

1. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG (ĐIỀU 179)

a) 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.

b) 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:

- 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;

- Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động;

- 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.

c) Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm:

- Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể;

- Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

2. NGUYÊN TẮC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG (ĐIỀU 180)

- Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- Coi trọng 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.

- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- 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.

3. TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN, TỔ CHỨC TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG (ĐIỀU 181)

- Cơ quan quản lý nhà nước về lao động có trách nhiệm phối hợp với tổ chức đại diện người lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hướng dẫn, hỗ trợ và giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội tổ chức việc tập huấn, nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động.

- Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động.



Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động, chuyển đến Hội đồng trọng tài trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết.

4. QUYỀN VÀ NGHĨA VỤ CỦA HAI BÊN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG (ĐIỀU 182)

a) Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có quyền sau đây:

- Trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết;

- Rút yêu cầu hoặc thay đổi nội dung yêu cầu;

- 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.

b) Trong giải quyết tranh chấp lao động, các bên có nghĩa vụ sau đây:

- Cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình;

- Chấp hành thỏa thuận đã đạt được, quyết định của Ban trọng tài lao động, bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5. THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN (ĐIỀU 187)

Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá

nhân bao gồm:

- Hòa giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động;
- Tòa án nhân dân.

6. CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG KHÔNG BẮT BUỘC PHẢI QUA THỦ TỤC HÒA GIẢI (KHOẢN 1, ĐIỀU 188)

Tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa 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) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) 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;

đ) 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;

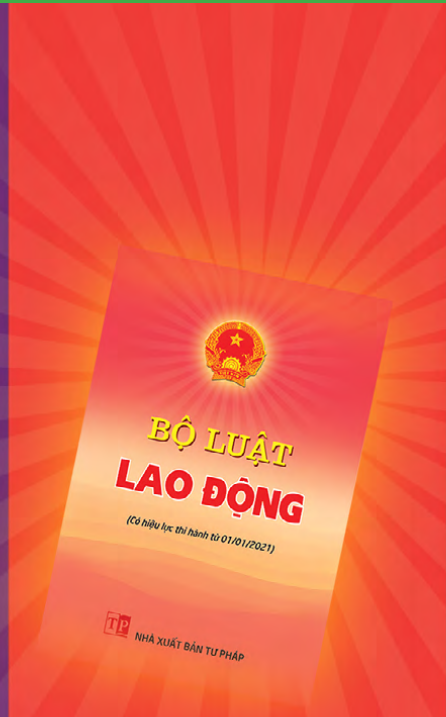
e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

BỘ TƯ PHÁP

ĐỀ ÁN “TĂNG CƯỜNG CÔNG TÁC PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT TẠI MỘT SỐ ĐỊA BÀN TRỌNG ĐIỂM VỀ VI PHẠM PHÁP LUẬT GIAI ĐOẠN 2017-2021” NĂM 2019

TÌM HIỂU MỘT SỐ QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

(Theo Bộ luật lao động năm 2019)



**VỤ PHỔ BIẾN, GIÁO DỤC PHÁP LUẬT
58-60 TRẦN PHÚ – HÀ NỘI**