



TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

PHƯƠNG PHÁP GIẢI QUYẾT

Hiện nay, việc giải quyết tranh chấp lao động ngày càng diễn ra phổ biến hơn. Các tranh chấp này thường xuất phát từ sự không hài lòng về quy định, chính sách lao động, cũng như sự bất công trong quá trình làm việc.

1. TRANH CHẤP LAO ĐỘNG LÀ GÌ?

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.

2. CÓ BAO NHIÊU LOẠI TRANH CHẤP 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.



Tranh chấp lao động có thể xảy ra giữa các nhóm sau:

- Giữa lao động với người sử dụng lao động.
- Giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc tại nước ngoài.
- Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

Tranh chấp lao động có thể gây ra những hậu quả nghiêm trọng, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên tranh chấp, hoạt động của doanh nghiệp và sự ổn định xã hội.

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG



3. NGUYÊN TẮC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động theo Điều 180 Bộ luật Lao động 2019 như sau:

- 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.

4. QUYỀN & NGHĨA VỤ CỦA CÁC BÊN KHI GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

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.

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.

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

5. TRÁCH NHIỆM CỦA CƠ QUAN, TỔ CHỨC TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP

Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức trong giải quyết tranh chấp lao động theo Điều 181 Bộ luật Lao động 2019 như sau:

- 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.



6. CÁC TRANH CHẤP LAO ĐỘNG KHÔNG BẮT BUỘC PHẢI QUA THỦ TỤC HÒA GIẢI

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:

- 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.



Trong bối cảnh kinh tế ngày càng cạnh tranh, việc quản lý tốt mối quan hệ lao động trở thành một trong những nhiệm vụ then chốt đối với các doanh nghiệp. Việc xử lý hiệu quả các tranh chấp lao động không chỉ góp phần duy trì môi trường làm việc ổn định mà còn thúc đẩy năng suất, hiệu quả sản xuất kinh doanh.

Tranh chấp lao động có thể bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân khác nhau như mâu thuẫn về lợi ích, điều kiện làm việc, tiền lương và phúc lợi, hay vi phạm các quy định về lao động... Điều quan trọng là các bên cần nhìn nhận và giải quyết các vấn đề này một cách thấu đáo và mang tính xây dựng.

Khi xảy ra tranh chấp, các bên cần thể hiện tinh thần trách nhiệm, sẵn sàng đối thoại và tìm kiếm giải pháp. Thay vì đối đầu, cần tập trung vào việc lắng nghe, tìm hiểu nguyên nhân sâu xa và hướng đến những cam kết mang lại lợi ích chung.

Một điều quan trọng nữa là cả hai bên cần chủ động xây dựng và duy trì kênh thông tin, trao đổi thường xuyên. Điều này không chỉ giúp phát hiện sớm những vấn đề tiềm ẩn mà còn tạo điều kiện để các bên chia sẻ, hiểu nhau hơn, từ đó đi đến những thoả thuận hợp tình, hợp lý. Đối với những vấn đề phức tạp hoặc mâu thuẫn lâu dài, các bên cần kiên nhẫn, kiên trì đàm phán để tìm ra những giải pháp bền vững.

Trong bối cảnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa, việc quản lý tốt mối quan hệ lao động sẽ là một yếu tố then chốt quyết định sự thành công của doanh nghiệp. Thông qua việc xây dựng một văn hóa hợp tác, tôn trọng lẫn nhau và thực hiện các biện pháp quản lý hiệu quả, các doanh nghiệp sẽ vượt qua được những thách thức trong lĩnh vực quan hệ lao động, góp phần tạo dựng môi trường làm việc lành mạnh và bền vững.