

CHỦ THỂ CÓ THẨM QUYỀN GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN THEO QUY ĐỊNH CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM NĂM 2019

● NGUYỄN HOÀNG MỸ LINH

TÓM TẮT:

Tranh chấp lao động tập thể (TCLĐTT) ngày càng xảy ra phổ biến ở Việt Nam, đây là một loại hình tranh chấp có quy mô lớn, gây tác động tiêu cực đến cuộc sống của người lao động (NLĐ), công việc của người sử dụng lao động (NSDLĐ), cũng như sự bình ổn của nền kinh tế - xã hội. Vì vậy, việc giải quyết TCLĐTT nói chung và TCLĐTT về quyền nói riêng là rất cần thiết. Bài viết tập trung phân tích, đánh giá các quy định của Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 (BLLĐ 2019) về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền, so sánh với các quy định trong luật cũ (BLLĐ 2012) để thấy được những điểm tiến bộ của Luật hiện hành.

Từ khóa: giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp lao động tập thể về quyền, Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019.

1. Đặt vấn đề

Khái niệm TCLĐTT về quyền được định nghĩa tại khoản 2 Điều 179 BLLĐ 2019, “là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc một hay nhiều tổ chức của NSDLĐ” phát sinh trong một số trường hợp cụ thể, gồm: (i) có quan điểm khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế, thỏa thuận; (ii) có quan điểm khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định pháp luật về lao động; (iii) NSDLĐ có hành vi phân biệt đối xử với NLĐ, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện NLĐ; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện NLĐ; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí.

Dựa trên cơ sở những nguyên tắc giải quyết

TCLĐTT, các tổ chức, cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ tiến hành những thủ tục theo luật định nhằm giải quyết những tranh chấp này. Khoản 1 Điều 191 BLLĐ 2019 quy định chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền gồm có: Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân. Như vậy, so với Điều 203 BLLĐ 2012 thì luật mới bổ sung thêm chủ thể có thẩm quyền giải quyết là Hội đồng trọng tài lao động. Ngoài ra, quy định về thẩm quyền giải quyết của Chủ tịch Ủy ban nhân dân (UBND) cấp huyện cũng đã được xóa bỏ. Nội dung cụ thể về từng chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền sẽ được trình bày dưới đây.

2. Hòa giải viên lao động

2.1. Thẩm quyền của Hòa giải viên lao động

So với BLLĐ 2012, thẩm quyền của Hòa giải

viên lao động trong BLLĐ 2019 rộng hơn. Hòa giải viên lao động có thẩm quyền giải quyết mọi tranh chấp lao động gồm cả tranh chấp lao động cá nhân, TCLĐTT về quyền và TCLĐTT về lợi ích. Hòa giải viên lao động chỉ không giải quyết một số tranh chấp lao động cá nhân như được liệt kê tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019.

Riêng đối với TCLĐTT về quyền, một trong những nguyên tắc khi giải quyết tranh chấp đó là giải quyết tại Hòa giải viên lao động là thủ tục bắt buộc. Tuy nhiên, không phải lúc nào Hòa giải viên lao động cũng có thể giải quyết trọn vẹn theo trình tự từ đầu tới cuối và thực hiện đầy đủ thẩm quyền giải quyết của mình. Bởi theo quy định tại khoản 1 Điều 192 BLLĐ 2019, với các TCLĐTT về quyền có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định pháp luật về lao động hoặc khi có hành vi phân biệt đối xử giữa các bên¹ mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Hòa giải viên lao động phải chuyển hồ sơ tới cơ quan có thẩm quyền khác để giải quyết. Do với những tranh chấp có dấu hiệu vi phạm pháp luật thì việc tiếp tục hòa giải và hướng các bên tới thương lượng trong hòa bình có thể không đảm bảo quyền lợi của các bên cũng như giá trị và tính tối cao của pháp luật. Vì vậy, các hành vi vi phạm này phải được giải quyết bằng quyền lực nhà nước và phải chịu xử phạt vi phạm hành chính hoặc hình sự phù hợp.

2.2. Cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hòa giải viên lao động

Trước hết, cần khẳng định rằng, Hòa giải viên lao động là các cá nhân do Chủ tịch UBND tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động. Họ không phải là cá nhân làm việc chuyên trách mà thường kiêm nhiệm các công việc, chức vụ khác. Tuy nhiên, để đảm bảo lựa chọn các Hòa giải viên lao động có trình độ chuyên môn và đáp ứng được các trọng trách mà pháp luật quy định, hiện nay nước ta ban hành quy định hết sức chặt chẽ về tiêu chuẩn; trình tự thủ tục tuyển chọn, bổ nhiệm; chế độ làm việc và quản lý Hòa giải viên lao động.

Về tiêu chuẩn, để trở thành Hòa giải viên lao động, cá nhân phải đáp ứng các điều kiện về quốc tịch, trình độ học vấn và kinh nghiệm công tác nêu tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của

Chính phủ ban hành ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Ngoài ra, quy trình tuyển chọn, bổ nhiệm Hòa giải viên lao động cũng được quy định cụ thể tại Điều 93 Nghị định này. Có thể thấy, trình tự tuyển chọn, bổ nhiệm Hòa giải viên lao động được quy định hết sức chi tiết, rõ ràng và phân công nhiệm vụ tới từng cá nhân, phòng, ban cụ thể. Ngoài ra, để khắc phục tình trạng phân bổ Hòa giải viên lao động không đồng đều, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH) tự căn cứ nhu cầu thực tế tại địa phương mình để báo cáo Chủ tịch UBND cấp tỉnh xem xét và bổ nhiệm.

Ngoài ra, việc quy định thẩm quyền bổ nhiệm thuộc về Chủ tịch UBND cấp tỉnh thay vì UBND cấp huyện như trước đây cũng nhằm khẳng định và nâng cao vị thế cho Hòa giải viên lao động, thấy được tầm quan trọng của họ trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Điều kiện và trình tự, thủ tục miễn nhiệm Hòa giải viên lao động theo cũng được quy định theo hướng nhanh chóng, thuận tiện cho tất cả các bên có liên quan, tạo tâm thế thoải mái cho Hòa giải viên lao động khi không có nguyện vọng tiếp tục thực hiện công việc này.

Về chế độ làm việc, Điều 96 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định Hòa giải viên lao động được hưởng tiền bồi dưỡng ở mức 5% tiền lương tối thiểu/tháng tính bình quân các vùng đối với NLĐ làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ cho mỗi ngày thực hiện nhiệm vụ. Đây là mức tối thiểu và phụ thuộc vào mỗi tỉnh mà UBND cấp tỉnh có thể trình Hội đồng nhân dân cùng cấp để quyết định mức bồi dưỡng cao hơn. Ngoài ra, Hòa giải viên lao động cũng được hưởng công tác phí đối với cán bộ, công chức, viên chức nhà nước trong thời gian thực hiện nhiệm vụ. Họ còn được hỗ trợ từ phía cơ quan, đơn vị mình đang công tác, cụ thể là được tạo điều kiện bố trí thời gian khi có nhiệm vụ. Nhà nước cũng tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng giúp Hòa giải viên lao động nâng cao trình độ chuyên môn và khen thưởng khi đạt thành tích tốt.

Khi xảy ra TCLĐTT về quyền, căn cứ vào thẩm quyền mà Sở hoặc Phòng LĐTB&XH sẽ cử các

Hòa giải viên lao động giải quyết. Nghĩa là, đội ngũ Hòa giải viên lao động dù được Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm, nhưng việc quản lý và làm việc trực tiếp tại do các quận, huyện tự quyết định trên cơ sở Hòa giải viên lao động tại địa bàn nào sẽ chỉ giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền tại địa bàn đó. Và như vậy, vẫn có thể gây ra tình trạng quá tải hoặc ngược lại là không có việc làm của các Hòa giải viên lao động.

Về quản lý Hòa giải viên lao động, Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định các cơ quan nhà nước gồm Bộ LĐTB&XH và UBND cấp tỉnh phối hợp. Cụ thể, Bộ LĐTB&XH xây dựng các quy định có liên quan đến Hòa giải viên lao động; tuyên truyền, hướng dẫn, thanh tra, giám sát việc thực hiện quy định. Còn UBND cấp tỉnh lại chia thành các đầu mối thực hiện công việc khác nhau. Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm và quản lý hoạt động của hòa giải viên lao động trên địa bàn; ban hành quy chế quản lý, phân cấp quản lý hòa giải viên lao động; chỉ đạo việc xây dựng và thực hiện chế độ chính sách cho Hòa giải viên lao động. Sở và Phòng LĐTB&XH thực hiện các nội dung cụ thể về quản lý Hòa giải viên lao động và cử Hòa giải viên lao động tham gia giải quyết TCLĐTT về quyền.

3. Hội đồng trọng tài lao động

3.1. Thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động

Theo quy định tại Điều 191 và 193 BLLĐ 2019, Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền. Cụ thể, Hội đồng trọng tài lao động sẽ giải quyết các TCLĐTT về quyền khi đáp ứng các điều kiện sau²:

Thứ nhất, về mặt nội dung, đây phải là các TCLĐTT về quyền. Tuy nhiên, tương tự như thẩm quyền của Hòa giải viên lao động, trong trường hợp có sự vi phạm pháp luật trong phạm vi quy định tại điểm b và c khoản 2 Điều 179 BLLĐ năm 2019 thì Hội đồng trọng tài lao động không có thẩm quyền giải quyết.

Thứ hai, về mặt lãnh thổ, TCLĐTT về quyền đó phải xảy ra trong phạm vi địa bàn tỉnh nơi Hội đồng trọng tài lao động được thành lập. Hội đồng trọng

tài thuộc tỉnh nào chỉ có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT xảy ra trên địa bàn tỉnh đó. Điều này xuất phát từ cơ cấu tổ chức, sự hình thành và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động.

Thứ ba, TCLĐTT về quyền mà Hội đồng trọng tài giải quyết phải trải qua thủ tục hòa giải tại Hòa giải viên lao động. Như vậy, các TCLĐTT về quyền này thuộc 1 trong 3 trường hợp là: hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên không tiến hành hòa giải hoặc các bên hòa giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành.

Thứ tư, Hội đồng trọng tài lao động chỉ giải quyết các TCLĐTT về quyền nếu các bên cùng đồng thuận. Thẩm quyền này của Hội đồng trọng tài được xây dựng dựa trên các nguyên tắc giải quyết TCLĐTT quy định tại Điều 188 BLLĐ 2019. Đây cũng là nguyên tắc cơ bản và là yếu tố quyết định sự tồn tại của phương thức giải quyết bằng trọng tài nói chung. Bất kể là trọng tài thương mại hay trọng tài lao động thì các bên cũng phải đạt được thỏa thuận trọng tài. Điều này không chỉ giúp tạo cơ sở cho việc thực thi phán quyết trọng tài sau này, mà còn hướng tới việc duy trì mối quan hệ của các bên sau tranh chấp.

3.2. Cơ cấu tổ chức và hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động

Hội đồng trọng tài lao động bao gồm các trọng tài viên lao động làm việc kiêm nhiệm hoặc chuyên trách. Tuy nhiên, do được cấu trúc thành một hội đồng nên các quy định về tiêu chuẩn, cơ cấu tổ chức phức tạp hơn Hòa giải viên lao động. Cụ thể:

Về tiêu chuẩn, trọng tài viên lao động phải đáp ứng 5 điều kiện quy định tại Điều 98 Nghị định số 45/2020/NĐ-CP. Ngoài các điều kiện về quốc tịch, trình độ học vấn và yêu cầu kinh nghiệm như Hòa giải viên lao động thì Trọng tài viên lao động phải được Sở LĐTB&XH hoặc Liên đoàn Lao động cấp tỉnh hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ trên địa bàn tỉnh đề cử. Đồng thời, Trọng tài viên lao động không được đồng thời là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án. Quy trình bổ nhiệm Trọng

tài viên lao động cơ bản cũng giống như quy trình bổ nhiệm Hòa giải viên lao động.

Về quy trình thành lập và cơ cấu tổ chức của Hội đồng trọng tài lao động, Điều 101 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động với nhiệm kỳ 5 năm, bao gồm các trọng tài viên lao động được bổ nhiệm và phân thành Chủ tịch Hội đồng là lãnh đạo Sở LĐTB&XH, Thư ký Hội đồng là công chức của Sở LĐTB&XH và các thành viên khác. Hội đồng trọng tài không có tư cách pháp nhân nhưng được sử dụng con dấu riêng. Ngoài ra, khoản 3, 4, 5 Điều này cũng quy định trách nhiệm, nghĩa vụ cụ thể đối với các chức danh trong Hội đồng trọng tài lao động.

Về chế độ làm việc, các trọng tài viên lao động hưởng chế độ tương tự Hòa giải viên lao động. Ngoài ra, đối với Thư ký Hội đồng trọng tài, mặc dù là công chức của Sở LĐTB&XH, nhưng người này lại làm việc theo chế độ chuyên trách và thường trực tại Hội đồng trọng tài nên được hưởng thêm phụ cấp trách nhiệm. Hội đồng trọng tài lao động làm việc tại trụ sở Sở LĐTB&XH và được Sở bố trí các phương tiện làm việc, tài liệu, cũng như các điều kiện cần thiết khác.

Hội đồng trọng tài lao động chịu sự quản lý của 3 cấp. Trong đó, Bộ LĐTB&XH vẫn thực hiện chức năng chính là ban hành pháp luật và hướng dẫn, thanh tra, kiểm tra hoạt động trọng tài. Chủ tịch UBND cấp tỉnh bổ nhiệm, miễn nhiệm trọng tài viên lao động, thành lập Hội đồng trọng tài và chỉ đạo việc xây dựng, thực hiện chế độ, chính sách thi đua, khen thưởng. Sở LĐTB&XH chịu trách nhiệm quản lý trực tiếp. Tuy nhiên, thay vì quản lý từng cá nhân, Sở chỉ quản lý về việc thẩm định hồ sơ, tuyển chọn trọng tài viên ban đầu, thanh kiểm tra công tác trọng tài,... còn lại phần lớn hoạt động của các trọng tài viên sẽ do Hội đồng trọng tài quyết định và tự chịu trách nhiệm.

Như vậy, Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay và cả trước đây đều không phải là một tổ chức độc lập hay hoạt động theo mô hình phi chính phủ như trọng tài thương mại. Hội đồng trọng tài lao động do Nhà nước thành lập, quản lý và đảm bảo hoạt động. Một mặt, điều này

cho thấy địa vị pháp lý quan trọng của trọng tài lao động và trách nhiệm nặng nề của tổ chức này³ trong việc giải quyết các tranh chấp lao động, nhằm mục tiêu ổn định xã hội. Tuy nhiên, đây cũng có thể được xem là nhân tố cản trở sự phát triển của trọng tài lao động, vì các trọng tài viên hoạt động kiêm nhiệm nên không thể “toàn tâm toàn ý” vào công việc giải quyết tranh chấp lao động.

4. Tòa án nhân dân

4.1. Thẩm quyền của Tòa án nhân dân

Tòa án nhân dân (TAND) là cơ quan nhân danh Nhà nước để thực hiện quyền tư pháp, xét xử các vụ án dân sự và hình sự. Đối với các TCLĐTT về quyền, thẩm quyền của TAND được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (BLTTDS 2015) và BLLĐ 2019, cụ thể:

Về thẩm quyền của Tòa án theo vụ việc, TAND có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền khi các bên đã hoàn tất thủ tục hòa giải tại Hòa giải viên lao động mà không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc biên bản hòa giải thành không được 1 trong 2 bên thực thi. Quy định này tương tự như điều kiện về mặt nội dung khi xác định thẩm quyền giải quyết của trọng tài lao động. Tuy nhiên, khác với trọng tài, việc giải quyết tại TAND không cần được sự đồng thuận của cả hai bên. Ngoài ra, TAND còn có thẩm quyền giải quyết các TCLĐTT về quyền khi hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Hội đồng trọng tài lao động không được thành lập hoặc Hội đồng trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Hội đồng trọng tài lao động. Như vậy, TAND vừa là chủ thể có thẩm quyền giải quyết khi được các bên lựa chọn, vừa được xem là cơ quan giải quyết TCLĐTT về quyền cuối cùng khi tất cả các hình thức khác không đạt kết quả.

Về thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ, TAND có thẩm quyền giải quyết vụ án dân sự theo lãnh thổ và được quy định tại Điều 39 BLTTDS 2015. Quy định này giúp đảm bảo Tòa án giải quyết không chồng chéo và tạo sự thuận lợi cho

các bên trong việc tố tụng và thi hành án. Theo đó, Tòa án theo lãnh thổ khi giải quyết TCLĐTT về quyền được xác định như sau: Nếu bị đơn là cá nhân, mà trong TCLĐTT về quyền thường là người lao động thì đó là Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc; nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức mà thường là người sử dụng lao động thì đó là Tòa án nơi mà bị đơn đặt trụ sở chính.

Ngoài ra, các đương sự cũng có quyền tự thỏa thuận với nhau bằng văn bản để yêu cầu Tòa án nơi cư trú, làm việc của nguyên đơn nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc nơi có trụ sở nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức đứng ra giải quyết tranh chấp lao động theo khoản 2 Điều 39 BLTTDS 2015.

Như vậy, mặc dù pháp luật quy định về thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ nhưng vẫn rất linh hoạt, từ đó đảm bảo sự tự định đoạt và tôn trọng quyền của các bên trong tranh chấp. Bởi lẽ, nếu các bên có thể thỏa thuận được với nhau thì hoàn toàn có quyền tự thỏa thuận bằng văn bản để yêu cầu TAND nơi nguyên đơn cư trú/đặt trụ sở giải quyết. Trong TCLĐTT về quyền, các bên thường lựa chọn Tòa án nơi doanh nghiệp đặt trụ sở, bởi khó xác định được nơi cư trú của đông đảo tập thể người lao động.

Về thẩm quyền của Tòa án theo các cấp, BLTTDS 2015 quy định thẩm quyền của Tòa án theo các cấp khi giải quyết tranh chấp lao động tại Điều 35 và 37. Theo điểm c khoản 1 Điều 35, TAND cấp huyện có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm đối với TCLĐTT về quyền. TAND cấp tỉnh cũng có thẩm quyền giải quyết sơ thẩm tranh chấp lao động mà không thuộc thẩm quyền của TAND cấp huyện, những tranh chấp có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần uỷ thác tư pháp ra nước ngoài. Ngoài ra, khi xét thấy cần thiết theo đề nghị của TAND cấp huyện thì TAND cấp tỉnh cũng có thẩm quyền giải quyết sơ thẩm tranh chấp lao động. Hoặc TAND cấp tỉnh giải quyết phúc thẩm các bản án, quyết định sơ thẩm của TAND cấp huyện bị kháng cáo, kháng nghị.

Bên cạnh 2 cấp như trên, Điều 29 Luật Tổ chức TAND 2014 còn quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của TAND cấp cao. Theo đó, Tòa này có thẩm quyền phúc thẩm các vụ việc, bao gồm cả

TCLĐTT về quyền mà bản án, quyết định sơ thẩm của TAND cấp tỉnh chưa có hiệu lực pháp luật mà bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của pháp luật tố tụng, giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định đã có hiệu lực của TAND cấp tỉnh bị kháng nghị. Ngoài ra, Hội đồng thẩm phán TAND tối cao cũng có thẩm quyền giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật mà bị kháng nghị. Quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm của TAND tối cao là quyết định cuối cùng và có hiệu lực cao nhất theo khoản 4 Điều 22 Luật Tổ chức TAND 2014.

Ngoài ra, để đảm bảo tối đa sự linh hoạt, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn, thẩm quyền của TAND còn có thể được xác định trên cơ sở lựa chọn của nguyên đơn theo Điều 40 BLTTDS 2015.

4.2. Thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động

Do tranh chấp lao động hay TCLĐTT về quyền đều được xem là các tranh chấp dân sự và chịu sự điều chỉnh của BLTTDS 2015 nên hội đồng xét xử sơ thẩm sẽ bao gồm 1 thẩm phán và 2 hội thẩm nhân dân theo Điều 63 BLTTDS 2015. Tuy nhiên, điểm mới của quy định này là hội thẩm nhân dân trong tranh chấp lao động phải là người đã và đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể NLD hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động. Quy định này giúp nâng cao tính công bằng trong giải quyết tranh chấp lao động, vì vừa đảm bảo có sự giám sát của nhân dân, vừa đảm bảo sự có mặt của đại diện NLD. Quy định cụ thể về phẩm chất, điều kiện của người này cũng giúp nâng cao vai trò của hội thẩm nhân dân. Hội thẩm nhân dân có trình độ cao và quen thuộc với NLD, NSDLĐ cũng như tranh chấp lao động nên có thể đưa ra các nhận định chính xác, phù hợp với thực tiễn và quy định pháp luật.

5. Kết luận

Bài viết đã trình bày chi tiết các quy định pháp luật về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền của Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và TAND. Theo đó, TCLĐTT về quyền có thể bao gồm các hành vi vi phạm pháp luật, nhưng Nhà nước vẫn khuyến khích các bên thương lượng và giải quyết hòa bình ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Điểm b, c khoản 2 Điều 179 Bộ luật Lao động 2019.

²Trần Mỹ Linh (2020), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động, *Tạp chí Nghề luật*, (Số 11), tr. 7-8.

³Nguyễn Xuân Thu (2004), *Giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, tr.46.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). *Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019.*
2. Quốc hội (2015). *Luật số 92/2015/QH13: Bộ luật Tố tụng Dân sự, ban hành ngày 25 tháng 11 năm 2015.*
3. Chính phủ (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 V/v hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*

Ngày nhận bài: 8/1/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 8/2/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 18/2/2022

Thông tin tác giả:

ThS. NGUYỄN HOÀNG MỸ LINH

Giảng viên, Khoa Luật, Trường Đại học Ngoại thương

**THE SUBJECT WHICH IS IN CHARGE OF SETTTLING
THE COLLECTIVE LABOR DISPUTES ON RIGHTS
UNDER THE VIETNAM LABOR CODE 2019**

● Master. **NGUYEN HOANG MY LINH**

Lecturer, Faculty of Law, Foreign Trade University

ABSTRACT:

The number of collective labor disputes is increasing in Vietnam. This type of large-scale dispute has a negative impact on both employees and employers and it also affects the socio-economic stability. Therefore, the settlement of collective labor disputes in general and collective labor disputes on rights in particular is an urgent task. This paper focuses on analyzing and evaluating the provisions of the Vietnam Labor Code 2019 on the subject which is in charge of settling the collective labor disputes on rights, and pointing out the improvement of Vietnam Labor Code 2012 compared to the Vietnam Labor Code 2012.

Keywords: settlement of labor disputes, collective labor disputes on rights, the Vietnam Labor Code 2019.