực nhà nước, tòa án nhân danh quyền lực nhà nước để giải quyết tranh chấp trên cơ sở các quy định của pháp luật. Quyết định của tòa án có hiệu lực bắt buộc các bên phải thực hiện, có thể kèm theo các biện pháp cưỡng chế thi hành.

3.2.8. Về ưu điểm

Hình thức thương lượng thuận tiện, nhanh chóng, đơn giản, linh hoạt, hiệu quả và ít tốn kém. Phương thức thương lượng rất được các chủ thể ưu tiên lựa chọn ngay khi xảy ra tranh chấp, bởi phương thức này không chịu sự điều chỉnh của pháp luật, không bị gò bó bởi các quy định chặt chẽ về quy trình tổ chức

thương lượng, thành phần tham gia, thời gian thực hiện, cũng như không tốn kém tiền bạc. Do sự tự giải quyết với nhau, nên tranh chấp không bị làm lớn, không ảnh hưởng đến uy tín của các bên. Cũng bởi không có sự điều chỉnh của quy phạm pháp luật nên không có sự cưỡng chế thi hành đối với kết quả thương lượng.

Hòa giải viên là người có chuyên môn, kinh nghiệm, am hiểu về lĩnh vực và vấn đề đang tranh chấp nên sẽ đưa ra lời khuyên phù hợp cho cả hai bên. Là việc các bên tiến hành thương lượng giải quyết tranh chấp với sự hỗ trợ của bên thứ ba là hòa giải viên. Phương thức hòa giải cũng là một phương thức giải quyết tranh chấp không chịu sự điều chỉnh của pháp luật, được thực hiện hoàn toàn dựa trên thiện chí của các bên.

So với việc thương lượng giữa các bên trong tranh chấp, khi tiến hành hóa giải, các bên được thỏa thuận lựa chọn ra một bên trung gian, độc lập, có kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng giải quyết tranh chấp để đưa ra các lời khuyên về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên. Ý kiến của hòa giải viên chỉ có tính chất tham khảo. Kết quả của phiên hòa giải là sự thỏa thuận của các bên, không phải của hòa giải viên. Phương thức hòa giải cũng được các bên ưu tiên lựa chọn vì thủ tục nhanh gọn, chi phí thấp, các bên có quyền định đoạt, không làm ảnh hưởng đến mối quan hệ giữa các bên.

Ưu điểm của phương thức giải quyết tranh chấp Trọng tài là có tính linh hoạt, tạo quyền chủ động cho các bên, tính nhanh chóng, tiết kiệm được thời gian có thể rút ngắn thủ tục tố tụng trọng tài và đảm bảo bí mật. Phương thức giải quyết bằng Trọng tài linh hoạt, nhanh chóng, không mất nhiều thời gian

Tòa án là phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống nhất và cũng hiệu quả nhất. Đây là phương thức có sự tham gia giải quyết của đại diện quyền lực nhà nước là Tòa án nhân dân. Vì vậy quy trình giải quyết tranh chấp phải tuân thủ quy định chặt chẽ của pháp luật tố tụng. Đồng thời, bản án, quyết định của Tòa án được đảm bảo thi hành bằng hệ thống cơ quan thi hành án của nhà nước. Trong thực tiễn pháp lý, khi các biện pháp thương lượng, hòa giải, trọng tài không đem lại kết quả, các chủ thể mới lựa chọn đến Tòa án giải quyết. Tòa án mang tính chất cưỡng chế cao, bắt buộc các bên phải thi hành

3.2.9. Về nhược điểm

Với hình thức hòa giải, trọng tài ít tốn kém về thời gian, chi phí kết quả giải quyết phụ thuộc vào thiện chí của các bên. Việc lựa chọn phương thức Tòa án cũng có những nhược điểm nhất định bởi thủ tục tố tụng tại tòa án thiếu linh hoạt, kéo dài do đã được pháp luật quy định trước đó; Phán quyết của tòa án thường bị kháng cáo. Quá trình tố tụng có thể bị trì hoãn và kéo dài, có thể phải qua nhiều cấp xét xử, ảnh hưởng đến quá trình sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động.

4. KẾT LUẬN

Theo quy định của Bộ luật lao động, các tranh chấp trong lao động được giải quyết theo ba phương thức: Hòa giải cơ sở; Giải quyết của Hội động trọng tài lao động; Giải quyết của tòa án. Mỗi hình thức sẽ có những đặc điểm khác nhau tạo

nên các ưu điểm và nhược điểm riêng của từng hình thức. Tùy vào tính chất, mức độ khác nhau mà các bên tranh chấp lựa chọn phương thức giải quyết phù hợp nhất, mang tính hiệu quả nhất, đảm bảo hạn chế đến mức thấp nhất các thiệt hại có thể xảy ra. Dù là phương thức giải quyết tranh chấp nào chăng nữa cũng đi đến mục đích là giải quyết các tranh chấp lao động một cách nhanh chóng và hiệu quả nhất đối với các bên.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nghị quyết 22-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương ngày 10 tháng 4 năm 2013 về hội nhập quốc tế.

2. Nghị quyết số 06-NQ/TW của Ban Chấp hành Trung ương về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới ngày 05 tháng 11 năm 2016.

3. Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng.

4. Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013.

5. Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14 có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 01 năm 2019.

6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (2018), Báo cáo quan hệ lao động 2017. Xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_677744.pdf

6. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, 2018. Báo cáo Quan hệ lao động 2017, Hà Nội. Truy cập ngày 25/4/2021, xem tại https://www.ilo.org/hanoi/Whatwedo/Publications/WCMS_677744/lang--vi/index.htm.

7. Huỳnh Xuân Tình, Hà Thái Thơ, 2020. Bàn về chủ thể có quyền yêu cầu Tòa án hủy phán quyết trọng tài. Tạp chí Nghề luật (11), Học viện Tư pháp, Hà Nội.

8. Nguyễn Phan Nam, 2020. Điểm mới về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong BLLĐ 2019. Truy cập ngày 23/04/2021, xem tại: https://tapchitoaan.vn/bai-viet/phap-luat/diem-moi-ve-tham-quyen-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-trong-blld-2019.

9. Phạm Thị Hồng Hạnh, 2016. Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

10. Vũ Thị Liên, 2018. Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.

11. Vũ Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Hằng Nga, 2020. Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019. Tạp chí Nghề Luật (3), pp. 67-71, 74.

SOME ISSUES ABOUT LABOR DISPUTES AND LABOR DISPUTE SETTLEMENT UNDER THE 2019 LABOR LAW

Nguyen Nang Quang[1] and Nguyen Phuoc Quy Quang[2*]
[1]Tam Nguyen Luat Lawyer's Office - HCM City
[2]Tay Do University
([*]Email: nguyenphuocquyquang@gmail.com)

ABSTRACT

In the process of executing existing labor laws and the development of labor relations, labor disputes are unavoidable or inevitable. That includes disputes over rights, obligations and interests arising between the parties in the process of establishing, performing or terminating the labor relationship; disputes between organizations representing labors labor; and disputes arising from relationships directly related to labor relations. Labor disputes can be resolved in three ways: Grassroots mediation; Settlement by the Labor Arbitration Council; Court settlement. Each method have has different characteristics that create its own advantages and disadvantages. Depending on the nature and the importance of the dispute, then combined with the advantages, disadvantages and characteristics of each settlement method, the disputing parties can choose the most appropriate, most effective solution, ensuring endevouring to minimize the possible damage.

Keywords: *Labor dispute, Labor law, resolve*