

# MỘT SỐ VẤN ĐỀ LIÊN QUAN ĐẾN QUYỀN CHẤM DỨT SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT KHIẾU NẠI

Theo quy định của Bộ luật lao động năm 2012, quyền chấm dứt sử dụng lao động của người sử dụng lao động được thể hiện thông qua các quy định về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và quyền cho người lao động thôi việc. Dù hợp đồng lao động không xác định thời hạn hay hợp đồng lao động xác định thời hạn thì khi chấm dứt, người sử dụng lao động đều phải có lý do. Các lý do chấm dứt sử dụng lao động với lý do từ người lao động, lý do từ người sử dụng lao động và lý do từ khách quan.

## 1. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ người lao động

Theo quy định hiện hành, người sử dụng lao động được chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ người lao động đều xuất phát từ việc người lao động không hoàn thành công việc được giao hoặc có ý thức kỷ luật lao động kém dẫn đến vi phạm nghĩa vụ lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012, người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động không hoàn thành công việc được giao (dựa trên định mức lao động) xuất phát từ ý chí chủ quan của người lao động (trình độ, khả năng, ý thức, sức khỏe) và có xác nhận về tính chất thường xuyên không hoàn thành công việc của người sử dụng lao động. Cụ thể là các trường hợp: người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động; người lao động ốm đau kéo dài không có khả năng khỏi bệnh (thời gian ốm đau được xác định tùy vào thời hạn hợp đồng lao động); người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm ngừng thực hiện công việc theo quy định của pháp luật. Quy định này nhằm bảo đảm cho người sử dụng lao động chủ động trong việc sử dụng lao động có đủ khả năng thực hiện nghĩa vụ, có ý thức trong việc tuân thủ thời gian làm việc, công việc được giao. Từ đó, giúp đơn vị thực hiện đúng tiến độ công việc và đảm bảo doanh thu, lợi nhuận.

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động biết trước một thời gian nhất định. Thời gian báo trước tùy thuộc vào thời hạn của hợp đồng lao động và sức khỏe của người lao

động. Mục đích của việc báo trước là nhằm bảo đảm sự chủ động cho người lao động trong tìm kiếm việc làm mới. Nếu như trước đây, Bộ luật lao động năm 1994 quy định thủ tục chặt chẽ hơn, là người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến tổ chức công đoàn cơ sở, thì hiện nay, pháp luật hiện hành đã bỏ thủ tục này. Điều đó không chỉ cho thấy pháp luật hiện hành mở rộng hơn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động, theo đó người sử dụng lao động toàn quyền quyết định chấm dứt việc sử dụng lao động khi có đủ căn cứ quy định, mà còn thể hiện sự phù hợp với pháp luật các nước trên thế giới.

Tuy nhiên, trên thực tế, hầu hết các vụ án liên quan đến việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do từ người lao động lại trái pháp luật. Bởi khi đơn phương chấm dứt, người sử dụng lao động không tuân theo lý do pháp luật quy định. Ví dụ: Vụ án giữa bà Đỗ Mỹ X. và Công ty TNHH Xây dựng - Thương mại Đ.H.

Tóm tắt nội dung Bản án lao động Phúc thẩm ngày 12/9/2011 theo quyết định xét xử số 1141/2011/QĐPT-LĐ của Tòa án nhân dân thành phố H:

Bà Đỗ Mỹ X. bắt đầu làm việc cho Công ty TNHH Xây dựng - Thương mại Đ.H từ ngày 03-01-2005. Từ ngày 01-06-2007 đến ngày 31-5-2008 tổng tiền lương và các khoản phụ cấp của bà X. là 3.906.000 đồng/tháng. Sau đó, tuy không ký tiếp hợp đồng lao động, nhưng bà X. vẫn làm việc bình thường.

Đến ngày 29-5-2009, bà X. nhận được Quyết định không số, không ngày của công ty cho bà nghỉ việc với lý do: “Công ty không thể hợp tác cùng bà”, đồng thời yêu cầu bà bàn giao công việc, hồ sơ, sổ sách và công ty giải quyết chế độ thôi việc cho bà. Bà X. khởi kiện công ty cho bà thôi việc trái pháp luật và yêu cầu công ty phải bồi thường cho bà theo quy định của pháp luật.

Phía công ty cho rằng, sau khi ra quyết định cho bà X. thôi việc, nhận thấy chưa làm đúng một số thủ tục nên đã ra quyết định thu hồi Quyết định cho thôi việc nói trên và yêu cầu bà X. trở lại làm việc. Công ty cho nhân viên xuống tận nhà bà X. giao Quyết định nhưng bà X. không có ở nhà. Sau đó, công ty đã gọi điện thoại và gửi thư mời qua đường bưu điện nhiều lần nhưng bà X. vẫn không

đi làm nên công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà X. là đúng luật.

Quá trình xét xử tại các cấp tòa án:

Tại bản án lao động sơ thẩm của Tòa án nhân dân Quận 9 thành phố H. đã xử: Chấp nhận một phần yêu cầu của bà X..

Bản án lao động phúc thẩm ngày 12-9-2011 theo Quyết định xét xử số 1141/2011/QĐPT-LĐ của Tòa án nhân dân Thành phố H. đã xử: Công ty Đ.H ra Quyết định cho bà X. nghỉ việc vì lý do: “Công ty không thể hợp tác cùng bà Đỗ Mỹ X.” trong khi bà X. vẫn làm việc bình thường và cũng không có sai phạm gì là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Công ty có gửi văn bản thu hồi Quyết định không số không ngày cho thôi việc đối với bà X. bằng đường bưu điện nhưng các thư đều không có người nhận và bị trả về. Công ty Đ.H không chứng minh được bà X. nhận được Quyết định này nên Quyết định cho thôi việc của công ty vẫn có hiệu lực. Do đó, ý kiến của công ty cho rằng bà X. đã tự ý chấm dứt hợp đồng lao động là không có căn cứ.

Theo đó, Công ty TNHH Xây dựng - Thương mại Đ.H. đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà X. với lý do “Công ty không thể hợp tác cùng bà” trong khi bà X. vẫn làm việc bình thường từ ngày 03-01-2005 cho đến ngày nhận được quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (29-5-2009).

## **2. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ người sử dụng lao động**

Theo quy định tại Điều 44, 45 Bộ luật lao động năm 2012, người sử dụng lao động có quyền cho người lao động thôi việc trong bốn trường hợp vì lý do phát sinh từ quá trình sản xuất, kinh doanh của đơn vị. Cụ thể là đơn vị: thay đổi cơ cấu, công nghệ; vì lý do kinh tế; sáp nhập, hợp nhất, chia, tách; chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp. Quy định này thể hiện sự phù hợp với pháp luật doanh nghiệp, pháp luật hợp tác xã, bảo đảm quyền tự do kinh doanh và quyền được tăng giảm lao động theo nhu cầu đơn vị, đồng thời phù hợp với thực tế các rủi ro xảy ra trong quá trình sản xuất, kinh doanh của nền kinh tế thị trường. Ngoài ra, quy định này cũng thể hiện sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với Công ước số 158 của Tổ chức Lao động quốc tế và pháp

luật các nước trên thế giới về quyền được chủ động cho người lao động thôi việc khi không thể bố trí việc làm cho người lao động. Đặc biệt, lần đầu tiên pháp luật cho phép người sử dụng lao động được quyền cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế. Quy định mới này tạo điều kiện cho đơn vị duy trì và phát triển sản xuất, kinh doanh trong bối cảnh suy thoái kinh tế mang tính toàn cầu đang diễn ra hiện nay.

Trước khi cho người lao động thôi việc trong các trường hợp trên, người sử dụng lao động phải thực hiện theo các thủ tục nhất định. Theo đó, trong trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, người sử dụng lao động phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Đối với các trường hợp doanh nghiệp, hợp tác xã sáp nhập, hợp nhất, chia, tách hoặc chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, người sử dụng lao động không phải tham khảo tổ chức công đoàn và báo cáo cơ quan lao động. Song cả bốn trường hợp này, người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định tại Điều 49 Bộ luật lao động năm 2012, cứ mỗi năm làm việc trợ cấp 01 tháng tiền lương nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương trung bình của 06 tháng liền kề trước khi người lao động mất việc làm. Mục đích của khoản trợ cấp này là nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động trong thời gian tìm kiếm việc làm mới, đồng thời qua đó người sử dụng lao động bồi thường cho người lao động, do lý do từ đơn vị mà người lao động mất việc làm.

### **3. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ khách quan**

Lý do từ khách quan bao gồm các lý do do thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Lý do bất khả kháng khác thuộc một trong các trường hợp như do dịch họa, dịch bệnh; hay do di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do này, người sử dụng lao động phải báo cho người lao động một thời gian nhất định tùy thuộc vào thời hạn của hợp đồng lao động đã ký kết giữa các bên (không phải tham khảo ý kiến công đoàn và không

phải báo cáo cơ quan lao động). Đồng thời, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012, cứ mỗi năm làm việc trợ cấp một nửa tháng tiền lương trung bình của 06 tháng liền kề trước khi người lao động thôi việc.

Khi chấm dứt sử dụng người lao động vì lý do từ người lao động hoặc lý do bất khả kháng, ngoài các thủ tục tùy từng trường hợp phải thực hiện như trên, người sử dụng lao động không được đơn phương chấm dứt trong các trường hợp người lao động đang ở tình thế bất lợi theo quy định tại Điều 39 và khoản 4 Điều 219 Bộ luật lao động năm 2012. Riêng trường hợp cho người lao động thôi việc vì lý do từ chính người sử dụng lao động, thì quyền của người sử dụng lao động không bị giới hạn bởi quy định này.

Tuy nhiên, nhiều khi vì lợi nhuận là trên hết, nên người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động mang thai, sinh con. Ví dụ: Bản án lao động phúc thẩm số 72/2012/PT-LĐ của Tòa án nhân dân thành phố H.

Nguyên đơn: Bà Lương Tuyết Tr.

Bị đơn: Công ty TNHH may mặc Đ.T.

Tóm tắt nội dung vụ án:

Bà Lương Tuyết Tr. làm việc tại Công ty TNHH may mặc Đ.T từ tháng 2-2011. Đến tháng 3-2011, hai bên ký hợp đồng lao động thời hạn 01 năm.

Ngày 8-9-2011, công ty thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với bà Tr. và cho bà nghỉ việc cùng ngày do bà Tr. làm việc không đảm bảo năng suất. Khi chấm dứt hợp đồng lao động, công ty không biết bà Tr. mang thai.

Ngày 09-9-2011, bà Tr. nộp đơn khiếu nại đến Phòng lao động, thương binh và xã hội Quận A. Ngày 12-9-2011, công ty báo bà Tr. đến công ty làm việc. Tuy nhiên, ngày 14-9-2011, khi bà đến thì công ty buộc bà phải chuyển sang làm thợ phụ, nếu muốn tiếp tục làm công nhân may thì phải ký bản cam kết đảm bảo ngày giờ công. Vì đang mang thai, cần nghỉ dưỡng nên bà Tr. không ký bản cam kết.

Công ty không nói gì, cũng không yêu cầu bà trở lại xưởng nên bà Tr. về nhà nghỉ luôn. Công ty đồng ý trả lương cho bà Tr. từ ngày 08-9-2011 đến ngày 14-9-2011, công ty không trả bất kỳ quyền lợi nào cho thời gian sau đó vì cho rằng bà Tr. tự nghỉ việc, công ty không chấm dứt hợp đồng lao động với bà. Bà Tr. kiện công ty ra Tòa án nhân dân Quận A vì bị Công ty Đ.T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; yêu cầu công ty bồi thường và các quyền lợi theo quy định của pháp luật.

Quá trình xét xử tại các cấp tòa án:

Án lao động sơ thẩm ngày 03-8-2012 của Tòa án nhân dân Quận A thành phố H. đã xử: Chấp nhận yêu cầu của bà Tr.: Công ty TNHH may mặc Đ.T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà Tr. không có lý do theo Điều 38 Bộ luật lao động năm 2012 và khi bà đang mang thai vi phạm Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012.

Tại bản án lao động phúc thẩm số 72/2012/LĐPT ngày 09-12-2012 của Tòa án nhân dân thành phố H. đã xử: Xác định Công ty TNHH Đ.T chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với bà Trinh, vi phạm lý do tại Điều 38 và Điều 39 Bộ luật lao động năm 2012; Yêu cầu Công ty TNHH may mặc Đ.T nhận bà Tr. trở lại làm việc và bồi thường 02 tháng lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, tiền lương trong thời gian bà Tr. không làm việc và các quyền lợi khác.

Cần lưu ý là, nếu người sử dụng lao động không tuân theo các quy định của pháp luật về căn cứ, thủ tục khi chấm dứt sử dụng lao động thì quyết định chấm dứt đó bị coi là trái pháp luật và vì thế phải gánh chịu các hậu quả pháp lý theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012. Thực tế đã chứng minh, vì lợi ích của mình, nhất là đặt trong bối cảnh hiện nay ở Việt Nam, cung lao động cao hơn rất nhiều so với cầu lao động, người sử dụng lao động đã chấm dứt sử dụng người lao động một cách tùy tiện, vi phạm cả lý do và thủ tục pháp luật quy định. Ví dụ, vụ án giữa ông Lê Văn N. và Công ty liên doanh AK. Công ty liên doanh AK chấm dứt việc sử dụng lao động với ông N. với lý do thay bảo vệ chuyên nghiệp mà không giải quyết bất kỳ quyền lợi nào và cũng không có quyết định cho thôi việc.

Nhìn chung, pháp luật quy định cụ thể về căn cứ, thủ tục chấm dứt sử dụng lao động của người sử dụng lao động. So với trước, quyền này được pháp luật quy định theo hướng mở rộng hơn. Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm đã nêu, pháp luật về quyền này còn có một số vấn đề bất cập sau đây:

*Thứ nhất*, thủ tục cho người lao động thôi việc vì lý do từ người sử dụng lao động quy định tại Điều 44, Điều 45 Bộ luật lao động năm 2012 khác nhau là không hợp lý.

Điều đó vừa gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong quá trình áp dụng để cho người lao động thôi việc, vừa không phù hợp với pháp luật quốc tế. Theo quy định của Tổ chức Lao động quốc tế trong Công ước số 158 về chấm dứt sử dụng lao động do người sử dụng lao động chủ động và pháp luật các nước Thụy Điển, Đức, Nhật Bản... thì thủ tục cho người lao động trong các trường hợp trên về cơ bản là giống nhau. Vì thế, cần xem xét lại quy định này để bảo đảm tính khả thi và sự phù hợp với pháp luật quốc tế.

*Thứ hai*, quy định người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn phải có lý do (trong khi đó người lao động không cần lý do) cần xem xét lại. Quy định hiện hành hướng tới mục đích bảo vệ quyền tự do việc làm của người lao động, tránh nguy cơ biến người lao động thành nô lệ trá hình. Tuy nhiên, trong mối tương quan với quyền và lợi ích của người sử dụng lao động, đặc biệt dưới góc độ quản lý lao động, quy định này không hợp lý.

Có ý kiến cho rằng, đây là quy định cần xem xét lại bởi hai lý do: Lý do thứ nhất, người lao động ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn thường là những người có vị trí quan trọng hoặc giữ chức vụ trong doanh nghiệp và có thể họ còn biết rõ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của doanh nghiệp. Vì thế, sự chấm dứt của họ trong nhiều trường hợp có ảnh hưởng rất lớn, thậm chí gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Lý do thứ hai, pháp luật lao động các nước trên thế giới như Nga, Pháp, Trung Quốc, Lào, Thụy Điển... đều quy định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của cả hai bên đều phải có lý do. Tác giả đồng ý với quan điểm này. Đó là pháp luật cần xem xét lại quy định này nhằm bảo đảm sự bình đẳng của các bên trong quan hệ lao động, đồng thời bảo đảm quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong cơ chế kinh tế thị

trường, mà ở đó quan hệ lao động luôn được phát triển ổn định, bền vững cùng với sự dân chủ và công bằng.

Thứ ba, quy định mức bồi thường khi các bên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động năm 2012, khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thì phải thực hiện rất nhiều nghĩa vụ đối với người lao động. Một nghĩa vụ cơ bản là người sử dụng lao động phải trả cho người lao động ít nhất 02 tháng tiền lương. Trong khi đó, tại khoản 1 Điều 43 Bộ luật lao động năm 2012, khi người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ngoài các nghĩa vụ khác, người lao động phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Thực chất khoản tiền này là tiền bồi thường về danh dự, uy tín khi bị bên kia đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật (không đúng quy định của pháp luật về lý do, thủ tục khi đơn phương chấm dứt).

Việc phân biệt về mức bồi thường trong trường hợp này là không hợp lý, kể cả dưới góc độ tài sản. Bởi nếu như hành vi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người sử dụng lao động làm ảnh hưởng việc làm, thu nhập, sức khỏe, danh dự đối với người lao động, thì việc người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật cũng làm ảnh hưởng đến tiến độ công việc, doanh thu, uy tín của đơn vị.

#### **4. Quyền giải quyết khiếu nại**

Theo quy định tại Điều 132 Bộ luật lao động năm 2012, thì người sử dụng lao động có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi của mình bị khiếu nại. Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai đối với khiếu nại về lao động khi người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết lần đầu hoặc đã hết thời hạn quy định. Thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý. Trường hợp ở vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn thì thời hạn giải quyết khiếu nại không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý. Như vậy, quyền giải quyết khiếu nại của người sử dụng

lao động được hiểu là quyền người sử dụng lao động được thụ lý, xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết khiếu nại. Quyền giải quyết khiếu nại của người sử dụng lao động có vai trò và ý nghĩa hết sức quan trọng trong hoạt động quản lý lao động trong đơn vị. Bởi lẽ đây là cơ hội cho người sử dụng lao động tự xem xét lại hoạt động quản lý lao động của mình có đúng pháp luật hay không, từ đó có biện pháp chấn chỉnh, khắc phục, xử lý để nâng cao hiệu quả quản lý lao động ở đơn vị.

Trong quá trình giải quyết khiếu nại, từ khâu thụ lý đơn đến khi ra quyết định giải quyết khiếu nại, người sử dụng lao động phải đảm bảo kịp thời, khách quan, công khai, dân chủ. Bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người khiếu nại, người bị khiếu nại, người tố cáo, người bị tố cáo và cá nhân, tổ chức liên quan theo đúng quy định của pháp luật hiện hành.

Khi tiếp nhận đơn khiếu nại của người lao động, tập thể lao động, người sử dụng lao động phải tiến hành kiểm tra xem xét nội dung vụ việc trong đơn có thuộc thẩm quyền giải quyết của mình hay không. Nếu vụ việc thuộc phạm vi thẩm quyền giải quyết của mình, thì trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được khiếu nại thuộc phạm vi, thẩm quyền giải quyết của mình, người giải quyết khiếu nại lần đầu phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại và Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính;

Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc thông báo theo quy định, người giải quyết khiếu nại lần đầu phải thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được khiếu nại, người sử dụng lao động phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho người lao động hoặc tập thể lao động khiếu nại và Chánh Thanh tra sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động đặt trụ sở chính. Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc thông báo theo quy định, người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến. Khi thụ lý giải quyết khiếu nại,

người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại phải ra quyết định thụ lý giải quyết khiếu nại.

Trong thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu, người sử dụng lao động tự mình hoặc giao cho bộ phận chuyên môn tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại. Việc kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại phải bảo đảm khách quan, chính xác, kịp thời và thực hiện đúng các quyền và nghĩa vụ theo quy định hiện hành. Người giải quyết khiếu nại lần đầu tự mình hoặc giao cho bộ phận chuyên môn tiến hành kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại. Việc kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại phải bảo đảm khách quan, chính xác, kịp thời. Đồng thời, người có trách nhiệm kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại có quyền, nghĩa vụ sau đây:

- Yêu cầu người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp thông tin, tài liệu và chứng cứ về nội dung khiếu nại;
- Yêu cầu người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan giải trình bằng văn bản về nội dung khiếu nại;
- Triệu tập người khiếu nại, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;
- Trưng cầu giám định làm căn cứ giải quyết khiếu nại;
- Tiến hành biện pháp kiểm tra, xác minh khác theo quy định của pháp luật;
- Báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh và chịu trách nhiệm về kết quả xác minh. Báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh gồm nội dung chính như đối tượng kiểm tra, xác minh; thời gian tiến hành kiểm tra, xác minh; người tiến hành kiểm tra, xác minh; nội dung kiểm tra, xác minh; kết quả kiểm tra, xác minh; kết luận và kiến nghị nội dung giải quyết khiếu nại; nội dung khác (nếu có).

Trong quá trình giải quyết khiếu nại lần đầu, nếu yêu cầu của người khiếu nại và kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại còn khác nhau thì người sử dụng lao động phải gặp gỡ, đối thoại với người khiếu nại, người có quyền và nghĩa vụ liên quan, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan để làm rõ nội dung khiếu nại, yêu cầu của người khiếu nại và hướng giải quyết khiếu nại; việc đối thoại phải tiến hành công khai, dân chủ. Khi đối thoại, người sử dụng lao động phải nêu rõ nội dung cần đối thoại; kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại.

nại. Người tham gia đối thoại có quyền trình bày ý kiến, đưa ra chứng cứ liên quan đến khiếu nại và yêu cầu của mình. Việc đối thoại phải được lập thành biên bản. Biên bản phải ghi rõ ý kiến của những người tham gia, kết quả đối thoại, có chữ ký hoặc điểm chỉ của người tham gia. Biên bản đối thoại được lưu vào hồ sơ giải quyết khiếu nại.

Sau khi đối thoại, người sử dụng lao động căn cứ vào kết quả đối thoại để ra quyết định giải quyết khiếu nại. Quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu phải có các nội dung như: ngày, tháng, năm ra quyết định; tên, địa chỉ người khiếu nại, người bị khiếu nại; nội dung khiếu nại; kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại; kết quả đối thoại (nếu có); căn cứ pháp luật để giải quyết khiếu nại; kết luận nội dung khiếu nại; giải quyết vấn đề cụ thể trong nội dung khiếu nại; việc bồi thường thiệt hại cho người bị thiệt hại (nếu có); quyền khiếu nại lần hai, quyền khởi kiện vụ án tại Tòa án<sup>1</sup>. Trường hợp nhiều người cùng khiếu nại về một nội dung thì người sử dụng lao động căn cứ vào kết luận nội dung khiếu nại để ra quyết định giải quyết khiếu nại cho từng người hoặc ra quyết định giải quyết khiếu nại kèm theo danh sách những người khiếu nại. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định giải quyết khiếu nại, người sử dụng lao động có trách nhiệm gửi quyết định giải quyết khiếu nại đến người khiếu nại, Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi người sử dụng lao động bị khiếu nại đặt trụ sở chính. Trường hợp khiếu nại do cơ quan, tổ chức, cá nhân khác chuyển đến, ngoài việc gửi quyết định giải quyết khiếu nại theo quy định, người sử dụng lao động phải gửi quyết định giải quyết khiếu nại cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến.

Việc giải quyết khiếu nại phải được lập thành hồ sơ. Hồ sơ giải quyết khiếu nại bao gồm: đơn khiếu nại hoặc văn bản ghi nội dung khiếu nại; thông báo thụ lý giải quyết khiếu nại; quyết định thụ lý giải quyết khiếu nại; tài liệu, chứng cứ thu thập trong quá trình giải quyết khiếu nại; báo cáo kết quả kiểm tra, xác minh nội dung khiếu nại; kết quả giám định (nếu có); biên bản tổ chức đối thoại (nếu có); quyết định giải quyết khiếu nại; tài liệu khác có liên quan. Hồ sơ

<sup>1</sup> Quy định tại khoản 2 Điều 22 Nghị định số 119/2014/NĐ-CP

giải quyết khiếu nại phải được đánh số theo trình tự thời gian và được lưu giữ theo quy định của pháp luật<sup>2</sup>.

Hồ sơ giải quyết khiếu nại được chuyển đến người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai hoặc Tòa án có thẩm quyền giải quyết khi có yêu cầu. Dù không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại của người sử dụng lao động, nhưng người khiếu nại bắt buộc phải tuân theo. Nếu cho rằng quyết định giải quyết khiếu nại của người sử dụng lao động không thỏa đáng, người khiếu nại có quyền yêu cầu cơ quan có thẩm quyền giải quyết.

Như vậy, có thể thấy rằng, cùng với việc trao quyền giải quyết khiếu nại cho người sử dụng lao động và để bảo đảm cho quyền này được thực thi hiệu quả, pháp luật quy định người sử dụng lao động phải tuân theo các nguyên tắc, trình tự, thủ tục hết sức chặt chẽ. So với trước đây, quy định hiện hành về thẩm quyền, thời hạn, thủ tục giải quyết khiếu nại của người sử dụng lao động ít thủ tục hơn. Đặc biệt, quy định chỉ người sử dụng lao động mới có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đã thể hiện rõ rệt sự chú trọng của Nhà nước đối với quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động trong đơn vị sử dụng lao động.



**TTBD ĐBDC**



---

<sup>2</sup> Quy định tại Điều 24 Nghị định số 119/2014/NĐ-CP