

**THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

ĐÀO MỘNG DIỆP*

HÀ LÊ QUỲNH CHI**

Ngày nhận bài: 13/05/2024

Ngày phản biện: 04/06/2024

Ngày đăng bài: 30/06/2024

Tóm tắt:

Trong những năm gần đây, ở nước ta, các tranh chấp trong lĩnh vực lao động, đặc biệt là tranh chấp hợp đồng lao động (HĐLĐ) ngày càng trở nên phổ biến và đó dường như là một tất yếu khách quan trong nền kinh tế thị trường. Nhà nước đã ban hành Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015 để điều chỉnh quá trình giải quyết loại tranh chấp này hiệu quả, tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong các quy định pháp luật hiện hành. Bài viết đánh giá thực trạng pháp luật và đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp HĐLĐ trong giai đoạn hiện nay.

Từ khoá:

Pháp luật, giải quyết, tranh chấp, hợp đồng lao động.

Abstract:

In recent years, disputes in the field of labour, especially labour contract (HDLD) disputes have become more and more popular in our country, which seems to be an objective indispensable in the market economy. The State issued the Labor Code in 2019 and the Code of Civil Procedure (BLLĐ) in 2015 to adjust the process of resolving this type of dispute effectively. However, there are still some limitations in the current regulations. The article assesses the situation of the law and proposes several solutions to improve the law and enhance the effectiveness of the law on the settlement of labour contracts in the current period.

Keywords:

Law, resolve, dispute, labour contract.

1. Đặt vấn đề

* TS., Giảng viên Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Luật, Đại học Huế; Email: diepdm@hul.edu.vn

** ThS., Đại học Huế; Email: hlqchi@hueuni.edu.vn

Trên thực tế, có rất nhiều tranh chấp lao động xảy ra có liên quan đến HĐLĐ, vì vậy, pháp luật của các quốc gia thường quy định rất chặt chẽ đến HĐLĐ; đặc biệt là của người sử dụng lao động (NSDLĐ) nhằm đảm bảo cho quan hệ lao động phát triển hài hòa, ổn định sản xuất, bảo vệ quyền lợi chính đáng, hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ, hạn chế các tranh chấp lao động phát sinh. Bên cạnh đó, nhà nước cũng đã ban hành các quy định về giải quyết tranh chấp lao động nói chung cũng như giải quyết tranh chấp HĐLĐ nói riêng để điều chỉnh các quan hệ lao động nhằm bảo đảm sự phát triển kinh tế, thị trường lao động và sự ổn định của xã hội.

2. Đánh giá quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

2.1. Ưu điểm của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

HĐLĐ là hình thức pháp lý của quan hệ lao động (QHLĐ) cá nhân; loại QHLĐ phổ biến trong nền kinh tế thị trường. HĐLĐ theo đúng nghĩa của nó chỉ ra đời và phát triển khi có những điều kiện nhất định như: Gắn liền với nền sản xuất hàng hóa phát triển có thị trường của sức lao động và sức lao động là hàng hóa; gắn liền với các trung tâm đô thị ở đó tập trung các hoạt động sản xuất công nghiệp¹. Do đó, HĐLĐ là chế định quan trọng bậc nhất của BLLĐ, nhiều nội dung của BLLĐ là sự phát sinh hoặc có mối quan hệ liên quan mật thiết đến quan hệ HĐLĐ. Qua các lần sửa đổi, bổ sung BLLĐ năm 1994, 2012, 2019 thì chương HĐLĐ là chương có số lượng điều luật sửa đổi, bổ sung nhiều nhất. Sau khi rà soát, chỉnh sửa và lược bỏ các điều có nội dung đã được quy định bởi các luật khác; sửa đổi, bổ sung các điều, khoản của BLLĐ năm 2012 theo mục đích và các quan điểm chỉ đạo sửa đổi, ngày 20/11/2019 Quốc hội Khóa XIV đã thông qua BLLĐ năm 2019 gồm 17 Chương, 220 Điều và có hiệu lực kể từ ngày 01/01/2021. Hợp đồng lao động được quy định tại Mục 2 Chương III Bộ luật Lao động năm 2019, với 06 điều (từ Điều 28 đến Điều 33). Dưới góc nhìn đối sánh so với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có nhiều quy định mới đáng chú ý về chế định giải quyết tranh chấp lao động trong đó có “giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động”. Theo pháp luật hiện hành, giải quyết tranh chấp lao động nói chung trong đó tranh chấp về hợp đồng lao động là một dạng của tranh chấp lao động, được thực hiện thông qua các cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp bao gồm: i)

¹ Nguyễn Năng Quang (2021), *Bộ luật Lao động năm 2019 và sự ảnh hưởng đến giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. số chuyên đề 11, tr. 24-27.

Hoà giải viên; ii) Hội đồng trọng tài lao động; Toà án nhân dân. Theo đó, giải quyết tranh chấp lao động nói chung và giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động được quy định cụ thể như sau:

Thứ nhất, về hoà giải lao động

Một là, việc quy định trong trường hợp hoà giải không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc hết thời hạn giải quyết theo quy định mà hòa giải viên lao động (HGVLĐ) không tiến hành hoà giải thì mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Toà án giải quyết. Quy định này tạo điều kiện cho các bên được phép linh động lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp phù hợp với mình. Ngược lại, quy định này mang lại trách nhiệm rất lớn cho HGVLĐ vì thời gian giải quyết là khá ngắn, chưa kể có nhiều vụ việc phức tạp hoặc có liên quan giữa nhiều tổ chức đại diện các bên với nhau. Vì vậy nên đưa ra các thời hạn hoà giải khác nhau cho các loại tranh chấp dựa trên tính chất, mức độ và nội dung của mỗi vụ việc tranh chấp.

Hai là, bỏ trình tự giải quyết bắt buộc tại Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện sau khi tranh chấp đã qua thủ tục hòa giải tại HGVLĐ. Thay vào đó, các bên tranh chấp được lựa chọn giải quyết tại Hội đồng trọng tài lao động hoặc khởi kiện đến Toà án.

Thứ hai, về Hội đồng trọng tài lao động

Quy định về Hội đồng trọng tài lao động trong BLLĐ năm 2019 cũng có nhiều điểm mới so với BLLĐ năm 2012, cụ thể số lượng thành viên của Hội đồng được quy định tăng từ “không quá 7 người” lên “ít nhất 15 người”. Theo đó, khoản 2, Điều 185 BLLĐ năm 2019 quy định số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người, bao gồm số lượng ngang nhau do các bên đề cử, cụ thể phải có tối thiểu 5 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh đề cử, trong đó có Chủ tịch Hội đồng là đại diện lãnh đạo và thư ký Hội đồng là công chức của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh; tối thiểu 5 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử; và tối thiểu 5 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

Bên cạnh đó, thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài lao động cũng được mở rộng hơn. Cụ thể, Điều 187 BLLĐ năm 2019 quy định Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ bên cạnh Hòa giải viên và Tòa án nhân

dân. Về nguyên tắc, các tranh chấp HĐLĐ 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 HĐLĐ không bắt buộc 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 theo quy định tại Điều 188 BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết trong trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải theo quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành theo quy định. Có thể thấy việc quy định thêm chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ là Hội đồng trọng tài lao động sẽ giúp cho các bên tranh chấp có thêm sự lựa chọn từ đó bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp họ. Đồng thời, việc bổ sung các quy định mới quy định chi tiết về điều kiện, thủ tục giải quyết tranh chấp trong hai trường hợp nêu trên của Hội đồng trọng tài lao động đã tạo cơ sở pháp lý giúp cho việc áp dụng trên thực tiễn được thuận lợi, dễ dàng hơn.

Việc sửa đổi, bổ sung các quy định liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 không chỉ đáp ứng được yêu cầu phát triển của các quan hệ xã hội nói chung và quan hệ lao động nói riêng, mà còn góp phần vào việc bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là đối với người lao động – bên luôn được xem là yếu thế hơn so với người sử dụng lao động.

Thứ ba, về thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ của Tòa án nhân dân

Quy định liên quan đến thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ của Tòa án nhân dân được ghi nhận tại Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên, do có những thay đổi về khái niệm tranh chấp lao động trong đó có tranh chấp về HĐLĐ do đó, Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã được chỉnh sửa, bổ sung mở rộng phạm vi tranh chấp như sau:

Một là, sửa tên “Điều 32. Những tranh chấp về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án” thành “Điều 32. Những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án”;

Hai là, sửa đổi, bổ sung nội dung Điều 32 của Bộ luật Tố tụng dân sự theo hướng làm rõ các loại tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền, thủ tục... liên quan đến khởi kiện, thụ lý vụ án như sau: Tranh chấp HĐLĐ mà hai bên thỏa thuận lựa chọn hội đồng trọng tài lao

động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Với những sửa đổi, bổ sung trên đây của Bộ luật Lao động năm 2019 liên quan đến Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, thì khi xem xét điều kiện thụ lý vụ án lao động, Tòa án nhân dân cần nghiên cứu thủ tục hòa giải, trọng tài về chủ thể giải quyết, trình tự, thủ tục hòa giải, trọng tài cùng các yếu tố khác để đánh giá xem có đủ điều kiện thụ lý vụ án lao động hay không.

2.2. Hạn chế, tồn tại của pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

- Tồn tại, hạn chế quy định về hòa giải viên lao động

Một là, về thời hạn giải quyết. Theo đó, hòa giải viên phải tiến hành tổ chức hòa giải cho các bên trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ khi nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp. Trong thời hạn này, nếu có bên đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên sẽ lập biên bản hòa giải không thành. Tuy nhiên, nếu trong thời hạn 05 ngày giải quyết tranh chấp hòa giải viên đã triệu tập đến lần thứ hai mà có bên vì lý do chính đáng như ốm đau có xác nhận của cơ sở y tế, nên không thể tham dự được phiên hòa giải thì vấn đề này sẽ được giải quyết như thế nào cho phù hợp. Các bên có được quyền yêu cầu gia hạn thời gian giải quyết tranh chấp sang một thời điểm khác thích hợp hơn hay không. Nhưng hiện nay, pháp luật chưa quy định về nội dung này, có thể nhận thấy đây sẽ là một rào cản pháp lý khiến các bên gặp khó khăn trong quá trình giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải, vì vậy cần có sự điều chỉnh về mặt pháp lý cho nội dung này.

Hai là, bất cập về hình thức xác lập uỷ quyền tham gia phiên họp hòa giải

Theo pháp luật hiện hành, các bên tranh chấp có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải khi không thể tự mình tham dự vì một số lý do riêng. Tuy nhiên, việc uỷ quyền trong trường hợp này cần được lập dưới dạng hình thức như thế nào để có giá trị pháp lý, có phải bắt buộc lập bằng văn bản hay có thể lập bằng lời nói hoặc một hành vi cụ thể. Ví dụ: trong trường hợp tranh chấp HĐLĐ cá nhân về tiền lương giữa A là NLĐ và B là NSDLĐ, do bận việc cơ quan không thể tham gia phiên họp hòa giải nên B đã uỷ quyền bằng lời nói cho em gái là C (18 tuổi) tham dự thì việc đại diện uỷ quyền của

C có thực hiện được trong trường hợp này không. Đây cũng là một bất cập đang tồn tại cần có hướng giải quyết cho vấn đề này².

Ba là, giá trị thực thi biên bản hòa giải thành của hòa giải viên lao động chưa có cơ chế đảm bảo thực hiện. Việc đảm bảo thực hiện các thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải thành là nghĩa vụ bắt buộc các bên tham gia phải tôn trọng và thực hiện đúng với cam kết. Tuy nhiên, với quy định hiện hành thì không đưa ra cơ chế thi hành bắt buộc các bên phải thực hiện kết quả hòa giải thành mà đưa ra các phương án giải quyết khác (như yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án giải quyết) cho phép các bên tranh chấp tùy nghi lựa chọn để giải quyết. Với quy định này gián tiếp khẳng định biên bản hòa giải thành không có giá trị pháp lý ràng buộc đối với các bên tranh chấp. Từ đó, kết quả giải quyết tranh chấp không có khả năng thực thi trong thực tế và là một trong những nguyên nhân khiến cho các bên tranh chấp không lựa chọn phương thức hòa giải, đặc biệt là hòa giải bằng hòa giải viên lao động. Đồng thời, với quy định này cũng đã làm mất giá trị và ý nghĩa ban đầu của hình thức giải quyết tranh chấp HĐLĐ thông qua hòa giải³.

- Tôn tại, hạn chế quy định về Trọng tài lao động

Một là, thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ hiện nay được quy định theo đơn vị hành chính lãnh thổ, mỗi HĐTTLĐ bị giới hạn bởi địa giới hành chính cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương. Điều này dẫn đến những tỉnh, thành phố tập trung đông lao động sẽ bị quá tải và một số tỉnh sẽ không phát sinh tranh chấp và gây ra lãng phí, chất lượng trọng tài viên không đồng đều ở các tỉnh thành khác nhau và hoạt động không hiệu quả;

Hai là, chưa có quy định cụ thể về thỏa thuận trọng tài, hình thức, nội dung, cũng như các điều kiện có hiệu lực của thỏa thuận hoặc điều khoản trọng tài. Thời điểm xác lập thỏa thuận trọng tài là trước hay sau khi phát sinh tranh chấp, khi xảy ra tranh chấp một bên khởi kiện ra Tòa án và một bên yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết hoặc khi có tranh chấp về thẩm quyền thì ai sẽ là người giải quyết tranh chấp về thẩm quyền trong trường hợp này và căn cứ pháp lý để xác định có tranh chấp về thẩm quyền;

² Hoàng Thị Hội, Nguyễn Hưng Thịnh (2019) *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên. Số 205(12) tr.69-75.

³ Nguyễn Anh Thư (2023), *Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, 17, tr.119-127.

Ba là, hiện nay quy trình lựa chọn, điều kiện bổ nhiệm trọng tài viên đã được quy định một cách cụ thể và các điều kiện, tiêu chuẩn ngày càng được nâng cao hơn. Tuy nhiên, cần quy định thêm về độ tuổi bổ nhiệm làm trọng tài viên như một số nước trong khu vực để tăng độ chín về kinh nghiệm và kiến thức trong việc giải quyết tranh chấp của trọng tài viên;

Bốn là, quy trình thủ tục giải quyết của HĐTTLĐ, hiện nay theo tác giả, trọng tài lao động vẫn mang nặng tính hành chính nhà nước và HĐTTLĐ chưa có bộ quy tắc tố tụng riêng để giải quyết tranh chấp HĐLĐ. Trong bối cảnh BLLĐ chưa có quy định cụ thể và Nghị định của Chính phủ chỉ hướng dẫn và quy định một số quy trình và điều kiện nhưng chưa thật sự rõ ràng thì thẩm quyền của HĐTTLĐ trong việc yêu cầu cung cấp tài liệu, chứng cứ hoặc nghĩa vụ giữ bí mật thông tin hoặc phiên họp tổ chức công khai vẫn chưa phù hợp;

Năm là, hiện nay vẫn chưa có chế tài xử phạt đối với trường hợp không cung cấp chứng cứ cho HĐTTLĐ, tiết lộ bí mật thông tin hoặc trường hợp không thành lập Ban trọng tài hoặc không đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp đối với Ban trọng tài;

Sáu là, kết quả của việc giải quyết tranh chấp là phán quyết của Ban trọng tài. Theo quy định hiện nay phán quyết của Hội đồng trọng tài theo tác giả là có giá trị thi hành chưa cao. Bởi sau khi có quyết định của Ban trọng tài nếu các bên không thực hiện thì một trong các bên có quyền khởi kiện tiếp tục ra tòa án. Như vậy, kết quả giải quyết của Ban trọng tài chưa ràng buộc trách nhiệm của các bên. Việc các tranh chấp đã qua hòa giải tại hòa giải viên lao động (lần 1), sau đó được tiếp tục giải quyết tranh chấp tại trọng tài (lần 2), nay lại khởi kiện ra tòa án để yêu cầu giải quyết (lần 3) và chưa tính đến trường hợp bản án, quyết định của tòa án bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm hoặc tòa án hoãn phiên tòa. Như vậy, một vụ việc tranh chấp HĐLĐ có thể được giải quyết đến bốn lần và qua ba cơ quan khác nhau. Điều này gây tốn kém thời gian, lãng phí tiền của cho các bên tranh chấp, ngân sách nhà nước, gây ra nhiều hệ lụy khác như sự mất niềm tin của các bên vào việc giải quyết tranh chấp của nhà nước và hướng các bên đến những phương thức giải

quyết mang tính tiêu cực cho xã hội và không đáp ứng được mục tiêu của phương thức giải quyết tranh chấp trọng tài nói chung, các phương pháp khác nói riêng⁴.

- *Tồn tại, hạn chế quy định về Tòa án nhân dân:*

Pháp luật hiện hành quy định thời gian Thẩm phán ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của đương sự về giải quyết tranh chấp HĐLĐ “thời hạn 07 ngày, kể từ ngày lập biên bản hòa giải thành” tương đối dài làm ảnh hưởng đến hoạt động của các bên tranh chấp lao động. Thời gian Thẩm phán ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của đương sự cần phải được rút ngắn để bảo đảm sự nhanh gọn, thuận lợi trong quan hệ lao động.

3. Một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

3.1. Hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động của hòa giải viên lao động

Thứ nhất, đối với quy định về thời hạn giải quyết tranh lao động thông qua hòa giải cần có sự điều chỉnh theo hướng mở rộng cho phép gia hạn thời gian tiến hành tổ chức phiên họp hòa giải. Cụ thể như sau: “Thời hạn để hòa giải viên tiến hành tổ chức hòa giải là trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa giải viên nhận được yêu cầu từ giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp. Trong trường hợp có lý do chính đáng không thể tham gia phiên họp thì các bên được quyền gia hạn một lần không quá 05 ngày làm việc để tiến hành hòa giải”. Với hướng giải quyết này sẽ tạo điều kiện thuận lợi và đảm bảo cho các bên có thể tiến hành tham gia phiên họp hòa giải nhằm đạt được mục đích hữu hiệu nhất trong vấn đề giải quyết tranh chấp HĐLĐ thông qua hình thức hòa giải⁵.

Thứ hai, đối với bất cập về hình thức xác lập uỷ quyền tham gia phiên họp hòa giải có thể giải quyết theo hướng bắt buộc uỷ quyền phải được lập thành văn bản và có công chứng, chứng thực. Hướng giải quyết này giúp hòa giải viên xác định được tư cách của chủ thể tham gia uỷ quyền và phạm vi mà bên nhận uỷ quyền được thực hiện tại phiên họp hòa giải. Qua đó, thể hiện tính chặt chẽ về mặt nội dung của quy định pháp luật và tạo cơ sở pháp lý vững chắc để các bên có thể áp dụng vào quá trình áp dụng pháp luật trong thực tế.

⁴ Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiện Trang (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra*, Tạp chí Khoa học Kiểm sát số Chuyên đề 01 (58)/2022, tr.82-89

⁵ Trần Thị Nguyệt (2023), *Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay*, Tạp chí Công thương điện tử, <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-quy-dinh-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tai-hoa-giai-vien-lao-dong-hien-nay-108284.htm>, truy cập 4/2024.

Thứ ba, quy định chặt chẽ hơn các tiêu chuẩn trở thành hòa giải viên lao động.

Vì hoạt động hòa giải thường liên quan đến các quy tắc, quy định pháp luật, hòa giải viên lao động cần am hiểu về luật pháp, nghiên cứu và nắm được các luật, thông tư, nghị định liên quan đến hòa giải. Ngoài ra, họ còn cần có các kỹ năng hòa giải nên có thể bổ sung việc các hòa giải viên lao động ngoài có bằng đại học trở lên trong lĩnh vực luật pháp cần có chứng chỉ đào tạo, bồi dưỡng kỹ năng hòa giải⁶. Ngoài ra, các tiêu chuẩn về hòa giải viên cũng cần phải tiếp cận dần với tiêu chuẩn theo quan điểm của các chuyên gia thuộc Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO). Tiêu chí chung của hòa giải viên phải là: Trung lập, độc lập, không thiên vị; không xung đột về lợi ích với các bên; có chuyên môn nghiệp vụ cao về lao động và hiểu biết sâu sắc các tranh chấp cá nhân, tập thể, tranh chấp về quyền hoặc lợi ích; nắm chắc quy trình, kỹ thuật hòa giải.

Thứ tư, quy định biện pháp bảo đảm thực thi kết quả hòa giải thành.

Kết quả hòa giải thành công của các bên tranh chấp được ghi nhận thông qua văn bản hòa giải thành do hòa giải viên lao động lập. Nhưng chưa có quy định hiện hành nào bắt buộc các bên phải thực hiện mà chỉ dựa trên thái độ tự giác của mỗi người. Vì vậy, cần đề cao giá trị pháp lý và có quy định mới mang tính chất bắt buộc thi hành đối với các biên bản hòa giải tranh chấp HĐLĐ, nghĩa là các bên trong quan hệ tranh chấp HĐLĐ có nghĩa vụ phải thực hiện những điều đã được công nhận trong văn bản này. Nếu có hành vi vi phạm hoặc cố tình thực hiện không đúng sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật hiện hành. Cần quy định trình tự, thủ tục để bên bị vi phạm có thể khởi kiện, khiếu nại hoặc bằng một phương thức nào đó tiếp tục đấu tranh cho việc thực hiện các thỏa thuận⁷.

3.2. Hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động của trọng tài lao động

Thứ nhất, để tạo tính thống nhất và sự chuyên nghiệp của Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ) trên cả nước, nâng cao vai trò, vị trí của trọng tài cũng như tiết kiệm ngân sách nhà nước, nên sửa đổi quy định thành lập HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay theo hướng chỉ thành lập một HĐTTLĐ và đặt chi nhánh

⁶ Khúc Thị Phương Nhung (2020), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải - Một số tồn tại và giải pháp khắc phục*, Tạp Chí Khoa học Kiểm sát, 5(42). Truy vấn từ <https://khoaahockiemsat.hpu.vn/portal/article/view/159>, truy cập 4/2024

⁷ Nguyễn Năng Quang (2023), *Hòa giải tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. Truy vấn tại <https://danchuphapluat.vn/hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập 3/2024.

tại một số khu vực, tỉnh thành tập trung đông các khu công nghiệp, chế xuất và phát sinh nhiều tranh chấp. HĐTTLD sẽ bao gồm danh sách các trọng tài viên do Bộ trưởng Bộ Lao động Thương binh và Xã hội bổ nhiệm bao gồm đầy đủ các thành phần đại diện cho NLĐ, NSDLĐ, Nhà nước và các Trọng tài viên độc lập khác. Đồng thời, các trọng tài viên hoạt động theo chế độ chuyên trách, có nhiệm kỳ hoạt động là 5 năm và không giới hạn số lần bổ nhiệm lại.

Thứ hai, bổ sung quy định về thỏa thuận trọng tài. Theo tác giả cần quy định bổ sung về thỏa thuận trọng tài và hiệu lực của thỏa thuận trọng tài quy định về các vấn đề như sau:

(1) Thời điểm thỏa thuận các bên thỏa thuận chọn trọng tài; (2) Hình thức và những nội dung cơ bản của thỏa thuận trọng tài; (3) Thỏa thuận trọng tài vô hiệu; (4) Giải quyết tranh chấp thẩm quyền giữa Trọng tài và Tòa án trong trường hợp có tranh chấp.

Thứ ba, đề xuất bổ sung quy định về quyền và nghĩa vụ của HĐTTLD trong quá trình giải quyết tranh chấp như sau: về quyền, (1) Quyền được yêu cầu các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền phối hợp cung cấp tài liệu chứng cứ; (2) Quyền được lấy ý kiến chuyên gia đối với những vấn đề chuyên môn; (3) Quyền được giải quyết kín vụ tranh chấp hoặc công khai theo yêu cầu của các bên; (4) Quyền được gia hạn thời hạn giải quyết tranh chấp nhưng không quá 15 ngày nếu vụ việc có tính chất phức tạp. Về nghĩa vụ, (1) Nghĩa vụ giữ bí mật thông tin; (2) Nghĩa vụ từ chối giải quyết tranh chấp nếu nhận thấy giữa mình và một trong các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp có mối liên hệ dẫn đến không thể khách quan, vô tư trong việc giải quyết tranh chấp. Bên cạnh đó cần quy định chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động đối với Trọng tài lao động khi có hành vi vi phạm quyền và nghĩa vụ được luật định. Hiện nay, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động... chưa có quy định về vấn đề này. Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung Nghị định để đảm bảo tính thống nhất và mang lại hiệu quả của phương pháp giải quyết tranh chấp bằng trọng tài.

Thứ tư, nhằm đạt được những hiệu quả trong quá trình giải quyết tranh chấp, cần bổ sung quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp HĐLĐ của HĐTTLD. (1) Bổ sung thủ tục hòa giải trong giai đoạn giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài đối với các TCLĐ cá nhân không bắt buộc hòa giải; (2) Quy trình cung cấp chứng cứ, thời điểm cung cấp chứng cứ, trước hay trong phiên trọng tài; (3) Số buổi làm việc/số lần được triệu tập các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp; (4) Gia hạn thời hạn giải quyết tranh chấp không

quá 15 ngày; (5) Số lần được phép vắng mặt của các bên và giải quyết tranh chấp khi một trong các bên vắng mặt, vấn đề này cần được quy định rõ, tránh việc áp dụng tùy tiện.

Thứ năm, pháp luật cần có quy định cụ thể về chế tài xử phạt đối với trường hợp không cung cấp chứng cứ cho HĐTTLD, tiết lộ bí mật thông tin hoặc trường hợp không thành lập Ban trọng tài hoặc không đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp đối với Ban trọng tài. Để tạo hành lang pháp lý cho hoạt động hiệu quả của HĐTTLD và Ban trọng tài trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, pháp luật cần quy định mức chế tài cụ thể đối với từng hành vi vi phạm và hiệu quả gây ra đối với từng hành vi. Đồng thời, việc quy định mức chế tài cho các trường hợp không cung cấp chứng cứ cho HĐTTLD, tiết lộ bí mật thông tin hoặc trường hợp không thành lập Ban trọng tài hoặc không đưa ra quyết định giải quyết tranh chấp đối với Ban trọng tài cần bảo đảm tính nghiêm minh để ngăn ngừa hành vi vi phạm. Có như vậy mới tạo hiệu quả cho hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của HĐTT và Ban trọng tài, bảo đảm được tính bảo mật, tính khách quan và bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp lao động.

Thứ sáu, nhằm đảm bảo tính hiệu lực của phán quyết trọng tài, bảo đảm việc thực hiện phán quyết của Ban trọng tài đối với các bên tranh chấp; cần bổ sung quy định về giá trị, thời điểm có hiệu lực phán quyết của Ban trọng tài và chế tài thực hiện.

Một là, Quyết định của Ban trọng tài phải có giá trị chung thẩm bắt buộc các bên thực hiện và nếu một bên không thực hiện, bên còn lại có quyền yêu cầu tòa án xem xét ra quyết định thi hành và cơ quan thi hành án dân sự có trách nhiệm phối hợp tổ chức thi hành.

Hai là, phán quyết của Ban trọng tài sẽ có hiệu lực thi hành trong vòng 7 ngày kể từ ngày Ban trọng tài ra quyết định. Sở dĩ, tác giả đưa ra thời gian có hiệu lực đối với quyết định của Ban trọng tài là 7 ngày bởi các lý do sau: (1) Quyết định hòa giải thành của Tòa án sẽ có hiệu lực trong vòng 7 ngày kể từ ngày hòa giải thành và không bị kháng cáo kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm; (2) Bản án sơ thẩm của tòa án sẽ có hiệu lực sau 15 ngày nếu như không có kháng cáo, kháng nghị và (3) đây là một khoảng thời gian hợp lý đối với một thủ tục cần sự nhanh gọn và hiệu quả.

Ba là, phán quyết của trọng tài có thể bị hủy hoặc tuyên bố vô hiệu bởi yêu cầu của một trong các bên trong khoảng thời gian 30 ngày và phải cung cấp chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu. Nếu Quyết định bị hủy thì các bên có quyền yêu cầu tòa án có thẩm

quyền giải quyết lại tranh chấp hoặc quá trình hủy phán quyết và đồng thời giải quyết lại vụ án.

3.3. Hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động của tòa án nhân dân

Một là, xây dựng và hoàn thiện thủ tục tố tụng lao động

Đổi mới thủ tục tố tụng là bảo đảm quan trọng nhất để khẳng định vai trò, vị trí của Tòa án trong cơ chế giải quyết tranh chấp HĐLĐ. Thủ tục tố tụng lao động phải đáp ứng các yêu cầu đặc trưng của quan hệ lao động. Vì vậy, thủ tục tố tụng lao động phải có thủ tục khởi kiện, thụ lý vụ án đơn giản nhằm tạo cơ hội cho các bên tranh chấp tiếp cận dễ dàng với tố tụng tòa án. Mở rộng phạm vi đại diện và đơn giản hóa thủ tục ủy quyền trong khởi kiện và tham gia tố tụng. Bảo đảm sự tham gia đầy đủ và có hiệu quả của tổ chức đại diện NLD và các tổ chức trợ giúp pháp lý trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD. Thủ tục tố tụng tại phiên tòa lao động phải đơn giản, tạo môi trường tranh tụng dân chủ, lành mạnh. Quy định thủ tục thi hành án lao động quy định chế tài để bảo đảm thi hành bản án, quyết định của tòa án về vụ án lao động⁸.

Hai là, hoàn thiện cơ chế Thẩm phán trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam cần nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm của các quốc gia như Anh, Mỹ về việc thừa nhận Thẩm phán là một nghề và nhiệm kỳ Thẩm phán là suốt đời thay cho chế độ bổ nhiệm Thẩm phán theo nhiệm kỳ như hiện nay. Cùng với đó, phải đặt ra tiêu chuẩn tuyển chọn Thẩm phán khắt khe nhằm đảm bảo tuyển chọn được đội ngũ Thẩm phán có đủ tài và đức. Quy định này sẽ giúp tránh áp lực, tiêu cực cũng như giảm tổn kém, giúp họ yên tâm công tác, tích lũy kinh nghiệm và chuyên môn hóa cao. Bên cạnh đó, cần có các quy định chặt chẽ về việc bãi nhiệm nếu Thẩm phán vi phạm đạo đức nghề nghiệp hoặc miễn nhiệm trong trường hợp nghỉ hưu, chuyển công tác khác hoặc vì lý do sức khỏe.

Ba là, quy định cụ thể về sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động trong Hội đồng xét xử vụ án tranh chấp hợp đồng lao động.

⁸ Nguyễn Hữu Chí (2105), *Bình luận các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*, Tạp chí Luật học. Số 12/2015, tr.11 - 18.

Quy định bổ sung sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động đã phần nào hiện thực hóa nguyên tắc giải quyết TCLĐ được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, với tư cách là một nguyên tắc giải quyết TCLĐ thì bên cạnh sự tham gia của đại diện lao động còn cần phải đảm bảo sự tham gia của đại diện sử dụng lao động trong Hội thẩm nhân dân. Như vậy sẽ đảm bảo xây dựng Hội đồng xét xử lao động theo cấu trúc ba bên. Bên cạnh đó, Tòa án cũng cần ban hành văn bản hướng dẫn cụ thể về điều kiện, trình tự và thủ tục để cử “người có kiến thức về pháp luật lao động” làm Hội thẩm nhân dân và tham gia xét xử vụ án lao động.

Bốn là, sửa đổi quy định thủ tục công nhận sự thỏa thuận của các đương sự

- Cần ghi nhận thẩm quyền của Thẩm phán ra quyết định công nhận sự thỏa thuận trong trường hợp các đương sự chỉ thỏa thuận giải quyết được một phần nội dung vụ án. Điều này sẽ giúp đảm bảo thực hiện nguyên tắc tự định đoạt và tạo thuận lợi cho các đương sự khi họ chỉ thoả thuận được một hoặc một số nội dung và mong muốn Tòa án công nhận nhằm đảm bảo khả năng thi hành của thoả thuận đó. Điều này sẽ khắc phục được hạn chế trong quy định hiện hành khi Thẩm phán chỉ ra quyết định công nhận sự thỏa thuận nếu các đương sự thỏa thuận được toàn bộ các nội dung của vụ án.

- Sửa đổi quy định để rút ngắn thời gian Thẩm phán ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của đương sự về giải quyết tranh chấp HĐLĐ, pháp luật nên quy định “thời hạn 03 ngày, kể từ ngày lập biên bản hòa giải thành” là phù hợp hơn so với quy định hiện hành là 07 ngày.

4. Kết luận

Hợp đồng lao động là “xương sống” của Bộ luật Lao động có vai trò quan trọng trong điều chỉnh các quan hệ lao động, là căn cứ pháp lý quan trọng để các bên tuân thủ thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình theo đúng các thỏa thuận đã ký kết. Đây là hình thức pháp lý phổ biến và được sử dụng rộng rãi để thiết lập quan hệ lao động. Tuy nhiên, trong quan hệ này lợi ích của các bên không phải lúc nào cũng thống nhất được với nhau mà có thể phát sinh những bất đồng mâu thuẫn làm phát sinh tranh chấp hợp đồng lao động. Tranh chấp hợp đồng lao động không chỉ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động mà còn ảnh hưởng tiêu cực đến trật tự an toàn xã hội. Vì vậy, tranh chấp hợp đồng lao động cần được giải quyết kịp thời, nhanh chóng và dứt

điểm nhằm đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của các bên, tạo điều kiện để các bên tiếp tục duy trì quan hệ lao động góp phần phòng ngừa và ngăn chặn các xung đột tiếp theo.

Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động đã quy định cụ thể về nguyên tắc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 cùng với Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đã tạo lập một hành lang pháp lý giúp cho việc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động được thống nhất, thể hiện bước phát triển mới của pháp luật Việt Nam. Tuy nhiên, để đáp ứng với nhu cầu của thực tiễn cũng như nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động phải không ngừng điều chỉnh, sửa đổi, bổ sung và hoàn thiện.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Hữu Chí (2015), *Bình luận các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*, Tạp chí Luật học. Số 12/2015.
2. Hoàng Thị Hội, Nguyễn Hưng Thịnh (2019), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên. Số 205(12).
3. Trần Thị Nguyệt (2023), *Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay*, Tạp chí Công thương điện tử, truy cập tại <https://tapchicongthuong.vn/thuc-trang-quy-dinh-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tai-hoa-giai-vien-lao-dong-hien-nay-108284.htm>, ngày truy cập 10/4/2024
4. Khúc Thị Phương Nhung (2020), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải - Một số tồn tại và giải pháp khắc phục*, Tạp Chí Khoa học Kiểm sát, 5(42). Truy cập tại <https://khoaheckiemsat.hpu.vn/portal/article/view/159>, ngày truy cập 10/4/2024
5. Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiện Trang (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra*, Tạp chí Khoa học Kiểm sát số Chuyên đề 01.

6. Nguyễn Năng Quang (2021), *Bộ luật Lao động năm 2019 và sự ảnh hưởng đến giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. số chuyên đề 11.

7. Nguyễn Năng Quang (2023), *Hòa giải tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, truy cập tại <https://danchuphapluat.vn/hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, ngày truy cập 3/2024.

8. Nguyễn Anh Thư (2023), *Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải - Một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, số 17.