



Tạp chí Khoa học và Kinh tế Phát triển
Trường Đại học Nam Cần Thơ

Website: jsde.nctu.edu.vn



Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

Nguyễn Mộng Cẩm^{1*}, Mai Kim Hân²

^{1,2}Khoa Luật, Trường Đại học Nam Cần Thơ

*Người chịu trách nhiệm bài viết: Nguyễn Mộng Cẩm (email: nmcam@nctu.edu.vn)

Ngày nhận bài: 18/02/2025

Ngày phản biện: 17/03/2025

Ngày duyệt đăng: 31/3/2025

Title: Improving the legal framework for the resolution of individual labor disputes by labor mediators

Keywords: dispute, labor mediator, mediation, individual labor dispute

Từ khóa: hòa giải, hòa giải viên lao động, lao động cá nhân, tranh chấp

ABSTRACT

Amidst the current trend of globalization, labor disputes arising from conflicts of interest between employees and employers are becoming increasingly prevalent. In order to settle these disputes, Vietnamese law has stipulated the competent authorities for resolving labor disputes. Mediation, conducted by labor mediators, serves as the initial phase of dispute resolution, facilitating dialogue and agreement between the parties involved. This study examines the shortcomings and inconsistencies in the existing legal framework governing labor mediation, and proposes recommendations to enhance the legal basis for the resolution of individual labor disputes by labor mediators, thereby safeguarding the legitimate rights of both parties and promoting labor relations stability.

TÓM TẮT

Trong xu thế hội nhập hóa như hiện nay, xung đột lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động là điều không thể tránh khỏi và có dấu hiệu gia tăng về số lượng. Để giải quyết những tranh chấp này, pháp luật Việt Nam đã có quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Khởi đầu cho quá trình giải quyết tranh chấp lao động là giai đoạn hòa giải được tiến hành bởi hòa giải viên lao động – người đóng vai trò làm cầu nối để các bên tranh chấp tìm được tiếng nói chung, đi đến thống nhất thỏa thuận. Nghiên cứu này tập trung phân tích những điểm bất cập, chưa hợp lý của pháp luật hiện hành, từ đó đề xuất những giải pháp nhằm đóng góp vào công cuộc hoàn thiện cơ sở pháp lý về vấn đề giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động, góp phần bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên và ổn định quan hệ lao động.

1. GIỚI THIỆU

Khi xác lập quan hệ lao động, cá nhân lao động và người sử dụng lao động phải thoả thuận với nhau về việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc và các điều kiện lao động khác để các bên dựa vào đó thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình, kết quả của quá trình này là hợp đồng lao động. Về cơ bản hợp đồng lao động được giao kết trên cơ sở tự nguyện, tự thỏa thuận giữa các bên nhằm thiết lập một cơ sở mang tính pháp lý giúp các bên nâng cao tinh thần trách nhiệm của mình trong quá trình thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện có thể vì những nguyên nhân nhất định khiến cho quyền lợi của các bên trở nên đối lập nhau dẫn đến phát sinh mâu thuẫn. Những mâu thuẫn này nếu không được giải quyết kịp thời có thể gây ảnh hưởng đến đời sống kinh tế, an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội và đặc biệt ảnh hưởng đến bản thân và gia đình của người lao động [3].

Về thuật ngữ, tranh chấp lao động trước đây được hiểu là các “xích mích” giữa công nhân và người sử dụng lao động. Cách hiểu này được duy trì khá lâu ở Việt Nam và thừa nhận xích mích như là một vấn đề của quan hệ lao động. Ở miền Nam dưới chế độ Việt Nam Cộng hòa lại sử dụng cụm từ “phân tranh lao động” để chỉ nội dung này [9]. Dưới góc nhìn học thuật, theo quan điểm được ghi nhận trong các công trình nghiên cứu thì “tranh chấp lao động là những bất đồng trong việc áp dụng luật lao động, thỏa ước tập thể, quy định của địa phương, hợp đồng lao động hoặc liên quan đến việc thiết lập mới hoặc thay đổi điều kiện làm việc hiện có mà chưa được giải quyết thông qua đàm phán trực tiếp giữa người lao động và người sử dụng lao động” [6]. Theo quy định tại Khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động 2019 thì tranh chấp lao động gồm có tranh chấp lao động

bao gồm tranh chấp lao động tập thể và tranh chấp lao động cá nhân. Hòa giải trong tranh chấp lao động cá nhân có thể được hiểu là một quá trình mà trong đó các bên tranh chấp không thể tự thương lượng với nhau để giải quyết nên tìm đến sự trợ giúp từ một bên thứ ba trung lập – Hòa giải viên lao động đứng ra hỗ trợ điều hòa mâu thuẫn, giúp các bên tìm được tiếng nói chung [5].

Hòa giải với tư cách là một phương pháp để giải quyết các tranh chấp phát sinh thường gặp trong các lĩnh vực như dân sự, thương mại và lao động, được đánh giá là phương thức giải quyết tranh chấp triển vọng trong việc thực thi pháp luật, đặc biệt là ở khía cạnh ngoài tư pháp và có khả năng áp dụng trong hôn nhân - gia đình, lao động và các loại tranh chấp khác [8]. Trên phạm vi thế giới và đặc biệt là các quốc gia phương Tây, hòa giải từ lâu đã được xem là phương thức giải quyết tranh chấp lao động mang tính tích cực và hiệu quả trong giải quyết tranh chấp lao động, thậm chí ở một số quốc gia tiên bộ, khi phát sinh tranh chấp lao động, các bên ưa chuộng phương pháp hòa giải hơn các phương pháp mang tính tài phán như Trọng tài hoặc Tòa án [4]. Hòa giải tranh chấp lao động đã được quy định trong một số văn bản của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) như Khuyến nghị số 92 (ngày 29/6/1951 về hòa giải và trọng tài tự nguyện); Công ước 154 (ngày 19/6/1981 về xúc tiến thương lượng tập thể),... Trong pháp luật Việt Nam, hòa giải tranh chấp lao động được quy định trong các Bộ luật Lao động qua các thời kỳ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Hòa giải tranh chấp lao động là phương pháp hữu hiệu đưa người lao động và người sử dụng lao động lại gần nhau mà bỏ qua rào cản về vị thế xã hội, nhận thức pháp luật, vị thế trong mối quan hệ không ngang bằng nhau. Theo đó, pháp luật về lao động ở Việt Nam cho đến hiện tại về

cơ bản đã xây dựng được một hệ thống quy trình giải quyết tranh chấp lao động tương đối chặt chẽ và ngày càng phát huy được tính hiệu quả trong việc giải quyết các vụ tranh chấp, trong đó hòa giải tranh chấp lao động là phương thức đầu tiên trong quá trình giải quyết một vụ tranh chấp lao động. Các bên sẽ ngồi vào bàn đàm phán, trình bày những vấn đề đang mâu thuẫn để cùng xem xét tìm ra hướng giải quyết dưới sự dẫn dắt, tác động của hòa giải viên sao cho quyền, lợi ích hợp pháp được cân bằng trên cơ sở tôn trọng ý chí và quyền tự định đoạt của các bên.

Mặc dù là phương thức giải quyết tranh chấp hữu hiệu nhưng những năm gần đây, hoạt động hòa giải tranh chấp lao động nói chung và hòa giải tranh chấp lao động cá nhân nói riêng vẫn còn tồn tại nhiều khó khăn do mắc phải những rào cản về mặt pháp lý. Hành lang pháp lý liên quan đến vấn đề giải quyết tranh chấp lao động cá nhân còn nhiều bất cập, một số quy định chưa rõ ràng dẫn đến các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền còn lúng túng trong việc giải quyết các tranh chấp, vì thế lợi ích hợp pháp của người lao động trong một số trường hợp còn chưa được đảm bảo [7]. Để góp phần bảo vệ tối đa quyền lợi của các bên trong các tranh chấp lao động cần phải nghiên cứu hoàn thiện khung pháp lý về phương thức giải quyết tranh chấp lao động giữa cá nhân lao động với người sử dụng lao động, từ đó tạo tiền đề để hoạt động giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức hòa giải trở nên hiệu quả hơn và đảm bảo được tính nhanh chóng, hiệu quả và linh hoạt trong tương lai.

2. PHƯƠNG TIỆN VÀ PHƯƠNG PHÁP

Nghiên cứu này sử dụng phương pháp định tính qua phân tích, diễn giải, bình luận, tổng hợp nhằm phân tích các quy định pháp luật trong lĩnh vực lao động, từ đó chỉ ra những điểm còn hạn

chế trong việc thực hiện các trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động.

3. KẾT QUẢ VÀ THẢO LUẬN

3.1 Về thời hạn thực hiện các thủ tục để giải quyết tranh chấp thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 thì tranh chấp lao động cá nhân 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 lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải. Khoản 2 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 quy định: “*Hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp; Trường hợp, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm trong thời hạn 05 ngày làm việc phải chuyển yêu cầu đến hòa giải viên lao động đối với trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải lao động*”. Đối với trường hợp hòa giải viên lao động trực tiếp nhận đơn từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp thì trong thời hạn 12 giờ kể từ thời điểm tiếp nhận đơn, hòa giải viên phải chuyển cho Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội đang quản lý hòa giải viên lao động để phân loại và xử lý đơn. Trong thời hạn 12 giờ tiếp theo kể từ thời điểm tiếp nhận đơn từ hòa giải viên lao động, các cơ quan chuyên môn về lao động trên phải ra văn bản cử hòa giải viên lao động theo quy định của khoản 2 Điều 95 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Theo đó, trong thời hạn tối đa 24 giờ liên tục (01 ngày) kể từ thời điểm hòa giải viên lao động tiếp nhận đơn từ bên yêu cầu giải

quyết tranh chấp, hòa giải viên lao động mới có thể có đủ tư cách để tiến hành hòa giải, điều này thể hiện ở văn bản cử hòa giải viên lao động của Cơ quan chuyên môn trong lĩnh vực lao động đang quản lý hòa giải viên. Qua các quy định vừa nêu, tác giả nhận thấy có một số điểm vướng mắc như sau:

Thứ nhất, quy định về thời hạn để hòa giải viên tiến hành hòa giải và thời hạn để cơ quan chuyên môn về lao động xử lý đơn là chưa hợp lý. Bởi lẽ, trường hợp các bên tranh chấp gửi đơn đến cơ quan chuyên môn về lao động thì thời hạn tiến hành thủ tục hòa giải chưa được tính ngay từ thời điểm nhận đơn yêu cầu mà các cơ quan này có 05 ngày để phân loại, xử lý đơn, sau đó chuyển đơn đến hòa giải viên lao động thì thời hạn tiến hành hòa giải lúc này được tính từ ngày hòa giải viên nhận được yêu cầu của cơ quan chuyên môn nói trên, trong vòng 05 ngày tiếp theo phải kết thúc việc hòa giải. Tuy nhiên, đối với trường hợp hòa giải viên lao động trực tiếp nhận yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp thì thời hạn giải quyết được tính ngay từ ngày hòa giải viên tiếp nhận yêu cầu này. Trong vòng 12 giờ sau khi tiếp nhận, hòa giải viên phải chuyển đơn đến cơ quan chuyên môn đang quản lý mình để phân loại, xử lý, sau đó mới ra văn bản cử hòa giải viên giải quyết. Theo đó trong trường hợp này các cơ quan chuyên môn chỉ có 12 giờ để phân loại, xử lý đơn và hòa giải viên chỉ có 4 ngày chính thức để tiến hành việc hòa giải. Có thể thấy, mặc dù phải đảm bảo tính nhanh chóng, kịp thời trong việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải nhưng để hoạt động này phát huy tối đa hiệu quả, cần phải có thời hạn phù hợp để các cá nhân, cơ quan liên quan có thể thực hiện tốt vai trò của mình, góp phần giải quyết tranh chấp một cách đúng đắn, công bằng về quyền và lợi ích của các bên.

Thứ hai, pháp luật chưa quy định rõ về thời hạn giải quyết các thủ tục trước khi tiến hành hòa giải dẫn đến chưa dự liệu được các tình huống có thể xảy ra. Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định thời hạn hòa giải viên chuyển đơn yêu cầu cho cơ quan chuyên môn là “12 giờ”, cơ quan chuyên môn xử lý đơn và ra văn bản cử hòa giải viên trong thời hạn “12 giờ” nhưng chưa làm rõ 12 giờ trong trường hợp này là giờ làm việc hay 12 giờ liên tục kể cả không trong giờ làm việc. Theo đó, không xác định được hướng xử lý khi tiếp nhận đơn vào các ngày làm việc trước ngày nghỉ hàng tuần hoặc lễ, tết, trong khi đó đối với trường hợp bên yêu cầu giải quyết gửi đơn trực tiếp đến cơ quan chuyên môn thì pháp luật quy định rõ thời hạn xử lý là “05 ngày làm việc” [2].

Thứ ba, theo khoản 3 Điều 181 Bộ luật Lao động 2019 thì cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp. Nói cách khác khi người yêu cầu giải quyết tranh chấp gửi đơn đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân thì cơ quan này sẽ tiếp nhận và xử lý yêu cầu giải quyết tranh chấp, hướng dẫn, hỗ trợ các bên trước khi gửi đến hòa giải viên lao động, tạo điều kiện để các bên nắm rõ quy trình, quyền lợi của mình và thuận lợi cho việc tiến hành hòa giải. Tuy nhiên, tác giả cho rằng trách nhiệm của cơ quan chuyên môn về lao động thuộc cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân khi tiếp nhận yêu cầu giải quyết tranh chấp vẫn chưa được làm rõ, pháp luật quy định một cách mơ hồ những trách nhiệm của các cơ quan đầu mối tiếp nhận yêu cầu nhưng chưa nêu ra được những tiêu chí hỗ trợ, giúp đỡ là gì? Trong trường hợp nào phải tiến hành giúp đỡ để cân

bằng quyền lợi giữa các bên trong việc giải quyết tranh chấp? Đồng thời cũng chưa có chế tài áp dụng trong trường hợp các cá nhân, cơ quan có trách nhiệm liên quan phải gánh chịu khi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ trách nhiệm của mình trong việc phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Qua các phân tích có thể thấy cần phải có sự thay đổi về cơ sở pháp lý để có thể khắc phục những vướng mắc trên, cụ thể:

Thứ nhất, sửa đổi quy định về thời hạn tiếp nhận, phân loại, xử lý yêu cầu giải quyết tranh chấp của cơ quan đầu mối – Cơ quan chuyên môn về lao động trực thuộc Ủy ban nhân dân theo hướng thống nhất quy trình xử lý trong cả hai trường hợp tiếp nhận đơn. Cơ quan chuyên môn cần có nhiều thời gian hơn để xử lý các yêu cầu và đề ra các phương hướng hỗ trợ, hướng dẫn các bên giải quyết tranh chấp một cách thuận lợi nhất.

Thứ hai, cần quy định rõ và đồng bộ về thời hạn giải quyết tranh chấp trong từng giai đoạn là “giờ làm việc”, đồng thời dự liệu cách xử lý các tình huống nộp đơn vào thời điểm cuối ngày hoặc các ngày trước ngày nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, tết.

Cuối cùng, là triển khai các quy định chi tiết về các tiêu chí mà cơ quan chuyên môn về lao động có trách nhiệm phải hỗ trợ, giúp đỡ các bên tranh chấp để tăng tính khả thi của quy định này, song song đó thiết lập các chế tài xử lý các hành vi vi phạm, thiếu trách nhiệm trong việc tiếp nhận, xử lý, giải quyết yêu cầu hòa giải của các cá nhân, cơ quan có liên quan. Điều này nhằm đặt ra các hậu quả pháp lý bất lợi mà những người có thẩm quyền có thể gánh chịu nếu có hành vi vi phạm, nâng cao ý thức trách nhiệm của hòa giải viên lao động cũng như các cơ quan chuyên môn quản lý lĩnh vực lao động.

3.2 Về xử lý các tranh chấp không bắt buộc phải hòa giải

Theo quy định tại khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019, tranh chấp lao động giữa người lao động là cá nhân với người sử dụng lao động bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải được tiến hành bởi hòa giải viên lao động, trừ những tranh chấp về: i) *Xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*; ii) *Bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động*; iii) *Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động*; iv) *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*; *Bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, 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 lại*. Bên cạnh đó Khoản 7 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải thì các bên có quyền lựa chọn một trong hai phương thức giải quyết còn lại là yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết. Theo đó, khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, cơ quan chuyên môn về lĩnh vực lao động thuộc Ủy ban nhân dân sẽ là đầu mối tiếp nhận, xử lý, phân loại và chuyển đến cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết trong thời hạn 05 ngày làm việc. Các tranh chấp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải sẽ được chuyển đến hòa giải viên lao động, còn những tranh chấp thuộc trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết thì được chuyển đến Hội đồng trọng tài hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để

giải quyết theo Khoản 3 Điều 181 Bộ luật Lao động 2019. Các tranh chấp thuộc trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết gồm: i) *Tranh chấp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải*; ii) *Hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải*; iii) *Hòa giải không thành*.

Theo đó, có thể hiểu khi rơi vào những trường hợp không bắt buộc hòa giải thì các bên lúc này có thể lựa chọn hòa giải hoặc không hòa giải. Tuy nhiên, pháp luật chỉ dừng lại ở việc quy định những trường hợp này không bắt buộc phải hòa giải mà chưa chỉ ra chủ thể nào sẽ có quyền yêu cầu thực hiện thủ tục hòa giải trong trường hợp ý chí các bên mong muốn giải quyết theo thủ tục hòa giải bởi pháp luật cho phép lựa chọn hòa giải hoặc không chứ không loại trừ hoàn toàn thủ tục hòa giải. Cần lưu ý về mặt ngữ nghĩa “không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải” không đồng nghĩa với việc “không tiến hành hòa giải”, trường hợp này các bên vẫn còn quyền yêu cầu hòa giải nhưng theo hướng các quy định trên đã loại trừ thủ tục hòa giải khỏi quy trình giải quyết tranh chấp của các bên. Qua đó có thể thấy các quy định trên đang mâu thuẫn lẫn nhau khi vừa quy định các bên có thể hòa giải hoặc không khi rơi vào trường hợp không bắt buộc hòa giải, vừa loại trừ quyền lựa chọn phương thức hòa giải của các bên, buộc các bên lựa chọn một trong hai phương thức giải quyết còn lại.

Để giải quyết vấn đề trên, pháp luật lao động cần bổ sung quy định hướng dẫn rõ quyền yêu cầu hòa giải của các bên tranh chấp và thủ tục để thực hiện quyền này khi rơi vào trường hợp không bắt buộc hòa giải tại khoản 1 Điều 188. Bên cạnh đó, sửa đổi Khoản 7 Điều 188 theo hướng: “*Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải tại khoản 1 Điều 188 mà các bên không yêu cầu hòa*

giải,...” thì được quyền lựa chọn một trong hai phương thức giải quyết còn lại. Điều này gợi mở cho các bên lựa chọn con đường giải quyết tranh chấp đơn giản, ngắn gọn nhất khi đứng trước sự lựa chọn các phương thức giải quyết sau khi không thể tìm được tiếng nói chung thì mới bước đến các phương thức giải quyết mang tính tài phán. Thay đổi này phù hợp với nguyên tắc coi trọng giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của các bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật. Tạo điều kiện tối đa để các bên có thể giải quyết tranh chấp một cách ôn hòa, kịp thời thông qua phương thức hòa giải.

3.3 Các bên tranh chấp vắng mặt trong phiên họp hòa giải

Theo Khoản 1 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019, trừ các trường hợp không bắt buộc phải thực hiện thủ tục hòa giải thì tranh chấp lao động cá nhân phải được tiến hành hòa giải trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết. Đây là điều kiện để các bên trong quan hệ tranh chấp có cơ hội đàm phán, thỏa thuận tự giải quyết các mâu thuẫn với nhau dưới sự hỗ trợ, dẫn dắt của hòa giải viên lao động trên tinh thần thiện chí, bình đẳng, thỏa thuận giữa các bên. Để đảm bảo tính nhanh chóng, kịp thời trong việc giải quyết tranh chấp, pháp luật quy định trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày “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”, hòa giải viên phải kết thúc việc hòa giải. Đối chiếu với quy định tại Khoản 4 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019 cụ thể: “*Trường hợp phương án hòa giải không được chấp nhận hoặc có bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ 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”. Theo quy định vừa nêu, các bên tranh chấp khi được triệu tập hai lần nhưng vắng mặt không có lý do chính đáng thì hòa giải viên sẽ kết thúc quá trình giải quyết bằng phương thức hòa giải bằng cách ra biên bản hòa giải không thành. Bằng biên bản hòa giải không thành, các bên có cơ sở để thực hiện yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp của mình. Xét trên bình diện các phương thức giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực dân sự theo nghĩa rộng nói chung thì đây là hướng xử lý hoàn toàn hợp lý, bởi lẽ khi một trong các bên cố tình không tham gia hòa giải đã cho thấy tinh thần không thiện chí, không muốn ngồi vào đàm phán tìm ra hướng giải quyết chung, lúc này buộc phải tiến hành các phương thức mang tính tài phán để giải quyết. Tuy nhiên, xét tranh chấp trong quan hệ lao động nói riêng, cách giải quyết này hiện tại còn vướng mắc, chưa đảm bảo được quyền lợi của các bên trong một số trường hợp nhất định:

Thứ nhất, pháp luật chưa quy định cụ thể thời điểm hòa giải viên phải gửi thông báo triệu tập các bên tranh chấp đến tham gia phiên hòa giải. Việc pháp luật bỏ ngõ quy định về trình tự, thủ tục cụ thể tiến hành hòa giải dẫn đến việc không thống nhất được cách giải quyết tranh chấp bằng phương thức này, giả sử trong trường hợp tranh chấp có tính phức tạp, hòa giải viên có thể lợi dụng kẽ hở trên để không tiến hành hòa giải, theo đó khi hết thời hạn tiến hành hòa giải mà hòa giải viên không tiến hành hòa giải thì việc giải quyết tranh chấp được đẩy sang Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án.

Thứ hai, pháp luật cho phép các bên được vắng mặt trong phiên hòa giải nếu có lý do chính

đáng. Tuy nhiên lại không loại trừ trường hợp các bên vắng mặt có lý do chính đáng để kéo dài thời hạn tiến hành hòa giải. Theo đó, thời hạn hòa giải chỉ gói gọn trong 05 ngày làm việc trong mọi trường hợp, kể cả các bên có mong muốn được hòa giải nhưng vì những lý do khách quan nên phải vắng mặt. Vậy nên trường hợp hết thời hạn tiến hành hòa giải mà bên vắng mặt vẫn chưa khắc phục được sự kiện được gọi là “lý do chính đáng” thì hòa giải viên cũng buộc phải kết thúc việc hòa giải. Bên cạnh đó, luật chưa làm rõ các bên vắng mặt có lý do chính đáng lần thứ hai thì sau đó hòa giải viên có tiến hành triệu tập lần tiếp theo nữa hay không? Hiện tại chưa có hướng dẫn cụ thể để xử lý tình huống này. Những thiếu sót vừa nêu gây khó khăn trong quá trình giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải, có thể dẫn đến việc đẩy các bên đi đến các phương thức giải quyết mang tính tài phán, làm mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động trở nên trầm trọng hơn, từ đó làm thấp đi hiệu quả của hoạt động giải quyết tranh chấp lao động.

Để giải quyết những bất cập trên, thể t nghĩ cần sửa đổi quy định về thời hạn tiến hành hòa giải theo hướng: “Hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan quy định tại khoản 3 Điều 181 của Bộ luật này, trường hợp có trở ngại khách quan hoặc các bên vắng mặt có lý do chính đáng thì thời hạn có thể kéo dài nhưng không quá 10 ngày làm việc”. Điều này làm tăng tính linh hoạt của việc giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải trong các trường hợp có lý do chính đáng hoặc trở ngại khách quan khiến cho việc hòa giải không thể thực hiện xong trong thời hạn 05 ngày làm việc. Đồng thời vẫn đảm bảo tính nhanh chóng, kịp thời trong việc giải quyết tranh

chấp, điều hòa các xung đột trong quan hệ lao động giữa cá nhân với người sử dụng lao động. Ngoài ra, cần bổ sung quy định cụ thể, chi tiết về trình tự, thủ tục tiến hành hòa giải bằng cách quy định cụ thể thời điểm hòa giải viên phải gửi văn bản triệu tập các bên tham gia phiên hòa giải, trường hợp các bên không tham gia hay vắng mặt có lý do chính đáng cần quy định cụ thể cách xử lý. Tránh trường hợp đùn đẩy trách nhiệm giữa các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, tạo cơ sở pháp lý đồng bộ để giải quyết hiệu quả tranh chấp lao động ở giai đoạn hòa giải trên phạm vi toàn quốc.

4. KẾT LUẬN

Việc xây dựng khung pháp lý hoàn thiện về giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải góp phần quan trọng vào việc điều hòa quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động, thúc đẩy xây dựng một giải pháp hữu hiệu trong giải quyết tranh chấp lao động phù hợp với xu hướng phát triển chung của nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy nhiên, pháp luật về hoạt động hòa giải tranh chấp lao động hiện nay vẫn chưa được hoàn thiện, nhiều điểm thiếu sót, bất hợp lý, ảnh hưởng đến hiệu quả mà phương thức này mang lại. Việc giải quyết tranh chấp thông qua phương pháp hòa giải giúp các bên vẫn giữ được cơ hội hợp tác cùng nhau sau tranh chấp, giúp người lao động giữ được việc làm và người sử dụng lao động bảo toàn được lực lượng lao động, duy trì ổn định hiệu quả hoạt động sản xuất, kinh doanh. Một khung pháp lý vững chắc góp phần nâng cao tỷ lệ hòa giải thành trong các vụ tranh chấp, từ đó giúp cân bằng nhất quyền lợi cho các bên, giúp doanh nghiệp, người sử dụng lao động tránh những tổn thất về uy tín khi phải tham gia tố tụng để tranh giành quyền lợi với người lao động. Qua bài viết, tác giả đề xuất những giải pháp mang

tính gợi mở cho việc sửa đổi hệ thống các quy định pháp luật phù hợp với khuynh hướng phát triển của xã hội, giải quyết được những tồn tại trước mắt. Từ đó tạo tiền đề cho việc xây dựng một cơ chế giải quyết tranh chấp hoàn thiện nhất, giải quyết nhanh chóng và hiệu quả các tranh chấp lao động phát sinh, đặc biệt là tranh chấp giữa lao động cá nhân với người sử dụng lao động. Hướng tới xây dựng một xã hội ôn hòa, đoàn kết và sâu xa hơn là góp phần phát triển nền kinh tế và an sinh xã hội.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [10] Bộ luật Lao động năm 2019.
- [11] Chính phủ. (2020). *Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14 tháng 12 năm 2020 của Chính Phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
- [12] Đại học luật Thành phố Hồ Chí Minh. (2022). *Giáo trình Luật Lao động*, Nxb. Hồng Đức.
- [13] Fjolla, K. I. (2021). Mediation in solving labor disputes, *International Journal* Vol.49.5, P.1062.
- [14] Kyselova, O.I & Myrhorod-Karpova, V.V., (2022). Mediation in labor disputes, Scientific notes of the Lviv University of Business and Law. *The series is economical. Legal series*. Issue 32/2022.
- [15] Bortnyk, S. M., Melnyk, K. I., Mohilevskyi, L. V. & others (2019). *Labor law of Ukraine: textbook. Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Kharkiv National University of Internal Affairs, Kharkiv*. p. 408.
- [16] Trần Thị Nhã Nhung (2022). Tranh chấp lao động cá nhân: Thực tiễn và giải pháp hạn chế, *Tạp chí Luật sư Việt Nam*. <https://lsvn.vn/tranh-chap-lao-dong-ca-nhan->

thuc-tien-va-giai-phap-han-
che1661868568.html;

[17] Zapara, S. I., Vyhlazova, M. V., & Kolomiets, I. S. (2016). Establishment of the institute of mediation in Ukraine. *Journal of Kyiv University of Law*. Kyiv. No 4. P.125-129.

[18] Đào Xuân Hội (2018). Xây dựng khái niệm và nguyên tắc hoà giải tranh chấp lao động trong pháp luật lao động, *Tạp chí toà án*.
<https://tapchitoaan.vn/xay-dung-khai-niem-va-nguyen-tac-hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-trong-phap-luat-lao-dong>.