

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

KHÚC THỊ PHƯƠNG NHUNG* - NGUYỄN PHÚC THIÊN**

Đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp lao động, trong đó mở rộng thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLĐ) là một trong những điểm mới cơ bản của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 về giải quyết tranh chấp lao động. Trong phạm vi bài viết, tác giả nghiên cứu, phân tích và bình luận về những vấn đề pháp lý liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động của HĐTTLĐ theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Từ khóa: Tranh chấp lao động, giải quyết tranh chấp lao động, Hội đồng trọng tài lao động.

Ngày nhận bài: 08/06/2022; Biên tập xong: 19/06/2022; Duyệt đăng: 26/06/2022

One of the fundamental new points of the 2019 Labor Code on labor dispute settlement is the diversification of labor dispute settlement methods, in which expanding the competence to settle labor disputes of the Labor Arbitration Council. The author analyzes and comments on legal issues related to the resolution of labor disputes of the Labor Arbitration Council under the current labor law.

Keywords: Labor disputes, labor disputes settlement, the Labor Arbitration Council.

Tranh chấp lao động là một hiện tượng kinh tế - xã hội, phát sinh và gắn liền với quá trình hình thành và phát triển của quan hệ lao động. Trong điều kiện nền kinh tế hội nhập như hiện nay, quan hệ lao động ngày càng trở nên phức tạp, dẫn đến mâu thuẫn là điều khó tránh khỏi. Do vậy, đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp lao động, trong đó mở rộng thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của HĐTTLĐ là một trong những thay đổi căn bản của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012 nhằm góp phần đảm bảo tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động. Sự thay đổi này là cần thiết, đáp ứng được yêu cầu, đòi hỏi của thực tiễn.

1. Quy định của pháp luật lao động hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động

1.1. Quy định về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động

HĐTTLĐ là cơ quan giải quyết tranh chấp lao động được thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương. Hội đồng do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập; Chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên lao động của Hội đồng do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp

** Tiến sĩ, Phó Trưởng khoa Pháp luật quốc tế, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội*

*** Tiến sĩ, Khoa Luật Kinh tế, Trường Đại học Kinh doanh và Công nghệ Hà Nội*

tính bổ nhiệm. Nhiệm kỳ của HĐTTLĐ là 05 năm. Số lượng trọng tài viên lao động của HĐTTLĐ 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 như sau:

a) Tối thiểu 05 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;

b) Tối thiểu 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử;

c) Tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử.

Có thể thấy, so với Hòa giải viên lao động, HĐTTLĐ có tính trung lập cao hơn. Đặc biệt, cơ cấu về thành viên như hiện nay (thành viên từ Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, Liên đoàn lao động cấp tỉnh, Tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh) giúp cho Hội đồng này duy trì được sự độc lập một cách tương đối. Ngoài ra, vì được lựa chọn từ cơ quan lao động cấp tỉnh, Liên đoàn lao động cấp tỉnh và tổ chức đại diện của người sử dụng lao động ở cấp tỉnh nên thành viên của HĐTTLĐ thường là những người có kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và uy tín.

Trước đây, theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì HĐTTLĐ chỉ có thẩm quyền để giải quyết đối với tranh chấp lao động tập thể (TCLĐTT) về lợi ích và với vai trò của chủ thể trung gian hòa giải (tương tự như Hòa giải viên lao động). Theo đó, HĐTTLĐ có trách nhiệm hỗ trợ các bên tự thương lượng, trường hợp hai bên không

thương lượng được thì Hội đồng đưa ra phương án để hai bên xem xét (tức là ý kiến của HĐTTLĐ chỉ có giá trị tham khảo đối với các bên tranh chấp). Trong trường hợp hai bên tự thỏa thuận được hoặc chấp nhận phương án hòa giải thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải thành, đồng thời ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các bên. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập họp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng thì HĐTTLĐ lập biên bản hòa giải không thành...¹.

Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ. Theo đó, HĐTTLĐ không chỉ có thẩm quyền giải quyết đối với TCLĐTT về lợi ích² mà còn có thẩm quyền giải quyết đối với TCLĐCN³ và TCLĐTT về quyền⁴. Đồng thời, khi giải quyết tranh chấp, chủ thể này có quyền đưa ra phán quyết về vụ tranh chấp và hình thức pháp lý ghi nhận kết quả giải quyết tranh chấp giữa các bên không phải là “*biên bản hòa giải*” hay “*quyết định công nhận sự thỏa thuận*” mà là “*Quyết định về việc giải quyết tranh chấp*”⁵ do Ban trọng tài lao động được HĐTTLĐ thành lập khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp ban hành. Có thể nói, quy định của pháp luật hiện hành đã tạo nên tính linh hoạt, sự đa dạng cho các bên tranh chấp trong việc quyết định lựa chọn cơ chế để giải quyết tranh chấp lao động, đồng thời tăng cường vị thế, vai trò của HĐTTLĐ, từ đó đảm bảo giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh

¹ Khoản 2 Điều 206 Bộ luật Lao động năm 2012

² Điểm b khoản 1 Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019

³ Khoản 2 Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019

⁴ Điểm b khoản 1 Điều 191 Bộ luật Lao động năm 2019

⁵ Khoản 3 Điều 189, khoản 3 Điều 193, khoản 3 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019

chấp tạo môi trường lao động hài hòa, ổn định, phát triển.

1.2. Quy định về Trọng tài viên lao động và Ban trọng tài lao động

Về trọng tài viên lao động

Nếu như BLLĐ năm 2012 chỉ sử dụng thuật ngữ “thành viên HĐTTLĐ”⁶ thì BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi, bổ sung và chính thức ghi nhận tư cách pháp lý là “các trọng tài viên lao động của HĐTTLĐ”⁷, đồng thời xác định rõ các tiêu chuẩn và điều kiện của trọng tài viên lao động như sau:

“1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt, có uy tín, công tâm.

2. Có trình độ đại học trở lên, hiểu biết pháp luật và có ít nhất 05 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động.

3. Không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành bản án hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.

4. Được Sở Lao động - Thương binh và Xã hội hoặc Liên đoàn Lao động cấp tỉnh hoặc tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh đề cử làm trọng tài viên lao động theo quy định tại khoản 2 Điều 185 của Bộ luật Lao động.

5. Không phải là Thẩm phán, Kiểm sát

⁶ Khoản 1 Điều 199 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 34 Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động; Khoản 3 Điều 6 Thông tư 29/2015/TT-BLĐTBXH hướng dẫn một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động quy định tại Nghị định 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động

⁷ Khoản 1 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019

viên, Điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, Cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án.”⁸. Trọng tài viên lao động do Chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định bổ nhiệm, miễn nhiệm.

So với pháp luật lao động trước đây, quy định hiện nay đã tạo điều kiện thuận lợi cho Liên đoàn Lao động cấp tỉnh, tổ chức đại diện người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh trong việc lựa chọn, đề cử người tham gia làm trọng tài viên lao động.

Về Ban trọng tài lao động

Theo BLLĐ năm 2019, số lượng tối thiểu của HĐTTLĐ ít nhất là 15 người (thay vì quy định tối đa không quá 07 người của BLLĐ năm 2012) là cơ sở quan trọng làm thay đổi cách thức hoạt động của HĐTTLĐ. Điều này cho thấy tính chuyên môn hóa, chuyên nghiệp hơn trong giải quyết tranh chấp lao động của chủ thể này.

Nếu như trước đây theo BLLĐ năm 2012 thì HĐTTLĐ sẽ trực tiếp tham gia hòa giải tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thì ở BLLĐ năm 2019, khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động (bao gồm cả TCLĐCN, TCLĐTT về quyền; TCLĐTT về lợi ích), HĐTTLĐ sẽ quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp. Cơ chế thành lập Ban trọng tài lao động là:

“a) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 01 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động;

b) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định tại điểm a khoản 4 Điều

⁸ Điều 98 Nghị định 145/2020/NĐ-CP 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

185 BLLĐ năm 2019 thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng Ban trọng tài lao động;

c) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì Ban trọng tài lao động chỉ gồm 01 trọng tài viên lao động đã được lựa chọn.

Ban trọng tài lao động làm việc theo nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số.”⁹.

Với cơ chế thành lập nêu trên, pháp luật lao động hiện hành đã tôn trọng và đề cao quyền tự quyết của các bên tranh chấp trong việc lựa chọn chủ thể tham gia giải quyết tranh chấp, từ đó làm cho họ tin tưởng hơn, trách nhiệm hơn, tự nguyện hơn trong quá trình thực thi kết quả giải quyết tranh chấp.

1.3. Quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Hội đồng trọng tài lao động

Đối với tranh chấp lao động cá nhân

Theo quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019, giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của Hoà giải viên lao động là thủ tục bắt buộc đối với hầu hết các tranh chấp lao động cá nhân trước khi khởi kiện đến Toà án hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau:

a) 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;

b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;

c) Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động;

d) 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;

đ) Về 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;

e) Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày Hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc UBND là đầu mối tiếp nhận Yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải.

Trường hợp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải hoặc trường hợp hết thời hạn hòa giải (05 ngày làm việc kể từ ngày Hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu) mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết tranh chấp đó là: Yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết.

Khi yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp hết thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

⁹ Khoản 4, 5 Điều 185 Bộ luật Lao động năm 2019

Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về quyền

BLLĐ năm 2019 đã có sự thay đổi đáng kể và phù hợp hơn khi không còn quy định thẩm quyền giải quyết TTLĐTT về quyền của Chủ tịch UBND cấp huyện mà thay vào đó là quy định thủ tục giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ.

Theo đó, tương tự như đối với TCLĐCN, TCLĐTT về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải¹⁰ của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu HĐTTLĐ hoặc Tòa án giải quyết. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải (05 ngày làm việc kể từ ngày Hòa giải viên lao động nhận được yêu cầu) mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

Đối với tranh chấp quy định tại điểm

¹⁰ Khoản 2 Điều 191, Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2019

b và điểm c khoản 2 Điều 179 của BLLĐ năm 2019 là: b) *Có sự khác nhau trong việc hiểu và thực hiện quy định của pháp luật về lao động; c) 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 mà xác định có hành vi vi phạm pháp luật thì Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết mà lập biên bản và chuyển hồ sơ, tài liệu đến cơ quan có thẩm quyền xem xét, xử lý theo quy định của pháp luật.*

Trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua HĐTTLĐ thì trong thời gian HĐTTLĐ đang tiến hành giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết.

Đối với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích

BLLĐ năm 2019 cũng quy định trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về lợi ích của HĐTTLĐ tương tự như đối với giải quyết TCLĐTT về quyền (bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động). Tuy nhiên, đối với loại tranh chấp lao động này, một điểm cần lưu ý là nếu khoản 3 Điều 206 BLLĐ năm 2012 quy định đối với TCLĐTT về lợi ích, tập thể lao động chỉ được quyền tiến hành các thủ tục để đình công sau một thời hạn nhất định (03 ngày hoặc 05 ngày tùy trường hợp) và đã phải trải qua thủ tục giải quyết của HĐTTLĐ thì BLLĐ năm 2019 đã sửa đổi theo hướng quy định cho phép tập thể lao động ngay sau khi TCLĐTT về lợi ích đã được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải

viên lao động mà không được (do hòa giải không thành/hết thời hạn luật định mà không tiến hành hoà giải/hòa giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện thỏa thuận). Khi đó, họ có quyền lựa chọn một trong hai phương án đó là: (i) tiến hành thủ tục đình công; *hoặc* (ii) yêu cầu HĐTTLD giải quyết¹¹.

Khi các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp thông qua HĐTTLD thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công trong thời gian HĐTTLD đang tiến hành giải quyết tranh chấp. Khi hết thời hạn luật định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc Ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục theo quy định của pháp luật để đình công.

1.4. Quy định về thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động

Để đảm bảo tính tương thích đối với quy định về mở rộng thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của HĐTTLD, pháp luật lao động hiện hành cũng đã bổ sung quy định về thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết đối với TCLĐCN và TCLĐTT về quyền. Theo đó, thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCLĐCN, TCLĐTT về quyền là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm¹².

¹¹ Khoản 2 Điều 195 Bộ luật Lao động năm 2019

¹² Khoản 2 Điều 190, khoản 2 Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2019

Riêng đối với thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐCN, trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn nêu trên thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp¹³.

Quy định trên đã góp phần bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp khi gặp sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể thực hiện quyền yêu cầu của mình đối với các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp đúng thời hạn luật định.

2. Một số vấn đề đặt ra khi giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật

Với những nội dung đã nêu và phân tích tại mục 1 bài viết, có thể thấy, so với hệ thống pháp luật lao động trước đây thì giải quyết tranh chấp lao động thông qua HĐTTLD theo quy định của pháp luật lao động hiện hành ngày càng được hoàn thiện hơn. Tuy nhiên, bên cạnh những điểm tích cực vẫn còn có điểm chưa thực sự hợp lý cần nghiên cứu để sửa đổi, bổ sung từ đó tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, do được thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương nên HĐTTLD khó “quy tụ” được những chuyên gia hàng đầu và có uy tín trên

¹³ Khoản 4 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019

phạm vi cả nước. Việc duy trì HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố cũng là một sự lãng phí, thậm chí dẫn đến tình trạng nơi thừa, nơi thiếu. Bởi lẽ, nhu cầu giải quyết tranh chấp lao động nói chung và giải quyết thông qua HĐTTLĐ nói riêng không phải ở địa phương nào cũng như nhau mà thường phát sinh nhiều ở một số tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương – nơi có nhiều doanh nghiệp hoạt động như Hà Nội, Hải Dương, Vĩnh Phúc, Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương... Đồng thời, với cách bố trí, tổ chức theo đơn vị hành chính như hiện nay thì tranh chấp lao động xảy ra ở địa bàn tỉnh nào thì HĐTTLĐ tỉnh đó có thẩm quyền giải quyết (nếu có yêu cầu), các bên tranh chấp không có quyền lựa chọn vượt ra khỏi phạm vi lãnh thổ của cấp tỉnh. Điều này cũng làm ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả của giải quyết tranh chấp lao động thông qua HĐTTLĐ.

Thứ hai, mặc dù theo quy định của BLLĐ năm 2019 vai trò của HĐTTLĐ trong giải quyết tranh chấp lao động không còn là hướng dẫn các bên thương lượng, hòa giải, hay đưa ra phương án để các bên xem xét nữa mà HĐTTLĐ đã có quyền đưa ra phán quyết, quyết định để giải quyết vụ tranh chấp. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành (BLLĐ năm 2019; Nghị định số 145/2020/NĐ-CP) mặc dù cũng đã có nhưng vẫn còn thiếu những quy định cần thiết liên quan đến hoạt động, trình tự, thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp của chủ thể này. Hiện nay, hoạt động của HĐTTLĐ ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương ngoài một số quy định ở BLLĐ, Nghị định thì còn dựa vào Quy chế

làm việc hết sức đơn giản do Chủ tịch HĐTTLĐ tỉnh đó ban hành trên cơ sở Quyết định thành lập HĐTTLĐ của Ủy ban nhân dân cấp tỉnh.

Thứ ba, về tính hiệu lực của quyết định giải quyết tranh chấp do Ban trọng tài lao động ban hành. Bởi lẽ, theo quy định của pháp luật lao động hiện hành khi giải quyết tranh chấp lao động Ban trọng tài lao động phải ra quyết định giải quyết tranh chấp nhưng lại chưa có quy định nào cho thấy tính bắt buộc hay cơ chế để đảm bảo thi hành đối với quyết định đó. Cụ thể, trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết¹⁴ hoặc tiến hành các thủ tục luật định để đình công¹⁵. Như vậy, quyết định của Ban trọng tài lao động được đưa ra thực chất cũng chỉ dừng lại ở mức độ “tham khảo” đối với các bên tranh chấp. Việc nó được thực thi hay không hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí, sự tự nguyện của các bên tranh chấp. Điều này vô hình chung làm lãng phí thời gian, kéo dài quá trình giải quyết tranh chấp, chưa thực sự khẳng định được “cái uy” của HĐTTLĐ trong giải quyết tranh chấp lao động để từ đó tạo sức hút, khuyến khích các bên tranh chấp lựa chọn phương thức này để giải quyết những mâu thuẫn của họ trong quan hệ lao động.

Từ những vấn đề đặt ra nêu trên, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả việc

¹⁴ Khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193 Bộ luật Lao động năm 2019

¹⁵ Khoản 4 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019

giải quyết tranh chấp lao động thông qua HĐTTLD, cụ thể như sau:

Một là, các nhà làm luật nên cân nhắc về việc cho phép thành lập các Trung tâm trọng tài lao động theo sáng kiến của các Trọng tài viên lao động chứ không phải được thành lập bởi Nhà nước như hiện nay. Khi đó, các trung tâm trọng tài lao động sẽ là loại hình tổ chức phi Chính phủ, hoạt động theo pháp luật và quy chế của trọng tài lao động. Dựa trên nhu cầu giải quyết tranh chấp của thị trường lao động, trên địa bàn của một tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương có thể có nhiều Trung tâm trọng tài lao động được thành lập và hoạt động. Mô hình này không chỉ giúp cho việc lựa chọn ra những Trọng tài viên lao động có chuyên môn, nghiệp vụ tốt, nâng cao được vị thế của Trọng tài viên đối với các bên tranh chấp mà còn góp phần giải quyết được tình trạng “nơi thừa, nơi thiếu”, từ đó đáp ứng được nhu cầu về giải quyết tranh chấp lao động tại những địa bàn sử dụng nhiều lao động cũng như đề cao quyền tự định đoạt, mở rộng phạm vi về không gian cho các bên tranh chấp trong việc lựa chọn trọng tài viên/HĐTTLD.

Hai là, để có hành lang pháp lý thuận lợi cho hoạt động giải quyết tranh chấp lao động của Trọng tài lao động, cần nghiên cứu, xem xét để ban hành Luật trọng tài lao động trong đó bao gồm các chế định cơ bản như: Những quy định chung, Trọng tài viên lao động, Trung tâm trọng tài lao động, Hội đồng trọng tài lao động, Khởi kiện, Phiên họp giải quyết tranh chấp, Thi hành phán quyết trọng tài lao động, Hủy phán quyết trọng tài lao động...

Ba là, để đảm bảo thực thi một trong những nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động là kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật¹⁶, cần quy định trách nhiệm hỗ trợ từ phía cơ quan nhà nước trong quá trình giải quyết tranh chấp cũng như hỗ trợ của Tòa án trong việc lựa chọn trọng tài viên lao động, thu thập chứng cứ... Đồng thời, đối với phán quyết của HĐTTLD, cần quy định phán quyết đó có giá trị chung thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị và có hiệu lực thi hành đối với các bên. Nếu một trong các bên không thi hành thì bên kia có quyền yêu cầu Tòa án công nhận và cho thi hành phán quyết của Trọng tài lao động. Lúc này, cơ quan thi hành án sẽ hỗ trợ thi hành phán quyết trọng tài. Sự hỗ trợ này đã nâng tầm giá trị phán quyết trọng tài lao động ngang bằng với giá trị bản án, quyết định của Tòa án. Tuy nhiên, để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, với những lý do khách quan, chủ quan, phán quyết trọng tài có thể có sai sót thì có thể bị tuyên hủy bởi Tòa án nơi HĐTTLD đã ra phán quyết trọng tài.

Tóm lại, sớm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua HĐTTLD là cần thiết để từ đó khẳng định vai trò, vị thế của Trọng tài lao động góp phần củng cố niềm tin, tăng sức hấp dẫn, sự lựa chọn của các bên tranh chấp đối với phương thức này. Đồng thời, điều này giúp đẩy nhanh quá trình giải quyết tranh chấp, khôi phục lại quan hệ lao động hài hòa, ổn định, giảm áp lực cho Tòa án, tiết kiệm chi phí, thời gian cho tất cả các chủ thể tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động./.

¹⁶ Khoản 3 Điều 180 Bộ luật Lao động năm 2019