

CƠ CHẾ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

 **CHU TRƯỜNG GIANG***

Ngày nhận: 07/10/2022

Ngày phản biện: 18/11/2022

Ngày duyệt đăng: 30/11/2022

Tóm tắt: Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động là cách thức mà quá trình giải quyết tranh chấp lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật. Một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiệu quả sẽ giúp bảo vệ thích đáng quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động, ở tầm vĩ mô, còn góp phần hoàn thiện pháp luật, nhằm đảm bảo các quy phạm pháp luật trong giải quyết tranh chấp lao động được áp dụng một cách thống nhất và đúng đắn tại mọi thời điểm trên thực tế. Trong phạm vi bài viết, tác giả phân tích các cơ chế hiện hành thuộc điều chỉnh của Bộ luật Lao động để giải quyết tranh chấp phát sinh giữa người lao động và người sử dụng lao động.

Từ khóa: Bộ luật Lao động, cơ chế, tranh chấp lao động.

MECHANISM OF SETTLEMENT LABOR DISPUTE UNDER LABOR CODE 2019

Abstract: The labor dispute settlement mechanism is the way in which the labor dispute settlement process carried out in accordance with the law. An effective labor dispute settlement mechanism shall help to properly protect the interests of the parties in the labor relationship, at a macro level, and also contribute to the improvement of the law, to ensure the legal regulations in the labor relations applied uniformly and correctly at all times in practice. Within this article, author analyzes the current mechanisms under the provision of Labor Code to resolve dispute arising between employees and employers.

Keywords: Labor Code, mechanism, labor dispute.

1. Đặt vấn đề

Trong quá trình lao động, người lao động và người sử dụng lao động khó có thể tránh khỏi những bất đồng, xuất phát từ sự khác nhau về lợi ích của hai bên chủ thể tham gia quan hệ lao động. “Những sự xích mích giữa chủ và công nhân” đã được ghi nhận ngay từ những văn bản pháp luật lao động đầu tiên của Nhà nước¹, phát sinh, tồn tại và gắn liền với thực tiễn sống động của quan hệ lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến các bên tranh chấp, ảnh hưởng đến an ninh công cộng và nền kinh tế quốc dân. Do đó, nghiên cứu cơ chế giải quyết tranh chấp lao động là vấn đề có ý nghĩa thực tiễn, nhằm tìm kiếm các giải pháp phù hợp điều hoà lợi ích giữa các chủ thể trong bối cảnh quan hệ lao động đa phương hội nhập.

2. Tranh chấp lao động và nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động

2.1. Khái niệm và phân loại tranh chấp lao động

a. Khái niệm

Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá

trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động².

b. Phân loại

Thông thường, căn cứ vào quy mô của tranh chấp, tranh chấp lao động được phân thành hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể³. Đối với mỗi loại tranh chấp, người ta áp dụng một cơ chế giải quyết riêng cho phù hợp với đặc thù, tính chất của từng loại.

Theo đó, tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp phát sinh giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh

* Học viên Cao học Luật Kinh tế Khoa 34, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.

¹ Sắc lệnh của Chủ tịch Chính phủ Việt Nam Dân chủ Cộng hòa số 64 ngày 08 tháng 5 năm 1946 về tổ chức các cơ quan lao động trong toàn cõi Việt Nam.

² Khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019.

³ Việc phân chia tranh chấp lao động thành tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể lần đầu tiên được thể hiện rõ nét trong Bộ luật Lao động năm 1994 và tiếp tục duy trì đến Bộ luật Lao động hiện hành.

ngiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại⁴. Không mang tính chất đơn lẻ như tranh chấp lao động cá nhân giữa bản thân người lao động và người sử dụng lao động, tranh chấp lao động tập thể⁵ nảy sinh liên quan đến quyền hoặc lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động. Ở tranh chấp lao động tập thể, tính tập thể bao giờ cũng là yếu tố hàng đầu mà biểu hiện đặc trưng của nó là sự tham gia của tổ chức công đoàn⁶.

2.2. Nguyên nhân phát sinh tranh chấp lao động

a. Nguyên nhân chủ quan

Người sử dụng lao động vi phạm pháp luật lao động, không giải quyết kịp thời kiến nghị hợp pháp, chính đáng của người lao động. Về phía người lao động, sự hiểu biết pháp luật của người lao động còn hạn chế, ý thức chấp hành pháp luật của người lao động chưa cao, tổ chức công đoàn một số nơi hoạt động kém hiệu quả. Thêm vào đó, các chủ thể trong quan hệ lao động phần nhiều chưa quan tâm thực chất đến việc thiết lập quan hệ lao động ổn định, hòa, tiềm ẩn nguy cơ phát sinh tranh chấp.

b. Nguyên nhân khách quan

Quan hệ lao động trong một nền kinh tế thị trường chấp nhận và thừa nhận rằng người lao động và nhóm quản lý có lợi ích khác biệt nhau và một số xung đột là không thể tránh khỏi và cần được kiểm soát⁷. Mặt khác, hệ thống pháp luật lao động chưa đầy đủ và đồng bộ. Các quy định pháp luật về hoạt động công đoàn chưa thật sự bảo vệ tốt cho tổ chức này. Bởi một số lý do khách quan, cơ quan có thẩm quyền, trực tiếp nhất là thanh tra lao động, không những không kiểm tra, giám sát một cách thường xuyên, mặt khác còn thiếu về số lượng, nên không phát hiện hoặc xử lý kịp thời các vi phạm pháp luật trong quan hệ lao động.

3. Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

Khung pháp lý hiện hành về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam được quy định tại Chương XIV Bộ luật Lao động năm 2019. So với bộ luật cũ, Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 đã “sửa đổi các quy định liên quan đến thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nhằm đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp lao động, tăng cường việc giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải và trọng tài⁸”. Theo đó, pháp luật lao động đặt ra các cơ chế pháp lý khác nhau về

giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể, bao gồm giải quyết thông qua hòa giải, trọng tài và tòa án.

3.1. Giải quyết tranh chấp lao động bằng cơ chế hòa giải

Kế thừa tư duy lập pháp tại Bộ luật Lao động năm 2012, đến lượt mình, Bộ luật Lao động năm 2019 tiếp tục quy định hòa giải có thể được sử dụng cho cả hai loại tranh chấp. Về nguyên tắc, tranh chấp lao động 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 quyết⁹, trừ một số tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải¹⁰.

Trong cơ chế này, không xuất hiện một cơ quan chuyên trách đảm nhiệm chức năng hòa giải cho các bên trong tranh chấp lao động, mà chỉ có sự tồn tại của hòa giải viên do Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh bổ nhiệm¹¹. Xem xét khái niệm hòa giải trong từ

⁴ Điểm a khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁵ Bản thân tranh chấp lao động tập thể lại được chia thành hai loại: tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Tranh chấp lao động tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động phát sinh trong trường hợp sau đây: (i) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế và thỏa thuận hợp pháp khác; (ii) Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động; (iii) Khi người sử dụng lao động có hành vi phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động vì lý do thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức đại diện người lao động; can thiệp, thao túng tổ chức đại diện người lao động; vi phạm nghĩa vụ về thương lượng thiện chí. Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm: (i) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể; (ii) Khi một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

⁶ Khái niệm tranh chấp lao động tập thể có sự khác biệt nhất định trong pháp luật một số nước. Ví dụ, Điều 157 Bộ luật Lao động Cameroon quy định, tranh chấp tập thể là tranh chấp thỏa mãn hai đặc điểm: (i) Có sự tham gia của một nhóm người lao động làm công ăn lương, dù những người lao động này có liên kết với nhau trong tổ chức công đoàn hay không; và (ii) Quyền lợi tranh chấp là quyền lợi có tính tập thể.

⁷ Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động (Dịch thuật và in ấn bởi Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam), Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế bản quyền theo Thông tư số 2 - Công ước Bản quyền quốc tế, tr.16.

⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), Tờ trình Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi), Hà Nội, tr.10.

⁹ Khoản 1 Điều 188, khoản 2 Điều 191, khoản 2 Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁰ Khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹¹ Hiện nay, một số quốc gia như Indonesia, Nhật Bản có sự phân biệt giữa hai phương thức giải quyết tranh chấp lao động là trung gian và hòa giải, như là những phương thức giải quyết tranh chấp lao động độc lập. Quy định của pháp

điển của một số nước thấy rằng, “hòa giải là một quá trình giải quyết tranh chấp mang tính chất riêng tư, trong đó, hòa giải viên lao động là người thứ ba trung gian giúp các bên tranh chấp đạt được một sự thỏa thuận”¹². Khi tranh chấp lao động phát sinh, bên cạnh những quan điểm và lợi ích riêng của mỗi bên, giữa các bên còn có lợi ích chung gắn kết là mối quan hệ lao động - việc làm. Do đó, phương thức giải quyết, có thể coi là ưu tiên, là để chính các bên trong tranh chấp tự đàm phán, trao đổi, “mặc cả” thông qua sự trợ giúp của chủ thể thứ ba đóng vai trò trung gian¹³.

Hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp. Trường hợp các bên thỏa thuận được, hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành, có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động¹⁴. Tuy nhiên, giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành cũng là một vấn đề nên được xem xét. Khoản 6 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết”. Rõ ràng, dẫn chiếu quy định của pháp luật lao động, biên bản hòa giải thành không có giá trị ràng buộc pháp lý mà chỉ mang tính hình thức với ý nghĩa ghi nhận, và chỉ lại dừng ở mức độ ghi nhận, khi một bên tranh chấp có quyền vô hiệu hóa thỏa thuận và tiếp tục yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết xung đột phát sinh¹⁵.

Liên quan đến tính pháp lý của kết quả hòa giải, Luật Khiếu nại về việc làm Singapore đưa ra các quy định chi tiết nhằm để cao sự ổn định hòa giải viên của bên yêu cầu hòa giải, và quy định về việc đăng ký biên bản hòa giải thành trong trường hợp các bên hòa giải thành công, tạo nên giá trị pháp lý thực sự cho kết quả hòa giải đã được các bên thống nhất¹⁶.

3.2. Giải quyết tranh chấp lao động bằng cơ chế trọng tài

Nếu như ở Bộ luật Lao động năm 2012, cơ chế trọng tài chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích¹⁷, thì đến Bộ luật Lao động năm 2019, thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động được mở rộng tối đa¹⁸.

Lưu ý rằng, thẩm quyền của trọng tài, trong trường hợp này, chỉ phát sinh hiệu lực khi các bên tranh chấp, trên cơ sở đồng thuận, yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp¹⁹. Chủ tịch

Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập Hội đồng trọng tài lao động, bổ nhiệm Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài²⁰. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Hội đồng trọng tài quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp²¹. Ban trọng tài làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số²², trừ trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên và khi đó, Ban trọng tài lao động chỉ gồm một trọng tài viên đã được lựa chọn.

Khác với hoạt động hòa giải, hoạt động trọng tài để cập đến một quá trình mà bên thứ ba sẽ áp đặt một giải pháp ràng buộc đối với các bên, khi các bên đều công nhận thẩm quyền của bên thứ ba này. Theo báo cáo của các địa phương, đến nay, Hội đồng trọng tài lao động được thành lập ở 63 tỉnh, thành phố, đảm bảo đủ số lượng và cơ cấu thành phần theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động các địa phương chủ yếu là phối hợp với các cơ quan có liên quan, tuyên truyền phổ biến pháp luật lao động, đối thoại với doanh nghiệp và người lao động, phối hợp hỗ trợ thương lượng giải quyết các cuộc đình công không

luật lao động Việt Nam theo hướng hòa giải viên đồng thời là chủ thể trung gian hướng dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

¹² Black, H. C (1991), *Black's Law Dictionary* (Từ điển Luật học Anh - Mỹ), West Pub Co.

¹³ Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Bàn về phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 12, tr.69.

¹⁴ Khoản 4 Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁵ Để tránh hiểu lầm, quan điểm này chỉ áp dụng đối với hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền. Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, trường hợp hòa giải thành, biên bản hòa giải có giá trị pháp lý như thỏa ước lao động tập thể của doanh nghiệp (giá trị pháp lý cao và ràng buộc hơn). Theo đó, biên bản hòa giải thành sau khi có hiệu lực phải được các bên tôn trọng thực hiện.

¹⁶ Theo đó, trên tinh thần tự nguyện, một biên bản hòa giải “có thể” được đăng ký tại Tòa án Quận. Khi đó, nếu một trong hai bên vi phạm biên bản này thì các bên có quyền khởi kiện, tuy nhiên, không phải là bắt đầu lại quá trình giải quyết tranh chấp lao động, mà là khởi kiện dựa trên việc một bên vi phạm thỏa thuận và yêu cầu Tòa án áp dụng các biện pháp cưỡng chế thi hành. Trái lại, nếu được đăng ký phù hợp với quy định của pháp luật, biên bản này có hiệu lực tương đương như Lệnh của Tòa án Quận, và khi một bên không thi hành thì ngay lập tức, cơ chế cưỡng chế thi hành được khởi động.

¹⁷ Điểm b khoản 2 Điều 203 Bộ luật Lao động năm 2012.

¹⁸ Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể, kể cả tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

¹⁹ Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2012.

²⁰ Khoản 1 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019.

²¹ Khoản 4 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019.

²² Khoản 5 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019.

đúng trình tự, thủ tục²³. Chức năng giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động còn khá khiêm tốn và chưa được chú trọng nhiều trên thực tế.

Tương tự hiệu lực pháp lý của biên bản hòa giải thành, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động, về cơ bản, chưa thực sự phát huy tính ràng buộc trọn vẹn và đầy đủ với các bên tranh chấp. Đối với tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền, trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết²⁴. Riêng tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, theo quy định tại khoản 4 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019, tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có thể tìm đến phương án đình công²⁵. Về phía người sử dụng lao động, pháp luật lao động loại trừ quyền yêu cầu Tòa án giải quyết của chủ thể này²⁶, nhưng cũng không có cơ chế hướng dẫn người sử dụng lao động được quyền làm gì khi không đồng ý với phán quyết của Ban trọng tài. Giải pháp duy nhất mà người sử dụng lao động có thể lựa chọn, trong trường hợp này, là không thực hiện. Một vấn đề được đặt ra, như là hệ quả của tình huống nêu trên, là làm thế nào để đảm bảo tính cưỡng chế thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động khi các bên không có quyền tiếp tục khởi kiện ra Tòa án?

Luật pháp các nước tồn tại nhiều quan điểm khác nhau về vấn đề này. Tại Mexico, Li - bằng phán quyết của trọng tài có hiệu lực pháp lý giống như phán quyết của Tòa án. Tại Nhật Bản hay Thổ Nhĩ Kỳ, phán quyết của trọng tài có sự ràng buộc và ảnh hưởng giống như hiệu lực của một thỏa ước lao động tập thể²⁷. Đây là điểm đáng lưu tâm mà pháp luật Việt Nam cần tiếp thu liên quan đến cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài nhằm hoàn thiện và bù đắp “lỗ hổng” còn tồn đọng.

3.3. Giải quyết tranh chấp lao động bằng cơ chế Tòa án

Trong ba cơ chế được đề cập, có thể nói, thiết chế Tòa án đang thể hiện tốt nhất vai trò sống động của mình trong giải quyết tranh chấp lao động trên thực tiễn. Theo cáo cáo của Tòa án, trong 05 năm (2012 - 2016), Tòa án các cấp đã xét xử sơ thẩm 24.854 vụ tranh chấp lao động (bình quân mỗi năm phải xét xử 4.970 vụ), số vụ tranh chấp giải quyết tại Tòa năm sau cao hơn năm trước, bình quân mỗi năm tăng hơn 1.000 vụ (năm 2012: 3.124 vụ, năm 2013: 4.037 vụ, năm 2014: 5.167 vụ, năm 2015: 5.680

vụ, năm 2016: 6.846 vụ). Trong đó, số vụ tranh chấp về bảo hiểm xã hội chiếm tỷ lệ 43%; số vụ tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại chiếm tỷ lệ 19%; số vụ tranh chấp liên quan đến việc làm, tiền lương chiếm 21% tổng số các vụ việc lao động được thụ lý²⁸.

Do bản chất của quan hệ pháp luật lao động cũng là dân sự nên Tòa án được thiết kế như một thiết chế hữu hiệu nhằm giải quyết tranh chấp lao động giữa các bên. Bởi lẽ, như đã phân tích, chưa có cơ chế đảm bảo thi hành cho công tác hòa giải của hòa giải viên lao động hay quyết định của Hội đồng trọng tài lao động, do đó, giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án thường là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả. Bộ luật Lao động năm 2019 tiếp tục kế thừa tinh thần của Bộ luật Lao động năm 2012 khi giới hạn thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền, loại trừ thẩm quyền của Tòa án đối với các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích²⁹. So với các tranh chấp lao

²³ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo quan hệ lao động 2017*, Hà Nội, tr. 28.

²⁴ Khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193 Bộ luật Lao động năm 2019.

²⁵ Khoản 4 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019.

²⁶ Theo quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019, Tòa án nhân dân không có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Vấn đề này sẽ được làm rõ hơn ở mục sau.

²⁷ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2006), *Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Hà Nội, tr.302.

²⁸ Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, *ttđđ* (24), tr.28-29.

²⁹ Nội dung này cũng được khẳng định thống nhất tại Điều 32 Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015 được sửa đổi, bổ sung bởi điểm a khoản 2 Điều 219 Bộ luật Lao động năm 2019. Theo đó, những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án gồm:

“1. Tranh chấp lao động cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải...”

1a. Tranh chấp lao động cá nhân 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.

1b. Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

động khác, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phát sinh khi không có sự vi phạm quy định của pháp luật nói chung, không phải để đảm bảo thực hiện đúng các quyền, nghĩa vụ được xác định trong các văn bản pháp luật, nội quy lao động, thỏa ước lao động tập thể, thỏa thuận tập thể về lao động khác mà nhằm đạt được các thỏa thuận chung cho quan hệ lao động tập thể³⁰, nên không cần thiết phải đưa ra Tòa án - vốn dĩ mang sứ mệnh điều hòa những tranh chấp nội dung mà giữa các bên tranh chấp khó lòng đạt được sự thuận tình.

4. Kết luận

Với chủ trương cải cách, đổi mới và hoàn thiện để hội nhập, thực thi các cam kết của Việt Nam về vấn đề lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những thay đổi đáng kể về các vấn đề pháp lý trong quan hệ lao động nói chung và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng.

Dựa trên các phân tích được đề cập, tác giả đề xuất một số giải pháp liên quan đến việc hoàn thiện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hiện nay, có thể là:

Thứ nhất, tăng cường tính linh hoạt của thủ tục hòa giải tranh chấp lao động có ý nghĩa rất lớn. Thay vì là thủ tục cứng nhắc như trọng tài và kiện tụng, thủ tục hòa giải phải linh hoạt và phản ánh ý chí của các bên. Quy định quá chi tiết về thủ tục sẽ cản trở việc vận dụng tối đa lợi thế của hòa giải và bảo vệ hiệu quả quyền lợi của các bên. Liên quan đến việc đảm bảo giá trị thi hành của biên bản hòa giải thành, cần thiết bổ sung các quy định về đăng ký hòa giải thành tại Tòa án, và được đảm bảo bằng các quyết định của Tòa án. Thiếu cơ chế đảm bảo không chỉ làm suy yếu hệ thống hòa giải, mà còn mang lại quan điểm phổ biến rằng hòa giải chỉ đơn thuần là một quy trình mang tính danh nghĩa và hình thức³¹.

Thứ hai, cải cách mối quan hệ giữa trọng tài và tòa án đòi hỏi phải độc lập hóa hai cơ chế này, tức trọng tài phải song song với tòa án. Phán quyết trọng tài sẽ có hiệu lực ngay khi được ban hành mà không cần áp đặt bất kỳ thủ tục tố tụng ra Tòa án nào theo đó.

Thứ ba, việc xây dựng một thiết chế Tòa án để giải quyết riêng biệt các vấn đề lao động bằng các thủ tục tố tụng của riêng mình cũng là một hoạt động cấp thiết. Do đó, nhằm khắc phục các thiếu sót của pháp luật tại thời điểm hiện tại, tác giả đề xuất việc xây dựng những quy định mới để điều chỉnh các vấn đề về tố tụng lao động của Tòa án lao động. Kinh

nghiệm ở nước ngoài, đặc biệt là các nước công nghiệp phương Tây, có thể được sử dụng để tham khảo. Các nước này có hệ thống tư pháp khác nhau cho các tranh chấp lao động đặc thù và tranh chấp dân sự nói chung. Theo đó, các tranh chấp lao động được giải quyết bởi các Tòa án Công nghiệp ở Anh, Ủy ban Xung đột Lao động Cá nhân ở Pháp và Tòa án Lao động ở Đức. Sự khác biệt trong hệ thống tư pháp đối với tranh chấp lao động và tranh chấp dân sự được xác định bởi bản chất của tranh chấp lao động, vì quan hệ lao động không chỉ là quan hệ tài sản mà còn là quan hệ nhân thân giữa các chủ thể. □

Tài liệu tham khảo

1. Bộ luật Lao động 2019.
2. Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015.
3. Trần Thúy Lâm (2013), "Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể", Tạp chí Luật học, số 8/2013.
4. Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế (2013), *Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: Hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động* (Dịch thuật và in ấn bởi Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam), *Ấn phẩm của Tổ chức Lao động Quốc tế bản quyền theo Thông tư số 2 - Công ước Bản quyền quốc tế*.
5. ILO (2019), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam - Báo cáo chẩn đoán nhanh* - Tên bản tiếng Anh: *Dispute Resolution in Viet Nam - A Rapid Diagnosis*, Ấn phẩm của ILO được công nhận bản quyền theo Nghị định 2 của Công ước quốc tế về Bản quyền.
6. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2019), *Tờ trình Dự thảo Bộ luật Lao động* (sửa đổi), Hà Nội.
7. Vũ Thị Thu Hiền (2015), *Bản về phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 12.
8. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo quan hệ lao động 2017*, Hà Nội.
9. Vũ Thị Thu Hiền (2016), "Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích do tập thể lao động và người sử dụng lao động theo thỏa thuận", Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 12.
10. Wang Zhenqi, Wang Changshuo, Zheng Shangyuan (2003), *Labour Disputes Settlement System in China: Past and Perspective*, IDE Asian Law Series No. 22, Institute of Developing Economies (IDE-JETRO).

1c. Tranh chấp lao động tập thể về quyền 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".

³⁰ Vũ Thị Thu Hiền (2016), "Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích do tập thể lao động và người sử dụng lao động theo thỏa thuận", Tạp chí Nhà nước và pháp luật, số 12, tr.42.

³¹ Wang Zhenqi, Wang Changshuo, Zheng Shangyuan (2003), *Labour Disputes Settlement System in China: Past and Perspective*, IDE Asian Law Series No.22, Institute of Developing Economies (IDE-JETRO), tr.41.