

QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THÔNG QUA HÒA GIẢI - MỘT SỐ BẤT CẬP VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

Nguyễn Anh Thu
Trường Đại học Tây Đô
(*Email: nguyenganhthu@tdu.edu.vn)

Ngày nhận: 01/11/2022

Ngày phản biện: 26/02/2023

Ngày duyệt đăng: 20/4/2023

TÓM TẮT

Quan hệ lao động là mối quan hệ gắn bó mật thiết giữa người lao động (NLD) với người sử dụng lao động (NSDLĐ). Nhưng trên thực tế mối quan hệ này luôn tồn tại những mâu thuẫn và xung đột cần được giải quyết. Trước tình hình đó, xu hướng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải là một trong những giải pháp hữu hiệu được các bên lựa chọn. Nhằm giúp NLD và NSDLĐ hiểu rõ hơn về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bằng hình thức hòa giải, tác giả sẽ bình luận, phân tích nội dung quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 (BLLĐ) về vấn đề này. Từ đó, chỉ ra những bất cập, vướng mắc đang tồn tại và đưa ra những đề xuất nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng hình thức hòa giải.

Từ khoá: *Quan hệ lao động, tranh chấp lao động, người lao động, người sử dụng lao động, hòa giải*

Trích dẫn: Nguyễn Anh Thu, 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: 119-127.

*Ths. Nguyễn Anh Thu – Giảng viên Bộ môn Luật, Trường Đại học Tây Đô

1. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong những năm qua, nước ta thực hiện chính sách mở cửa nền kinh tế và tạo điều kiện cho các doanh nghiệp trong và ngoài nước đẩy mạnh đầu tư và phát triển. Đồng thời, cũng thu hút thêm nhiều lao động làm việc cho các doanh nghiệp. Tuy nhiên, khi số lượng NLD tăng thì lại tiềm ẩn nhiều khả năng xảy ra mâu thuẫn và xung đột. Nguyên nhân là do những xung đột thường về quyền, lợi ích trong quan hệ lao động giữa các bên như các tranh chấp lao động liên quan đến hợp đồng lao động, tiền công, thời gian làm thêm, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, phúc lợi xã hội,... Bên cạnh đó, sau đại dịch Covid-19 nền kinh tế cả nước chịu ảnh hưởng nặng nề, nhằm khôi phục kinh doanh hàng loạt doanh nghiệp lựa chọn phương án cắt giảm việc làm, tiền lương của NLD để giảm chi phí dẫn đến mối quan hệ giữa NLD và NSDLĐ trở nên căng thẳng.

Việc đưa thủ tục hòa giải vào giải quyết tranh chấp đem lại hiệu quả trong việc khuyến khích các bên tranh chấp tự tiến hành hòa giải, đảm bảo nguyên tắc tôn trọng thương lượng, đồng thời thủ tục này cũng được xem như là một số giải pháp nhằm giảm tải số lượng vụ án về tranh chấp lao động theo con đường tố tụng tại Tòa án.¹ Chính vì vậy, với quy định của BLLĐ năm 2019 về việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải sẽ giúp NLD và NSDLĐ giải quyết

nhANH chóng, kịp thời những mâu thuẫn đang tồn tại. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật hiện hành thì cần xác định rõ trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải sẽ được tiến hành như thế nào, cơ quan tài phán nào sẽ ràng buộc các bên phải tuân thủ kết quả hòa giải nhằm giúp các bên trong quan hệ lao động giải quyết được vấn đề đang tranh chấp.

2. QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THÔNG QUA HÒA GIẢI VÀ MỘT SỐ BẤT CẬP

2.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải

Giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của bên thứ ba, là quá trình các bên tranh chấp tự thương lượng với sự giúp đỡ của người thứ ba trung lập để giải quyết tranh chấp lao động phát sinh giữa họ. Người thứ ba trung lập căn cứ vào tình tiết cụ thể và điều kiện của các bên để giúp các bên đạt được một thỏa thuận có thể chấp nhận được.²

Người thứ ba thực hiện hòa giải có thể được xác định là cá nhân (hòa giải viên lao động) hoặc tổ chức, không có quyền lợi nghĩa vụ liên quan và có hiểu biết về vấn đề lao động – xã hội, pháp luật cũng như có kỹ năng hòa giải. Hòa giải viên lao động sẽ tiến hành các thủ tục như một bên

¹ Lê Ngô Trung, 2019. Bất cập về hòa giải cơ sở và thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động. Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử. <https://www.tapchitoaan.vn/bat-cap-ve-hoa-giai-co-so-va-thoi-hieu-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong>, [truy cập ngày 16/3/2023].

² Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thuý Lâm, 2021. Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập I - Trường ĐH Luật Hà Nội. Nxb. Công an nhân dân. 383.

thứ ba để hỗ trợ các bên tranh chấp trong quá trình đàm phán hoặc khi đàm phán gặp bế tắc, nhằm giúp họ đạt được một thỏa thuận. Pháp luật hiện hành quy định cụ thể về tiêu chuẩn, điều kiện bổ nhiệm, miễn nhiệm cũng như chế độ, điều kiện hoạt động và thẩm quyền của hòa giải viên lao động.³

2.2. Thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải

2.2.1. Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải

Đối với tranh chấp lao động cá nhân: theo quy định tại Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì hòa giải viên lao động có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài hay Tòa án giải quyết. Tuy nhiên, theo khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì luật loại trừ các trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động với các trường hợp như sau:

Thứ nhất, về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là những tranh chấp dẫn đến việc chấm dứt quan hệ lao động do NLĐ bị xử lý kỷ luật sa thải, hoặc thuộc các trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa NLĐ với NSDLĐ.

Thứ hai, về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động. Tranh chấp về bồi thường thiệt hại là những tranh chấp có thiệt hại xảy ra trên

thực tế trong quan hệ lao động như tranh chấp bồi thường thiệt hại về tài sản; về tính mạng, sức khỏe (NSDLĐ bồi thường thiệt hại khi NLĐ bị tai nạn lao động) hoặc tranh chấp về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng. Còn các tranh chấp về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động như tranh chấp về trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc mà NSDLĐ thực hiện đối với NLĐ khi chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ ba, giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động. Đây là những tranh chấp diễn ra trong mối quan hệ lao động giữa chủ thể là người giúp việc gia đình với NSDLĐ như tranh chấp về công việc, tiền lương, thời giờ làm việc,...

Thứ tư, về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động. Trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động có thể phát sinh nhiều dạng tranh chấp khác nhau như tranh chấp phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ với cơ quan bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên, chỉ có tranh chấp phát sinh giữa NLĐ với NSDLĐ mới thuộc tranh chấp lao động và thuộc quy định này. Tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ với cơ quan bảo hiểm xã hội là thuộc tranh chấp hành chính nên phải được giải quyết theo

³ Các điều 92-97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành

một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

thủ tục tranh chấp hành chính. Riêng đối với trường hợp NSDLĐ nợ đọng, trốn đóng bảo hiểm xã hội sẽ được xác định là hành vi vi phạm pháp luật nên chỉ có thể áp dụng việc xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự.⁴ Tuy nhiên, cũng cần lưu ý rằng đối với tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội, không chỉ NLĐ có quyền khởi kiện mà tổ chức công đoàn cũng có quyền khởi kiện.⁵ Song theo Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 để có thể khởi kiện, tổ chức công đoàn này phải có giấy uỷ quyền của NLĐ. Thủ tục này khác phức tạp, nhất là ở những doanh nghiệp sử dụng nhiều NLĐ nên việc công đoàn khởi kiện về bảo hiểm xã hội còn ở mức hạn chế.⁶

Thứ năm, về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng. Đây là tranh chấp trong quan hệ giữa NLĐ và các doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài, đây không phải là quan hệ lao động nhưng đây là quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động nên tranh chấp vẫn phát sinh, vẫn được xác định là tranh chấp lao động.⁷

Thứ sáu, giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại. Cho thuê lại lao động là việc NSDLĐ là doanh nghiệp cho thuê lại lao động, sau đó NLĐ được chuyển sang làm việc và chịu sự

điều hành của NSDLĐ khác mà vẫn duy trì quan hệ lao động với NSDLĐ đã giao kết hợp đồng lao động.⁸ Bởi vậy, tranh chấp phát sinh giữa NLĐ với bên thuê lại lao động vẫn được xác định là tranh chấp lao động. Ví dụ như tranh chấp giữa NLĐ với NSDLĐ thuê lại về việc làm thêm giờ, tiền lương,...

Có thể thấy, sáu loại tranh chấp này đều là những tranh chấp liên quan đến việc làm, thu nhập, bồi thường thiệt hại,... ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của NLĐ nên cần phải giải quyết nhanh chóng, kịp thời hoặc là những tranh chấp cần phải giải quyết nhanh mà khả năng hòa giải thành tại hòa giải viên lao động là ít có khả năng. Bởi vậy để rút ngắn thời gian nên Luật quy định cho phép các bên được gửi đơn trực tiếp ra Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án để giải quyết.⁹

Qua đó, có thể nhận thấy đối với tranh chấp lao động cá nhân nếu thuộc một trong các trường hợp nêu trên thì không bắt phải hòa giải, cho nên các bên có thể chọn các hình thức khác để giải quyết tranh chấp như giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động hoặc khởi kiện ra Tòa án. Mặt khác, nếu thuộc một trong các trường hợp không bắt buộc phải giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải mà các bên vẫn nhất trí lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng

⁴ Xem Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH ngày 14/4/2016 của Tòa án nhân dân tối cao về thi hành Luật Bảo hiểm xã hội.

⁵ Điểm d Khoản 1 Điều 14 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014.

⁶ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội, 503.

⁷ Khoản 1 Điều 179 BLLĐ.

⁸ Khoản 1 Điều 52 BLLĐ.

⁹ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội, 505.

hòa giải thì hình thức này vẫn được áp dụng khi các bên có yêu cầu giải quyết.

Bên cạnh đó, đối với tranh chấp lao động tập thể bao gồm tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.¹⁰ Theo quy định tại khoản 2 Điều 191 và khoản 2 Điều 195 BLLĐ năm 2019 thì đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích thì bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp bằng hình thức khác. Với quy định này, pháp luật lao động bắt buộc đối với các tranh chấp lao động tập thể đều phải tuân thủ điều kiện tiên quyết về giải quyết tranh chấp đó là phải tiến hành hòa giải trước, nếu việc hòa giải chưa đạt được kết quả như các bên mong muốn thì mới được chuyển sang giải quyết bằng một hình thức khác.

2.2.2. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải

Đối với tranh chấp lao động cá nhân:¹¹

Về thời hạn giải quyết, theo quy định tại khoản 2 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì 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 bên yêu cầu 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.

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 hợp 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.¹² 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.

Về thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động được tiến hành qua các bước cụ thể như sau:

- Bước 1: Tổ chức phiên họp hòa giải

Theo quy định tại khoản 3 Điều 188 BLLĐ quy định phiên họp hòa giải phải có mặt các bên tranh chấp, trong trường hợp không thể tham gia phiên họp các bên có thể uỷ quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải. Tại phiên họp, hòa giải viên lao động có trách nhiệm hướng

¹⁰ Khoản 2 và 3 Điều 179 BLLĐ.

¹¹ Điều 188 BLLĐ.

¹² Khoản 4 Điều 188 BLLĐ.

dẫn, hỗ trợ các bên thương lượng để giải quyết tranh chấp.

Với quy định này cho thấy, 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 lao động 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 này.

- Bước 2: Kết quả của phiên họp hòa giải

Theo quy định tại khoản 4 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì sau phiên họp hòa giải sẽ có kết quả như sau:

Trường hợp hòa giải thành: trường hợp các bên tự thỏa thuận được hoặc các bên không thể tự thỏa thuận nhưng chấp nhận phương án hòa giải của hòa giải viên lao động đưa ra thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải thành. Biên bản hòa giải thành phải có chữ ký của các bên tranh chấp và hòa giải viên lao động.

Trường hợp hòa giải không thành: thuộc các trường hợp sau đây: các bên không thể thỏa thuận được; không chấp nhận phương án hòa giải do hòa giải viên lao động đưa ra; một trong các bên được

triệu tập đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên lao động lập biên bản hòa giải không thành. Biên bản hòa giải không thành phải có chữ ký của bên tranh chấp có mặt và hòa giải viên lao động.

- Bước 3: Gửi biên bản hòa giải

Theo khoản 5 Điều 188 BLLĐ thì bản sao biên bản hòa giải thành hoặc không thành phải được gửi cho các bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản.

- Bước 4: Thực hiện biên bản hòa giải thành hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc khởi kiện ra Tòa án:

Khi hòa giải viên lao động hòa giải thành, các bên tranh chấp có nghĩa vụ thực hiện đúng các cam kết đã được ghi nhận trong biên bản hòa giải. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 6 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì nếu một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thì bên kia có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết.

Qua đó, có thể nhận thấy rằng, 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 lao động thông qua hòa giải.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền: theo quy định tại Điều 192 BLLĐ năm 2019 thì trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền thông qua hòa giải được giải quyết tương tự như trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích: theo quy định tại Điều 196 BLLĐ năm 2019 thì trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua hòa giải được giải quyết tương tự như trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải. Tuy nhiên, trong trường hợp không đạt được kết quả hòa giải thành thì đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một các phương thức giải quyết đó là giải quyết thông qua Hội đồng trọng tài hoặc tiến hành thủ tục đình công, chứ không thể thực hiện việc khởi kiện ra Tòa án như đối với tranh chấp lao động cá nhân. Vì đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích Tòa án không có thẩm quyền giải quyết.

3. KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG THÔNG QUA HÒA GIẢI

Để khắc phục những bất cập đang tồn tại trong quy định pháp luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải thì tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật cụ thể như sau:

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 lao động thông qua hình thức hòa giải.

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. Với 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.

Thứ ba, cần thiết lập cơ chế thi hành đối với biên bản hòa giải thành của hòa giải viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động. Với bất cập này, tác giả đề xuất hướng giải pháp cho vấn đề này như sau: “Trong trường hợp các bên không thi hành biên bản hòa giải thành có hiệu lực pháp luật kể từ ngày các bên ký tên vào biên bản và có hiệu lực cưỡng chế thi hành theo quy định của pháp luật thi hành án dân sự”. Từ đó, đảm bảo về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành khi công nhận thẩm quyền giải quyết tranh chấp của hòa giải viên lao động cũng như đảm bảo nguyên tắc không bị xem xét lại vụ việc đã được cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Đồng thời tránh gây lãng phí thời gian, công sức của các bên khi tiến hành thủ tục hòa giải và thủ tục hòa giải hướng đến giá trị thực thi hơn là mang tính “hình thức” như hiện nay.

4. KẾT LUẬN

Qua những phân tích trên cho thấy, giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải là một trong những phương thức giải quyết hữu hiệu, nhanh chóng và kịp thời giải quyết những mâu thuẫn tồn tại trong mối quan hệ lao động giữa NLD và NSDLĐ. Tuy nhiên, với quy định của pháp luật lao động hiện hành về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải còn tồn tại một số bất cập, cơ quan lập pháp cần ban hành văn bản hướng dẫn chi tiết nhằm khắc phục

bất cập. Đồng thời, thiết lập cơ chế thi hành đối với biên bản hòa giải thành của hòa giải viên lao động trong giải quyết tranh chấp lao động. Bên cạnh đó, đẩy mạnh việc áp dụng các hình thức giải quyết tranh chấp tư nhân khi các bên xảy ra xung đột, tranh chấp nhằm tiết kiệm thời gian, tiền bạc và công sức của các bên một cách hữu hiệu nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động 2019. Nxb. Chính trị quốc gia sự thật. Hà Nội.
2. Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014. Nxb. Chính trị quốc gia sự thật. Hà Nội.
3. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
4. Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH ngày 14/4/2016 của Tòa án nhân dân tối cao về thi hành Luật Bảo hiểm xã hội.
5. 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).
6. Nguyễn Hữu Chí, Trần Thị Thuý Lâm, 2021. Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập I - Trường ĐH Luật Hà Nội. Nxb. Công an nhân dân.
7. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, 2021. Bình luận khoa học Bộ luật lao động. Nxb. Tư pháp. Hà Nội.

8. Nguyễn Năng Quang, 2021. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động năm 2019. Tạp chí Dân chủ & Pháp luật. Số 3 (348)-2021.

9. Lê Ngô Trung, 2019. Bất cập về hòa giải cơ sở và thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động. Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử.

<https://www.tapchitoaan.vn/bat-cap-ve-hoa-giai-co-so-va-thoi-hieu-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong>, [truy cập ngày 16/3/2023].

10. Trần Thị Nhã Nhung, 2022. Tranh chấp lao động cá nhân thực tiễn và giải pháp hạn chế. Tạp chí Luật sư Việt Nam. Số 8 tháng 8-2022.

LEGAL REGULATIONS ON LABOR DISPUTE SETTLEMENT THROUGH MEDIATION - SOME INADEQUACIES AND RECOMMENDATIONS

Nguyen Anh Thu

Tay Do University

(*Email: nguyenanhthu@tdu.edu.vn)

ABSTRACT

Labor relations are a close relationship between employees and employers. However, this relationship always has contradictions and conflicts that need to be resolved. Faced with that situation, the trend toward labor dispute settlement through mediation is one of the effective solutions chosen by the parties. To help employees and employers better understand the procedures and competence of labor dispute settlement through formal mediation, the author will comment on and analyze the content of the provisions of the Labor Code 2019 on this issue. From there, point out the existing inadequacies and problems and make suggestions to improve the legal provisions for the settlement of labor disputes in the form of mediation.

Keywords: *Labor relation, labor dispute settlement, employee, employer, mediation*