

Công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động

Phạm Văn Hà *

Tóm tắt: Với tư cách là một tổ chức chính trị - xã hội rộng lớn của người lao động, Công đoàn có chức năng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Một trong những hình thức thực hiện chức năng này là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của người lao động trước tòa án. Đây là việc làm quan trọng và cần thiết trong điều kiện Việt Nam ngày càng hội nhập sâu vào nền kinh tế quốc tế.

Từ khóa: Công đoàn; lợi ích; người lao động; tòa án.

1. Cơ sở pháp lý để Công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trước Tòa án

Việc Công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trước tòa án đã được đặt ra từ lâu. Năm 1985, Quyết định số 10-HĐBT của Hội đồng Bộ trưởng (nay là Chính phủ) quy định chuyển tòa án nhân dân xét xử những vụ tranh chấp lao động, theo đó có 4 loại việc tranh chấp trong lao động. Quyết định trên chưa đưa ra khái niệm tranh chấp lao động và thủ tục giải quyết theo thủ tục giải quyết vụ án dân sự. Năm 1990, Nhà nước ban hành pháp lệnh hợp đồng lao động và từ đây khái niệm tranh chấp lao động được pháp luật ghi nhận và mọi vi phạm hợp đồng lao động được giải quyết theo trình tự giải quyết tranh chấp lao động.

Hiến pháp 2013 đã quy định rất rõ chức năng đại diện, chăm lo và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động. Luật Công đoàn cũng quy định các hình thức bảo vệ người lao động trong đó có việc Công đoàn bảo vệ người lao động trước Tòa án.

Luật Công đoàn 2012, Điều 30, khoản 3 quy định: Tranh chấp liên quan đến việc không thực hiện hoặc từ chối thực hiện trách nhiệm của đơn vị sử dụng lao động đối với Công đoàn thì Công đoàn cơ sở hoặc Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền giải quyết hoặc khởi kiện tại tòa án theo quy định pháp luật. Điều 10, khoản 8 và khoản 9 quy định: Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại tòa án khi quyền và 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 và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị xâm phạm và được người lao động ủy quyền. Khoản 9 quy định: Công đoàn đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong vụ án lao động, hành chính, phá sản doanh nghiệp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động và người lao động.

(*) Tiến sĩ, Trường Đại học Công đoàn Hà Nội.
ĐT: 0903467787. Email: phamvanha60@yahoo.com.

Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ tại Điều 10 khoản 1, 2 quy định Công đoàn cơ sở tại đơn vị sử dụng lao động có quyền, trách nhiệm sau đây: Đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại tòa án khi quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của tập thể người lao động bị xâm phạm theo quy định pháp luật; đại diện cho người lao động khởi kiện tại tòa án nếu được người lao động ủy quyền để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật. Điều 11 khoản 1, 2 quy định: đại diện cho tập thể người lao động tham gia tố tụng trong các vụ án lao động, hành chính, phá sản theo quy định pháp luật để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động; đại diện cho người lao động tham gia tố tụng nếu được người lao động ủy quyền để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong các vụ án lao động, hành chính, phá sản theo quy định pháp luật.

Như vậy, theo các quy định trên, Công đoàn đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trước Tòa án như sau: khởi kiện vụ việc vi phạm quyền lợi hợp pháp, chính đáng của người lao động đến Tòa án; tham dự phiên tòa xét xử tranh chấp lao động; đại diện cho người lao động tại phiên tòa xét xử nếu người lao động ủy quyền; yêu cầu xử lý cá nhân, đơn vị vi phạm các quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trước tòa.

Bộ luật Lao động, Chương XIV giải quyết tranh chấp lao động, Điều 195, 196, 197, 199 quy định về quyền của Công đoàn trong việc bảo vệ người lao động trước Tòa án. Điều 196 quy định: 1) Trong giải quyết

tranh chấp lao động, hai bên có quyền: trực tiếp hoặc thông qua đại diện để tham gia vào quá trình giải quyết; rút đơn 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. 2) Trong giải quyết tranh chấp lao động hai bên có nghĩa vụ sau: 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, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật. Điều 197 quy định quyền của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong phạm vi nhiệm vụ, quyền hạn của mình, có quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan.

Qua các quy định trên có thể thấy, Công đoàn có các quyền và nghĩa vụ khi đại diện và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động như sau: quyền khởi kiện vụ án tranh chấp lao động ra tòa án khi thấy cần thiết hoặc khi người lao động, tập thể người lao động yêu cầu; quyền thay đổi nội dung đơn kiện; quyền rút đơn kháng cáo, kháng nghị, khởi kiện; quyền yêu cầu thay đổi các thành viên hội đồng xét xử; quyền phát biểu ý kiến tại phiên tòa; quyền xét hỏi đại diện người sử dụng lao động và những người có liên quan khác sau khi hội đồng xét xử xét hỏi; quyền đưa ra các chứng cứ, kết quả giám định, tài liệu có liên quan đến vụ án; quyền đề nghị xử lý người sử dụng lao động hoặc những

người liên quan khác nếu vi phạm pháp luật, quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại cho người lao động theo pháp luật; quyền yêu cầu thi hành bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án.

2. Thực trạng Công đoàn bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trước Tòa án

Số lượng các cuộc tranh chấp lao động đưa đến Tòa án có xu hướng gia tăng, phần lớn số các vụ việc tranh chấp lao động mà Tòa án đã thụ lý giải quyết từ năm 1995 đến nay là tranh chấp lao động cá nhân, chỉ có 01 vụ tranh chấp lao động tập thể. Năm 2012, Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý 3.117 vụ tranh chấp lao động cá nhân. Năm 2013, Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý 4.470 vụ tranh chấp lao động cá nhân. Năm 2014, Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý 4.682 vụ tranh chấp lao động cá nhân⁽¹⁾.

Ngoài ra Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam phối hợp với cơ quan Bảo hiểm xã hội Việt Nam tiến hành khởi kiện các doanh nghiệp, đơn vị nợ đọng và trốn đóng bảo hiểm cho người lao động. Theo báo cáo của Bảo hiểm xã hội (BHXH) các địa phương, trong giai đoạn 2010 - 2014 đã khởi kiện 5.376 đơn vị sử dụng lao động, doanh nghiệp nợ BHXH; trong đó có 1.759 đơn vị đã đưa ra xét xử. Tuy nhiên, trong số 1.240 vụ đã có bản án, quyết định của tòa án chuyển cho cơ quan thi hành án, có tới 375 vụ chưa được thi hành (chiếm 30,2%). Chỉ tính riêng trong năm 2014, cơ quan BHXH đã khởi kiện 1.496 đơn vị với tổng số tiền là 664,7 tỷ đồng, nhưng số tiền thu hồi cũng chỉ đạt 105 tỷ đồng⁽²⁾.

Nguyên nhân của tình trạng trên là do tính tuân thủ pháp luật của các doanh

nh nghiệp không cao. Nhiều trường hợp doanh nghiệp thay đổi địa bàn hoạt động mà không thông báo với các cơ quan hữu quan nên không xác định được địa chỉ để khởi kiện. Việc lập hồ sơ khởi kiện thường gặp khó khăn do đơn vị nợ không chịu ký vào biên bản đối chiếu, xác định công nợ, không đến theo yêu cầu. Tuy hòa giải đã thành và có cam kết lộ trình trả nợ nhưng đơn vị vẫn tiếp tục chây ỳ, thậm chí có đơn vị tìm cách tẩu tán tài sản dẫn đến khả năng trả nợ ngày càng thấp...

Mặc dù đây là công tác rất quan trọng, nhưng trong những năm qua, Công đoàn ở một số địa phương, ngành chưa coi trọng, vẫn còn lúng túng, chưa chủ động phát hiện sớm và có các giải pháp thực hiện công tác đại diện và bảo vệ người lao động tại Tòa án; chưa chủ động khởi kiện, và thực hiện các vai trò tố tụng tại các vụ án lao động; điều đó dẫn đến tình trạng người lao động phải thuê luật sư hoặc tự bảo vệ tại Tòa án. Một trong các nguyên nhân là do trình độ và số lượng cán bộ chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu hoạt động; thiếu đội ngũ cán bộ công đoàn có trình độ, năng lực để tham gia giải quyết tranh chấp lao động và đại diện, bảo vệ người lao động tại Tòa án lao động các cấp; công tác pháp luật của công đoàn chưa được coi trọng đúng mức; tổ chức công tác pháp luật chuyển biến chậm so với sự vận động, phát triển của công tác pháp luật nói riêng và đòi hỏi của cuộc sống.

⁽¹⁾ Thúy Hằng (6/2015), Công đoàn tham gia tố tụng tại tòa bảo vệ quyền lợi người lao động, <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=54&m=9016>.

⁽²⁾ Khởi kiện doanh nghiệp nợ BHXH: thắng cũng khó đòi//baophapluat.vn/chinh-sach/khoi-kien-doanh-nghiep-no-bao-hiem-xa-hoi-thang-cung-kho-doi-tien-215977.html.

3. Tăng cường vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trước Tòa án

Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trước Tòa án là một trong những quyền, đồng thời cũng là trách nhiệm và nội dung công tác quan trọng của Công đoàn, điều đó xuất phát từ chức năng của Công đoàn và từ yêu cầu của nhà nước pháp quyền. Những văn bản pháp luật hiện hành đã xác định rõ quyền, trách nhiệm, phạm vi những điều kiện cần thiết để Công đoàn tham gia vào quan hệ pháp luật với những địa vị pháp lý khác nhau (thay mặt người lao động để khởi kiện; đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp, Hội thẩm nhân dân, bào chữa viên nhân dân...). Nhờ vậy, Công đoàn trở thành chỗ dựa tin cậy của đoàn viên, của người lao động khi họ có liên quan, phải xuất hiện ở chốn pháp đình. Để tăng cường vai trò của Công đoàn trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động trước Tòa án, trong thời gian tới Công đoàn cần thực hiện tốt một số nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, xây dựng và hoàn thiện từng bước các bộ máy chuyên trách làm công tác pháp luật của Công đoàn, góp phần đảm bảo thực hiện chức năng bảo vệ của Công đoàn; tiếp tục thành lập các trung tâm và văn phòng tư vấn pháp luật hỗ trợ pháp lý cho người lao động. Hiện nay số lượng các văn bản pháp luật ban hành, văn bản sửa đổi bổ sung ngày càng nhiều (chỉ riêng Bộ luật Lao động đã có gần 100 văn bản hướng dẫn chi tiết), điều đó đang là một khó khăn đáng kể đối với người lao động khi giải quyết những vụ việc liên quan đến cơ quan tư pháp, trong đó có việc xét xử tại Tòa án.

Việc giúp người lao động được hưởng quyền bảo trợ tư pháp, giảm phí tổn trong quá trình tham gia tố tụng có ý nghĩa xã hội - chính trị rất lớn.

Thứ hai, đào tạo cán bộ pháp luật của Công đoàn đáp ứng yêu cầu, phân loại cán bộ pháp luật công đoàn làm cơ sở để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nghiệp vụ và chuẩn bị về số lượng cần thiết, đáp ứng yêu cầu của người lao động.

Thứ ba, nâng cao hiệu quả hoạt động bảo vệ người lao động trước tòa của cán bộ pháp luật công đoàn. Ngoài yêu cầu được đào tạo cơ bản, được thường xuyên bổ sung kiến thức và kinh nghiệm thực tế, cán bộ pháp luật của Công đoàn phải nắm vững và sử dụng các quyền được pháp luật quy định tham gia các giai đoạn tố tụng xét xử các vụ án, phải hỗ trợ người lao động khi tham dự phiên tòa; thường xuyên tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật cho người lao động; giúp họ hiểu được quyền, nghĩa vụ và có ý thức sâu sắc về phong cách sống, làm việc theo pháp luật.

Tài liệu tham khảo:

1. Quốc hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, số 18/2013/L-CTN, ngày 28 tháng 11 năm 2013.
2. Quốc hội (2012), *Bộ luật Lao động (sửa đổi)*, số 10/2012/QH13, ngày 18 tháng 6 năm 2012.
3. Quốc hội (2012), *Luật Công đoàn (sửa đổi)*, số 12/2012, QH13 ngày 20 tháng 6 năm 2012.
4. Nghị định số 43/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ.
5. Thúy Hằng (6/2015), Công đoàn tham gia tố tụng tại tòa bảo vệ quyền lợi người lao động, <http://www.congdoanvn.org.vn/details.asp?l=1&c=54&m=9016>.

