

MỘT SỐ QUY ĐỊNH MỚI TRONG BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

ThS. Đinh Thị Trang^()*

Tóm tắt:

Trong quan hệ lao động, tranh chấp xảy ra giữa các bên về quyền, nghĩa vụ và lợi ích là điều khó tránh khỏi, đặc biệt là trong nền kinh tế thị trường thì người sử dụng lao động thường cắt giảm chi phí hướng đến lợi nhuận tối đa, do đó ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của người lao động. Điều này đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện các quy định về giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) nhằm mục đích 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. Kế thừa các quy định về giải quyết TCLĐ tại Bộ luật Lao động năm 2012 (BLLĐ 2012) thì Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ 2019) được Quốc hội khóa XIV thông qua ngày 20 tháng 11 năm 2019 đã có những quy định mới nhằm đảm bảo tính hợp lý và tính khả thi. BLLĐ 2019 sẽ có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Tác giả xin giới thiệu một số nội dung của BLLĐ 2019 liên quan đến giải quyết TCLĐ.

Từ khóa: quan hệ lao động, giải quyết tranh chấp lao động.

1. Về phạm vi tranh chấp lao động

Theo BLLĐ 2012 thì TCLĐ là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động.¹

Theo BLLĐ 2019 thì TCLĐ 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.²

Như vậy, theo BLLĐ 2012 thì TCLĐ chỉ là tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động về quyền, nghĩa vụ và lợi ích thì BLLĐ 2019 đã mở rộng phạm vi của khái niệm về TCLĐ ra rộng hơn khi có liệt kê thêm “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”. Theo đó, TCLĐ không chỉ là tranh chấp giữa hai bên của quan hệ lao động mà còn bao gồm cả tranh chấp giữa

^(*) Giảng viên Khoa Luật, Học viện Cán bộ Thành phố Hồ Chí Minh.

¹ Khoản 7, Điều 3 BLLĐ 2012.

² Khoản 1, Điều 179 BLLĐ 2019.

các tổ chức đại diện người lao động với nhau và tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động gồm một số tranh chấp như về học nghề, tập nghề; về an toàn lao động, vệ sinh lao động; cho thuê lại lao động; quyền công đoàn, kinh phí công đoàn... Hiện tại “*tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau*” chưa xảy ra trên thực tế nhưng luật đã dự liệu vì từ sau khi BLLĐ 2019 có hiệu lực thì công đoàn sẽ không còn là tổ chức duy nhất đại diện cho người lao động mà còn có tổ chức của người lao động được thành lập tại doanh nghiệp. Về việc thành lập tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp sắp tới sẽ do Chính phủ xây dựng và ban hành các quy định về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký. Luật mới chỉ quy định khung về tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp.

2. Phân loại tranh chấp lao động

BLLĐ 2019 vẫn giữ cách phân loại TCLĐ thành TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể, tuy nhiên đã có sự mở rộng hơn ở mỗi loại, cụ thể:

Đối với TCLĐ cá nhân

BLLĐ 2012 quy định: TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và TCLĐ tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.³

BLLĐ 2019 quy định: TCLĐ 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.⁴

Theo đó, BLLĐ 2019 đã bổ sung thêm TCLĐ cá nhân gồm cả tranh chấp giữa người lao động với doanh nghiệp tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng và giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại. Việc phân loại có ý nghĩa trong việc xác định thẩm quyền, trình tự, thủ tục để giải quyết khi tranh chấp xảy ra.

³ Khoản 7, Điều 3 BLLĐ 2012.

⁴ Điểm a, khoản 1, Điều 179 BLLĐ 2019.

Đối với TCLĐ tập thể

BLLĐ 2012 quy định: TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động và TCLĐ tập thể giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động.⁵

BLLĐ 2019: TCLĐ 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.⁶

Như vậy, BLLĐ 2019 vẫn giữ nguyên cách phân loại TCLĐ tập thể thành TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích. Bên cạnh đó, BLLĐ 2019 xác định rõ chủ thể của TCLĐ tập thể là tổ chức đại diện người lao động chứ không phải “*tập thể lao động*” như trước đây. Điều đó có nghĩa là dù tranh chấp có nhiều người lao động tham gia nhưng không được tổ chức đại diện người lao động đứng ra là một bên của tranh chấp thì không được xếp vào loại TCLĐ tập thể. BLLĐ 2019 đã khắc phục được một trong những điểm lúng túng cho cơ quan chức năng khi phân loại TCLĐ để giải quyết.

3. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Đối với TCLĐ cá nhân

Theo BLLĐ 2019: Thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân gồm có: Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án.⁷ Trước đây theo BLLĐ 2012 thì chỉ có Hoà giải viên lao động và Tòa án. Trên thực tế, số lượng vụ việc TCLĐ cá nhân xảy ra nhiều hơn rất nhiều so với TCLĐ tập thể nên việc ghi nhận cho Hội đồng trọng tài lao động có thêm thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân giúp giảm tải cho Tòa án và thúc đẩy nhanh quá trình giải quyết TCLĐ.

Đối với TCLĐ tập thể

TCLĐ tập thể về quyền: Thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về quyền gồm có Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án.⁸ So với trước đây, BLLĐ 2019 đã bỏ thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện mà thay bằng Hội đồng trọng tài lao động. Việc bỏ thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện là hợp lý vì sự tham gia của cơ quan nhà nước đôi khi tạo nên thuận lợi về mặt an ninh, trật tự giúp

⁵ Khoản 7, Điều 3 BLLĐ 2012.

⁶ Khoản 1, Điều 179 BLLĐ 2019.

⁷ Điều 187 BLLĐ 2019.

⁸ Khoản 1, Điều 191 BLLĐ 2019.

doanh nghiệp có thể nhanh chóng ổn định hoạt động sản xuất của mình nhưng có phần bất lợi về phía người lao động.

TCLĐ tập thể về lợi ích: Thẩm quyền giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích gồm có Hoà giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động.⁹ Về điểm này, không thay đổi so với trước đây.

4. Những trường hợp tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải

BLLĐ 2019 bổ sung thêm một số trường hợp TCLĐ cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải so với trước đây đó là:¹⁰

- Tranh chấp giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.
- Tranh chấp 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.

5. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động

Đối với TCLĐ cá nhân

BLLĐ 2019 bổ sung thêm thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết TCLĐ cá nhân là 09 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.

Đối với TCLĐ tập thể

Theo BLLĐ 2012, thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ tập thể về quyền được quy định chung là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Có nghĩa là cho dù chọn Hoà giải viên lao động hay Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện hay Tòa án thì đều chỉ trong thời hạn 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Thời hiệu khởi kiện đã bao gồm cả thời hiệu yêu cầu hoà giải. Các bên tranh chấp sẽ phải nhanh chóng trong việc thực hiện quyền yêu cầu hoà giải TCLĐ của mình. Bởi vì, nếu không xử lý kịp thời, càng kéo dài yêu cầu hoà giải thì thời hiệu khởi kiện

⁹ Khoản 1, Điều 195 BLLĐ 2019.

¹⁰ Khoản 1, Điều 188 BLLĐ 2019.

sẽ càng rút ngắn. Quy định này bất lợi đối với người lao động không có nhiều sự am hiểu về luật pháp.

Khắc phục điểm không phù hợp trên, BLLĐ 2019 đã tách ra thành các thời hiệu riêng cho từng cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết:

“1. Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải TCLĐ tập thể về quyền là 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải TCLĐ tập thể về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.

3. Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết TCLĐ tập thể về quyền là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền hợp pháp của mình bị vi phạm.”¹¹

Quy định mới này đảm bảo hơn việc thực hiện quyền của các bên, đặc biệt là bên người lao động - chủ thể phổ biến trong các vụ kiện về TCLĐ cá nhân.

Lời kết

Với những thay đổi nêu trên, BLLĐ 2019 đã khắc phục được những bất cập, hạn chế của các quy định về lao động quy định tại BLLĐ 2012 và tạo khung pháp lý vững chắc hơn cho việc giải quyết TCLĐ. Đây được xem là một tiến bộ quan trọng, tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và tạo nền tảng vững chắc cho việc hội nhập trong khu vực và thế giới.

¹¹ Điều 194 BLLĐ 2019.