

BẢO VỆ VIỆC LÀM CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG TỐ CÁO:

Liệu có đánh trống bỏ dùi?

Mới đây, Thông tư 08/2020 của Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội đã hướng dẫn cụ thể cách thực hiện quyền được bảo vệ việc làm của người tố cáo làm việc theo hợp đồng lao động trong doanh nghiệp và trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp theo Luật Tố cáo 2018⁽¹⁾ (sau đây gọi là “người lao động tố cáo”, viết tắt NLĐTC).

TS. LÊ THỊ ÁNH NGUYỆT^(*) - NGUYỄN THỊ TÚ TRINH^()**

THÔNG TƯ 08/2020: CHI TIẾT VÀ DỄ HIỂU

Luật Tố cáo đã có quy định người tố cáo được quyền đề nghị người giải quyết tố cáo áp dụng các biện pháp bảo vệ việc làm, các quyền và lợi ích hợp pháp khác đã bị xâm hại hoặc có nguy cơ bị xâm hại. Tuy nhiên, việc thực hiện các quyền này trên thực tế thường không hiệu quả, bởi pháp luật không quy định các biểu mẫu, và do đó, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thường yêu cầu NLĐTC “viết lại đơn” do tên đơn không phù hợp với quy định của pháp luật, hoặc do nội dung đơn không hợp lệ cần bổ sung thông tin, bằng chứng...; có khi đơn còn không được tiếp nhận với lý do không thuộc thẩm quyền giải quyết và chỉ được trả lời bằng miệng mà không cung cấp bất kỳ cơ sở pháp lý hay hướng dẫn cụ thể nào.

Nhưng kể từ ngày 1-12-2020, khi Thông tư 08 bắt đầu có hiệu lực, những vướng mắc nêu trên phần nào được tháo gỡ. Cụ thể, đi kèm với Thông tư 08 còn có các biểu mẫu được ban hành, như văn bản đề nghị áp dụng biện pháp bảo vệ việc làm của người giải quyết tố cáo; quyết định thay đổi, bổ sung việc áp dụng các biện pháp bảo vệ việc làm; thông báo không áp dụng biện pháp bảo vệ việc làm; quyết định chấm dứt biện pháp bảo vệ việc làm...

Bên cạnh đó, Thông tư 08 cũng xác định trách nhiệm của các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm bảo vệ việc

làm cho NLĐTC. Đầu tiên là yêu cầu doanh nghiệp không được phân biệt đối xử về việc làm; không được trả thù, trả đũa, đe dọa làm ảnh hưởng đến việc làm, các khoản thu nhập và lợi ích hợp pháp khác từ việc làm của NLĐTC⁽²⁾.

Thứ hai, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có trách nhiệm giám sát doanh nghiệp trong việc chấp hành các biện pháp bảo vệ việc làm cho NLĐTC theo yêu cầu, đề nghị của cơ quan quyết định áp dụng các biện pháp bảo vệ; có ý kiến bằng văn bản với doanh nghiệp không áp dụng các biện pháp bảo vệ việc làm của NLĐTC và báo cáo ngay sự việc không chấp hành này với cơ quan ra quyết định áp dụng biện pháp bảo vệ

và công đoàn cấp trên trực tiếp (hoặc tổ chức đại diện hợp pháp cấp trên trực tiếp) của người lao động để kịp thời có biện pháp bảo vệ việc làm cho NLĐTC⁽³⁾.

Thứ ba, UBND các cấp có trách nhiệm chung chỉ đạo các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan phối hợp xem xét, quyết định bảo vệ việc làm, bố trí phương tiện, kinh phí tổ chức thực hiện các biện pháp bảo vệ việc làm của NLĐTC, yêu cầu doanh nghiệp chấp hành các biện pháp bảo vệ việc làm của NLĐTC theo quy định



của pháp luật, xử lý các cơ quan, tổ chức, cá nhân có hành vi vi phạm pháp luật về lao động đối với NLĐTC. Đặc biệt, Thông tư 08 phân định rõ ràng rủi ro pháp vi thẩm quyền của UBND các cấp trong quá trình ra quyết định áp dụng, và giám sát áp dụng các biện pháp bảo vệ việc làm của NLĐTC (người giúp việc gia đình, người làm việc tại các cơ sở, tổ chức được cấp phép hoạt động theo quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp xã, cấp huyện, cấp tỉnh)⁽⁴⁾.

NHƯNG THIẾU THỜI HẠN THỰC THI TRÁCH NHIỆM

Mặc dù đã cụ thể hóa được những nội dung như nêu trên, Thông tư 08 vẫn cho thấy chưa có đủ cơ sở để hiện thực hóa quyền được bảo vệ việc làm của NLĐTC.

Trên thực tế, các quy định xác lập trách nhiệm của người sử dụng lao động như không được trả thù, trù dập, đe dọa làm ảnh hưởng đến việc làm, các khoản thu nhập và lợi ích hợp pháp từ việc làm của NLĐTC là không mới, song, nhiều NLĐTC vẫn phải kéo dài tình trạng khiếu nại, tố cáo vượt cấp, thậm chí là sau tất cả, họ vẫn bị mất việc làm và chỉ có thể kiện ra tòa để bảo vệ việc làm của mình.

Nguyên nhân trước nhất, toàn bộ các quy định bảo vệ việc làm cho NLĐTC đều không quy định thời hạn cụ thể đối với nghĩa vụ trả lời của các cơ quan, tổ chức có trách nhiệm. Khi NLĐTC gửi đơn yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích của mình đến công đoàn cơ sở, thậm chí là đến Liên đoàn lao động cấp trên, các cơ quan này có thể im lặng nhiều tháng liền vẫn không có văn bản trả lời. Và trong khoảng thời gian bị “ngâm” đơn yêu cầu, NLĐTC có thể bị trù dập đến mức mất việc làm. Như vậy, chế định bảo vệ kịp thời NLĐTC liệu có ý nghĩa gì?

Thứ hai, Thông tư 08 quy định nhiều cơ quan, cá nhân có trách nhiệm bảo vệ việc làm cho NLĐTC nhưng trong bối cảnh không có thời

hạn cho trách nhiệm bảo vệ, các cơ quan có thể “nhìn nhau” chờ đợi, thành ra vẫn chưa xác lập trách nhiệm bảo vệ NLĐTC một cách kịp thời. Xin nêu ví dụ tinh huống của bà H.H - nhân viên hỗ trợ bán hàng của một doanh nghiệp sản xuất nước giải khát⁽⁵⁾. Trong khoảng thời gian 2017-2018, bà H.H phát hiện sai phạm của một số nhân viên trong doanh nghiệp và báo cáo lên ban giám đốc lẩn tập đoàn có trụ sở tại Mỹ. Tuy nhiên, báo cáo của bà không được giải quyết thỏa đáng. Ngược lại, vào ngày 10-1-2019, bất chấp sự phản đối của công đoàn cơ sở, lãnh đạo doanh nghiệp ra quyết định sa thải bà H.H vì đã có hành vi vu khống, đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng cho doanh nghiệp 1,7 ti đồng. Không đồng ý với quyết định này, bà H.H khởi kiện doanh nghiệp tại tòa án. Đầu tháng 7-2020, tòa sơ thẩm tuyên hủy quyết định kỷ luật sa thải đối với bà H.H và buộc doanh nghiệp phải bồi thường hơn 172 triệu đồng, đồng thời phải nhận bà H.H trở lại làm việc⁽⁵⁾. Như vậy, trách nhiệm pháp lý đối với các cá nhân đã ký luật sa thải trái pháp luật đối với bà H.H là gì?

THIẾU CHẾ TÀI DÂN SỰ HAY HÀNH CHÍNH

Việt Nam là một trong số 186 nước thành viên Công ước của Liên hiệp quốc về chống tham nhũng (UNCAC) (số liệu tới ngày 9-5-2019), đã ký kết từ năm 2003 và chính thức phê chuẩn, tổ chức thực thi từ năm 2009. Trong UNCAC, quyền và lợi ích hợp pháp của người tố cáo được quy định tại Điều 33, tuy nhiên, Việt Nam chưa cụ thể hóa điều này như một thành viên khác là Hàn Quốc.

Theo Bộ luật Hình sự 2015 của Việt Nam, hành vi trả thù buộc thôi việc, sa thải người lao động khiếu nại, tố cáo có thể bị xử mức phạt tù cao nhất lên đến 7 năm⁽⁶⁾. Thế nhưng trong vụ việc kể trên, liệu bà H.H có thể yêu cầu Viện Kiểm sát có thẩm quyền khởi tố tội danh này với các cá

nhân của doanh nghiệp được không. Câu trả lời là... không biết đến khi nào hình phạt theo luật có thể được áp dụng để răn đe và phòng ngừa các trường hợp trả thù bằng cỗ tình trù dập, sa thải người lao động. Có thể thấy chế định xử lý hình sự các cá nhân trù dập, sa thải trái pháp luật NLĐTC cần xác lập trách nhiệm của cơ quan điều tra trong việc xác định mức độ nguy hiểm của hành vi trù dập đối với xã hội, đối với NLĐTC. Điều này mất nhiều thời gian trong khi việc bảo vệ việc làm cho NLĐTC cần nhanh chóng và cụ thể.

Thêm nữa, pháp luật bảo vệ việc làm cho NLĐTC càng không thể bị lạm dụng với ý nghĩa trừng trị người trả thù NLĐTC theo kiểu “ăn miếng trả miếng”. Thay vào đó, Thông tư 08 có tính nhân văn hơn bằng sửa đổi, bổ sung các chế tài hành chính, dân sự thật rõ ràng và thực tế như cách mà Hàn Quốc đã làm, để trên cơ sở đó, những hành vi trù dập leo thang sẽ bị xử lý từ thấp đến cao. Nhưng, Thông tư 08 hiện vẫn không có bất kỳ chế tài dân sự hay là hành chính nào đối với cá nhân, tổ chức sa thải trái pháp luật NLĐTC. Và khi chưa có chế tài phù hợp và tương xứng, phía doanh nghiệp vẫn sẽ không tự mình dùng “tay phải đánh tay trái” lên những cá nhân trù dập, trả thù NLĐTC.

⁽¹⁾ Tiến sĩ, luật sư cấp cao Công ty Luật Phước & Partners, thành viên Hội đồng khoa học Trung tâm Trọng tài quốc tế VIAC.

⁽²⁾ Công ty Luật Phước & Partners.

⁽³⁾ Điều 47 khoản 3: “Khi có căn cứ về việc vị trí công tác, việc làm, tính mạng, sức khỏe, tài sản, danh dự, nhân phẩm của người quy định tại khoản 1 Điều này đang bị xâm hại hoặc có nguy cơ bị xâm hại ngay tức khắc hay bị hoài nghi, phần biệt đối xử do việc tố cáo, người giải quyết tố cáo, cơ quan khác có thẩm quyền tự quyết định hoặc theo đề nghị của người tố cáo quyết định việc áp dụng biện pháp bảo vệ cần thiết”.

⁽⁴⁾ Điều 7 khoản 1, 2, 3 Thông tư 08/2020

⁽⁵⁾ Điều 8 Thông tư 08/2020

⁽⁶⁾ <https://nld.com.vn/cong-doan/sao-lai-tra-dua-nguo-lao-dong-20200707214620554.htm>

⁽⁷⁾ Điều 166.2 Bộ luật Hình sự 2015 được sửa đổi, bổ sung năm 2017