

BẢN TIN PHÁP LUẬT SỐ 05-2025

I. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và công đoàn đại diện cho người lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Chị H là chủ tịch Công đoàn ty Dệt May A, có gần 500 lao động. Do sản xuất kinh doanh khó khăn, Công ty cho gần 100 lao động nghỉ việc theo phương án sử dụng lao động. Việc giải quyết chế độ không thỏa đáng nên dẫn đến tranh chấp lao động giữa gần 100 lao động với Công ty. Chị H hỏi, việc tranh chấp này là tranh chấp lao động tập thể hay tranh chấp lao động cá nhân? Vụ việc tranh chấp này có phải qua thủ tục hòa giải không hay có thể khởi kiện được ngay? Công đoàn cơ sở có được đại diện cho người lao động khởi kiện không?

Căn cứ pháp lý:

Bộ Luật Lao động 2019.

Xử lý tình huống:

**** Về xác định loại tranh chấp lao động:***

Theo quy định tại Điều 179 BLLĐ 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. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

- 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;

- 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.

Như vậy căn cứ để xác định loại tranh chấp là tranh chấp lao động cá nhân hay tranh chấp lao động tập thể dựa vào chủ thể của vụ việc là người lao động hay là tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động. Trong tình huống trên, việc tranh chấp xảy ra giữa người sử dụng lao động với nhiều người lao động. Do đó, tranh chấp này là tranh chấp lao động cá nhân.

**** Về trình tự thủ tục giải quyết vụ tranh chấp***

Căn cứ các Điều từ 187 đến 189 BLLĐ năm 2019, thẩm quyền và trình tự giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân là Hòa giải viên lao động, Trọng tài lao động hoặc Tòa án Nhân dân có thẩm quyền. Tuy nhiên, pháp luật quy định không phải vụ việc nào cũng bắt buộc qua thủ tục Hòa giải viên lao động. Khoản 1, Điều

188 BLLĐ liệt kê tính chất của một số vụ việc tranh chấp bắt buộc phải qua hòa giải, bao gồm:

- 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.

Chủ tịch công đoàn cần xác định xem vụ việc tranh chấp có thuộc những trường hợp quy định trên không. Nếu không thuộc thì vụ việc không bắt buộc phải qua hòa giải mà có thể lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua Trọng tài lao động hoặc giải quyết tại Tòa án.

**** Về công đoàn đại diện cho người lao động trong các vụ việc tranh chấp lao động cá nhân.***

Khoản 8, Điều 10 Luật Công đoàn 2012 quy định

Công đoàn đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm; đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động uỷ quyền.

Như vậy, đối với vụ việc tranh chấp lao động cá nhân, công đoàn cơ sở không đương nhiên đại diện cho người lao động khởi kiện tại Tòa án để giải quyết tranh chấp, nhưng được đại diện khi được người lao động uỷ quyền.

NGUYỄN THỊ THANH HOÀN

II. TÌNH HUỐNG PHÁP LUẬT

Quy định của pháp luật liên quan đến trách nhiệm của người sử dụng lao động và quyền của người lao động trong việc giải quyết chế độ sau tai nạn lao động.

Anh M ký hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm với Công ty N. Sau 2 năm 6 tháng làm việc, anh M bị tai nạn lao động tại Công ty và phải nghỉ điều trị trong vòng 1 tháng. Sau khi hồi phục, anh M không được giám định sức khỏe và đã quay trở lại làm việc bình thường. Tuy nhiên, chỉ sau 1 tháng trở lại làm việc, Công ty bất ngờ ra quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với lý do anh M không đủ sức khỏe để tiếp tục công việc. Như vậy, việc anh M không được giám định sức khỏe trước khi đi làm trở lại và bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do không đủ

sức khỏe là đúng hay sai? Anh cần làm gì để đảm bảo quyền lợi của mình theo quy định của pháp luật?

Căn cứ pháp lý

- Bộ luật Lao động năm 2019.
- Luật An toàn, vệ sinh lao động (ATVSLĐ) năm 2015.
- Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.
- Nghị định 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018 của Chính phủ.

Giải quyết tình huống

*** Trách nhiệm của người sử dụng lao động trong việc giám định sức khỏe và bố trí việc làm cho người lao động sau tai nạn lao động.**

Khoản 6,8 điều 38 Luật ATVSLĐ 2015 quy định trách nhiệm của người sử dụng lao động (NSDLĐ) đối với người lao động (NLĐ) bị tai nạn lao động (TNLĐ), trong đó NSDLĐ có trách nhiệm giới thiệu để NLĐ bị TNLĐ được giám định y khoa xác định mức độ suy giảm khả năng lao động, được điều trị, điều dưỡng, phục hồi chức năng lao động; sắp xếp công việc phù hợp với sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa với NLĐ bị TNLĐ sau khi điều trị, phục hồi chức năng nếu còn tiếp tục làm việc.

Như vậy, việc anh M không được Công ty giới thiệu đi giám định sức khỏe trước khi đi làm trở lại, Công ty bố trí công việc không dựa trên kết quả giám định và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh M là trái với quy định của pháp luật.

*** Quyền lợi của anh M theo quy định của pháp luật.**

Để bảo vệ quyền lợi của mình, anh M cần gửi đơn khiếu nại lên Ban giám đốc Công ty để yêu cầu Công ty giới thiệu đi giám định xác định tỷ lệ thương tật, bố trí việc làm phù hợp với điều kiện sức khỏe theo kết luận của Hội đồng giám định y khoa; bồi thường tai nạn lao động theo mức phù hợp với tỷ lệ thương tật.

Trường hợp anh M không muốn tiếp tục làm việc thì ngoài những khoản tiền phải trả theo quy định trên, Công ty phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động 2019 để chấm dứt hợp đồng lao động.

Nếu Công ty không giải quyết, anh M có thể khiếu nại lên Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tại địa phương, hoặc khởi kiện lên Tòa án nhân dân có thẩm quyền theo trình tự, thủ tục quy định tại Điều 15, Nghị định 24/2018/NĐ-CP và Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.

HOÀNG THỊ HẢI