

MỘT SỐ GÓP Ý VỀ THẨM QUYỀN VÀ TRÌNH TỰ, THỦ TỤC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ QUYỀN

● TRẦN QUỐC MINH

TÓM TẮT:

Trong thời gian gần đây, tình hình tranh chấp lao động tập thể ngày càng diễn biến phức tạp, trong đó nhiều vụ đã chuyển thành đình công bất hợp pháp, gây ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển hài hòa quan hệ lao động và kinh tế - xã hội của đất nước. Bài viết phân tích thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền, từ đó làm cơ sở để tác giả đưa ra một số góp ý vào Bộ luật Lao động về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Từ khóa: lao động, tập thể, tranh chấp lao động tập thể, Bộ luật Lao động.

1. Đặt vấn đề

Theo quy định của Bộ luật Lao động (“BLLĐ”) năm 2019 về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể (“TCLĐTT”) về quyền, khi xảy ra TCLĐTT về quyền, nếu các bên thương lượng nhưng không thành thì các bên phải thực hiện thủ tục hòa giải tại Hòa giải viên lao động (“HGVLD”), sau đó mới được quyền lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐTT tại Hội đồng trọng tài lao động (“HĐTTLD”), hoặc khởi kiện tại Tòa án. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết TCLĐTT về quyền cho thấy hiệu quả giải quyết TCLĐTT chưa cao, dẫn tới nhiều cuộc ngừng việc tập thể, thậm chí là đình công bất hợp pháp kéo dài và ngày càng phức tạp về quy mô. Một trong những nguyên nhân dẫn đến thực trạng số vụ ngừng việc tập thể và đình công bất hợp pháp

ngày càng gia tăng khi có TCLĐTT là do thủ tục giải quyết TCLĐTT còn rườm rà, phức tạp và hiệu quả của cơ chế giải quyết TCLĐTT chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế như quy định về số lượng, cơ cấu của HGVLD còn nhiều bất cập,... Sau đây, tác giả phân tích thực trạng áp dụng quy định pháp luật về giải quyết TCLĐTT về quyền, từ đó đề xuất một số ý kiến góp ý về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền.

2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của hòa giải viên lao động

Theo quy định, hòa giải cơ sở thông qua HGVLD là thủ tục bắt buộc trong thủ tục giải quyết TCLĐTT bao gồm cả TCLĐTT về quyền và về lợi ích¹. Tuy nhiên, quy định về HGVLD và cơ chế giải quyết TCLĐTT thông qua HGVLD vẫn còn một số hạn chế sau:

(i) Về xác định số lượng HGVLD của mỗi quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh, theo quy định, số lượng HGVLD của mỗi quận, huyện sẽ do Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định trên cơ sở số lượng doanh nghiệp, mức độ tranh chấp lao động (“TCLĐ”) trên địa bàn. Đây là quy định mới của pháp luật hiện hành nhằm khắc phục tình trạng nơi thừa, nơi thiếu HGVLD như trước đây. Tuy nhiên, việc quy định không giới hạn mức tối thiểu số lượng HGVLD sẽ dẫn đến tình trạng có địa phương bổ nhiệm rất ít HGVLD chỉ 1 hoặc 2 người ảnh hưởng đến quyền được lựa chọn HGVLD của các bên khi phát sinh tranh chấp. Tác giả kiến nghị cần sửa đổi theo hướng quy định số lượng HGVLD tối thiểu là 3 người để tùy thuộc vào tình hình kinh tế - xã hội ở từng địa phương mà Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định số lượng HGVLD phù hợp đảm bảo không thừa, nhưng cũng không ảnh hưởng đến quyền được lựa chọn HGVLD khi giải quyết TCLĐ tập thể bằng phương thức này.

(ii) Về thời hạn giải quyết TCLĐ tập thể về quyền tại HGVLD chưa hợp lý. Khoản 2 Điều 188 và Điều 192 BLLĐ năm 2019 quy định “trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được yêu cầu hòa giải, HGVLD phải kết thúc việc hòa giải”. Mặc dù quy định thời hạn như vậy, nhưng trên thực tế, HGVLD có thể không được tiếp cận và giải quyết vụ TCLĐ ngay khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải. Mặc dù pháp luật quy định thời hạn tiến hành hòa giải là 5 ngày, nhưng trên thực tế khi phát sinh TCLĐTT về quyền, cần tiến hành một số thủ tục hành chính như tiếp nhận thông tin, phân công HGVLD thì khoảng thời gian này chỉ còn khoảng 3 ngày làm việc. So với việc hòa giải các TCLĐ cá nhân hay TCLĐTT về quyền, việc hòa giải các TCLĐTT về lợi ích phức tạp và khó khăn hơn rất nhiều, xuất phát từ bản chất của TCLĐTT về lợi ích là tranh chấp phát sinh từ việc tập thể lao động yêu cầu xác lập những điều kiện lao động mới hoặc các thỏa thuận mới. Do đó, để giải quyết tranh chấp, HGVLD phải hiểu được nội

dung tranh chấp cũng như có thời gian nghiên cứu nguyên nhân và các yếu tố mà các bên tranh chấp yêu cầu làm cơ sở cho việc xây dựng hướng hòa giải phù hợp. Việc quy định thời hạn quá ngắn như hiện nay sẽ khiến cho HGVLD không đủ thời gian cần thiết tìm hiểu kỹ lưỡng vụ TCLĐTT về lợi ích trước khi mở phiên họp hòa giải, từ đó ảnh hưởng đến chất lượng hòa giải TCLĐ trên thực tế. Đặc biệt, trong trường hợp HGVLD phải mở phiên họp hòa giải lần thứ hai khi có bên tranh chấp vắng mặt tại phiên họp lần thứ nhất (theo quy định tại khoản 4 Điều 188 BLLĐ năm 2019) thì thời hạn 05 ngày làm việc chắc chắn sẽ không đủ để HGVLD giải quyết xong vụ TCLĐTT². Tác giả kiến nghị cần tăng thời gian giải quyết tranh chấp của HGVLD khi có tranh chấp phát sinh từ 5 ngày làm việc lên 7 ngày làm việc để HGVLD có thêm thời gian nghiên cứu về các nội dung tranh chấp.

(iv) Về hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành các TCLĐTT và giá trị pháp lý của hình thức ghi nhận này. Theo quy định, hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành đối với TCLĐ nói chung và TCLĐTT nói riêng tại HGVLD là biên bản hòa giải thành. Tuy nhiên, giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành cũng như tính bắt buộc thi hành các thỏa thuận đạt được trong biên bản hòa giải thành thì không được quy định mà việc thực hiện các thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải thành chủ yếu trên tinh thần tự giác của các bên trong tranh chấp sau hòa giải. Chính vì thế, không ít trường hợp sau khi hòa giải thành, một trong các bên tranh chấp lại cố tình không thực hiện thỏa thuận như trong biên bản, dẫn đến các nội dung trong biên bản hòa giải thành không thể đáp ứng mà không có bất kỳ một biện pháp chế tài nào được áp dụng khi các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành. Pháp luật nhiều nước quy định hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành TCLĐTT về lợi ích là một bản thỏa ước lao động tập thể (“TULĐTT”). Chẳng hạn, ở Indonesia, kết quả hòa giải thành các TCLĐTT về lợi ích là bản TULĐTT do các bên ký kết với sự

chứng kiến của HGVLD hoặc một bản TULĐTT hoàn chỉnh do chính HGVLD soạn thảo. Bản TULĐTT này sẽ được đăng ký tại Tòa án nơi các bên thực hiện TULĐTT để có giấy chứng nhận đăng ký. Ở Pháp, trên cơ sở thỏa thuận hòa giải thành giữa các bên, chủ tịch của một ban hòa giải hoặc người hòa giải phải soạn thảo thỏa ước để truyền đạt tới các bên; tại các nước Châu Mỹ Latinh, ban hòa giải sẽ soạn thảo và gửi cho các bên tranh chấp bản thỏa ước đã hoàn chỉnh. Một số quốc gia quy định kết quả hòa giải thành giữa các bên trong TCLĐTT về lợi ích được thể hiện dưới hình thức biên bản ghi nhớ có chữ ký của đại diện hai bên tranh chấp (Ấn Độ, Pakistan, Sri Lanka...)³. Tác giả kiến nghị cần sửa đổi quy định của pháp luật về hình thức ghi nhận kết quả hòa giải khi hòa giải thành là một bản thỏa ước lao động chứ không phải là một biên bản hòa giải thành như quy định hiện nay để tăng thêm giá trị pháp lý cũng như tính ràng buộc giữa các bên.

Ngoài ra, tác giả kiến nghị bỏ quy định hòa giải là thủ tục bắt buộc trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về quyền. Theo quan điểm của tác giả, mặc dù hòa giải có những ưu điểm là giải quyết nhanh chóng, kịp thời, nhưng thực tế giải quyết TCLĐTT tại Việt Nam cho thấy hiệu quả của việc hòa giải trong giải quyết TCLĐTT là chưa cao. Do đó, để tránh lãng phí về thời gian, công sức của các bên trong tranh chấp, pháp luật cần quy định hòa giải là một thủ tục mà các bên có quyền lựa chọn khi TCLĐTT về quyền phát sinh mà không phải là bắt buộc như hiện nay để các bên căn cứ vào tình hình thực tế để có thể lựa chọn giải quyết TCLĐTT thông qua hòa giải hoặc trọng tài lao động hoặc tại tòa án hay có thể đình công nếu thương lượng không thành. Hiện nay, pháp luật nhiều quốc gia trên thế giới cũng quy định việc giải quyết TCLĐTT bằng hòa giải là tự nguyện, như: Mỹ, Nhật Bản, Anh, Ấn Độ, Philippines...⁴. Việc kiến nghị bỏ quy định hòa giải là thủ tục bắt buộc không đồng nhất với việc nhà nước không quan tâm đến hiệu quả của công tác này. Bởi lẽ,

nếu đội ngũ hòa giải viên được chuyên nghiệp hóa về chuyên môn, cũng như tác phong làm việc thì tập thể người lao động (“NLĐ”) và người sử dụng lao động (“NSDLĐ”) sẽ cân nhắc lựa chọn biện pháp này để giải quyết tranh chấp nếu thấy phù hợp. Do đó, để phát huy hiệu quả của phương thức giải quyết TCLĐTT này, pháp luật cần quy định chặt chẽ hơn về số lượng, thành phần, cũng như chất lượng HGVLD để trong tương lai đây sẽ là một trong những ưu tiên lựa chọn của các bên khi TCLĐTT phát sinh. Cụ thể: cần quy định số lượng tối thiểu HGVLD ở cấp huyện là từ 3 người, trong đó có đại diện của các bên trong tranh chấp; đồng thời quy định các bên tranh chấp được quyền lựa chọn HGVLD nếu các bên không thỏa thuận được việc lựa chọn thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động sẽ chỉ định HGVLD. Bên cạnh đó, cần chuyên môn hóa đội ngũ HGVLD là những người có trình độ chuyên môn về lĩnh vực lao động và thường xuyên được tập huấn về kiến thức, cũng như kỹ năng hòa giải các vụ TCLĐTT. Hiện nay, có hai quan điểm về việc có hay không quy định hòa giải là thủ tục bắt buộc khi phát sinh TCLĐTT. Quan điểm 1 theo hướng không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải khi phát sinh TCLĐTT tập thể mà ngay khi phát sinh TCLĐTT, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải của HGVLD hoặc trọng tài bởi HĐTTLĐ hoặc thông qua xét xử tại Tòa án. Quan điểm 2 quy định hòa giải là thủ tục bắt buộc khi phát sinh TCLĐTT theo hướng khi phát sinh TCLĐTT, các bên tranh chấp phải tiến hành thủ tục hòa giải thông qua HGVLD trước khi yêu cầu HĐTTLĐ hoặc Tòa án giải quyết.

Theo quan điểm tác giả, như đã phân tích ở trên, pháp luật lao động nên mở rộng quyền được lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp của các bên khi xảy ra tranh chấp. Trên cơ sở đã phân tích, tác giả kiến nghị sửa đổi quy định của BLLĐ năm 2019 tại Điều 191 theo hướng trao cho các bên quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp khi xảy ra TCLĐTT, cụ thể:

Đối với TCLĐ tập thể về quyền, khi phát sinh tranh chấp, trong quá trình thương lượng hoặc sau khi thương lượng không thành, các bên có quyền lựa chọn việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải của HGVLD hoặc trọng tài bởi HĐTTLĐ hoặc thông qua xét xử tại Tòa án.

3. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của Tòa án nhân dân

Từ khi BLLĐ năm 1994 ra đời đến nay, Tòa án chỉ thụ lý 2 vụ tranh chấp lao động tập thể ở thành phố Hải Phòng và thành phố Hà Nội, tuy nhiên, các tòa đều phải ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án vì chưa đảm bảo trước khi khởi kiện ra tòa hoặc đã hết thời hiệu khởi kiện⁵. Kết quả khảo sát tình hình tranh chấp lao động của Tòa án Nhân dân Tối cao và của các ngành liên quan cho thấy, TCLĐ xảy ra trong thực tế là nhiều, nhưng số vụ việc đưa đến tòa án thì rất hạn chế. Tình trạng này không phải vì việc hòa giải tại cơ sở tốt mà ngược lại, chính thủ tục hòa giải đã hạn chế quyền khởi kiện vụ án của các bên tranh chấp. Bên cạnh đó, có nguyên nhân từ sự hiểu biết pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của người lao động còn hạn chế; các tổ chức tư vấn cho người lao động chưa phát huy được ảnh hưởng. Chính vì vậy, nhiều vụ việc đưa đến tòa án phải trả lại đơn khởi kiện vì đã hết thời hiệu khởi kiện, hoặc vì chưa qua hòa giải tại cơ sở⁶. Thiết nghĩ, giải quyết TCLĐTT thông qua con đường tố tụng tại Tòa án cũng có những ưu điểm như phán quyết của Tòa án có hiệu lực bắt buộc thi hành, những người có thẩm quyền giải quyết TCLĐ là những người có kiến thức chuyên sâu về lao động. Do đó, phán quyết của Tòa án cũng đảm bảo được giá trị pháp lý mà nó mang lại, đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi lựa chọn giải quyết bằng Tòa án. Tuy nhiên, để phương thức giải quyết TCLĐTT thông qua con đường tố tụng tại Tòa án được thực thi, bên cạnh việc đề xuất bỏ thủ tục hòa giải bắt buộc, tác giả cũng kiến nghị quy định cho các bên có quyền lựa chọn phương thức giải quyết khi TCLĐTT xảy ra. Theo đó, đối với

TCLĐTT về quyền, khi phát sinh tranh chấp, trong quá trình thương lượng hoặc sau khi thương lượng không thành, các bên có quyền lựa chọn việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải của HGVLD, hoặc trọng tài bởi HĐTTLĐ, hoặc thông qua xét xử tại Tòa án.

4. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền của Hội đồng trọng tài lao động

Hiện nay, BLLĐ năm 2019 quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền và về lợi ích. Có thể nhận thấy, giải quyết TCLĐTT thông qua trọng tài là phương thức được pháp luật nhiều quốc gia trên thế giới ghi nhận, trong đó có Việt Nam. Tuy nhiên, ở các quốc gia khác nhau, việc quy định về cơ chế giải quyết TCLĐTT thông qua trọng tài cũng có những khác biệt nhất định. Hầu như các TULĐTT ở Mỹ đều có quy định về việc giải quyết TCLĐTT về quyền bằng thủ tục trọng tài trong trường hợp việc giải quyết khiếu nại không thành công⁷. Tuy nhiên, pháp luật lao động của Mỹ thừa nhận hai hình thức trọng tài là trọng tài tự nguyện và trọng tài bắt buộc. Trọng tài bắt buộc được áp dụng đối với các TCLĐTT về lợi ích trong khu vực nhà nước, còn các TCLĐTT về quyền thì trọng tài tự nguyện được áp dụng trong trường hợp này. Các bên có thể thỏa thuận lựa chọn một trọng tài viên hoặc Hội đồng trọng tài để giải quyết tranh chấp. Hội đồng trọng tài có thể chỉ bao gồm các thành viên trung lập nhưng cũng có thể được tổ chức theo cơ chế ba bên. Pháp luật Campuchia cũng ghi nhận phương thức giải quyết TCLĐTT bằng phương thức trọng tài nếu như hòa giải thất bại, tuy nhiên, phương thức trọng tài ở Campuchia cũng mang tính tự nguyện rất cao. BLLĐ Campuchia cho phép các bên tự do thỏa thuận về việc sử dụng phương thức trọng tài (trong TULĐTT hoặc khi tranh chấp xảy ra), Ủy ban Trọng tài (cơ quan trọng tài nhà nước) chỉ giải quyết TCLĐTT khi các bên không có lựa chọn nào khác và phán quyết của Ủy ban Trọng tài

không có giá trị bắt buộc trừ khi các bên thỏa thuận⁸. Mô hình Ủy ban Trọng tài ở Campuchia hoạt động khá hiệu quả thể hiện qua số lượng TCLĐTT thể do Ủy ban này giải quyết ngày càng tăng với tỷ lệ thành công khá cao (khoảng 70%)⁹ là một trong những mô hình giải quyết TCLĐTT để các nước trong khu vực học tập kinh nghiệm. Ngoài ra, trên thế giới và trong khu vực Đông Nam Á, phương thức giải quyết TCLĐTT bằng trọng tài ngày càng được nhiều quốc gia lựa chọn và mở rộng phạm vi giải quyết tranh chấp. Như vậy, so với các phương thức khác, giải quyết TCLĐTT bằng trọng tài có nhiều ưu điểm và đang được sử dụng rộng rãi ở nhiều nước trên thế giới. Chính vì thế, tác giả đề xuất bổ sung quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền cho HĐTTLĐ và cần có nghiên cứu, đề xuất để mô hình giải quyết TCLĐTT thông qua HĐTTLĐ ở Việt Nam thực sự phát huy hiệu quả.

5. Kết luận

TCLĐTT về quyền ngày càng phức tạp và diễn biến khó lường do quy định của pháp luật Việt Nam còn một số hạn chế, bất cập về thẩm

quyền cũng như trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền. Trong phạm vi bài viết của mình, tác giả đã phân tích quy định của pháp luật về thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐTT về quyền và pháp luật một số quốc gia về giải quyết TCLĐTT. Qua phân tích một số bất cập về thẩm quyền giải quyết TCLĐTT về quyền, tác giả đã đưa ra một số kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật, như: số lượng HGVLD tối thiểu, thời hạn giải quyết TCLĐTT tập thể về quyền tại HGVLD, hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành các TCLĐTT và giá trị pháp lý của hình thức ghi nhận này, kiến nghị bỏ quy định hòa giải là thủ tục bắt buộc trong cơ chế giải quyết TCLĐTT về quyền. Từ những phân tích và kiến nghị nêu trên, tác giả mong muốn sẽ góp phần là tài liệu tham khảo cho các công trình nghiên cứu sâu hơn về giải quyết TCLĐTT về quyền, từ đó góp phần hoàn thiện quy định của pháp luật để quá trình giải quyết TCLĐTT về quyền trên thực tiễn được diễn ra nhanh chóng và hợp pháp, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Điều 188, Điều 191, Điều 192 BLLĐ năm 2019.

²Vũ Thị Thu Hiền (2015). Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hoà giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, 6, 44

³Vũ Thị Thu Hiền (2015). Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại hoà giải viên lao động và kiến nghị hoàn thiện. Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, 6, 46-47

⁴Vũ Thị Thu Hiền (2015). Bàn về phương thức giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, 12, 70.

^{5,6}Lê Thị Hoài Thu (2015). Bất cập trong áp dụng các quy định pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam hiện nay. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, 11, 75.

⁷Trần Hoàng Hải (Chủ biên) (2011). Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam. Hà Nội: NXB Chính trị quốc gia, 116.

⁸Trần Hoàng Hải (Chủ biên) (2011). Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia, 119.

⁹Trần Hoàng Hải (Chủ biên) (2011). Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia, 121.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Quốc hội (2019). Luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động, ban hành ngày 20/11/2019.
2. Đào Xuân Hội (2012). Một số vấn đề về phân loại tranh chấp lao động và thẩm quyền xử lý tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích. Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, 7, 59-67.

Ngày nhận bài: 7/7/2023

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 18/7/2023

Ngày chấp nhận đăng bài: 8/8/2023

Thông tin tác giả:

ThS. TRẦN QUỐC MINH

Giảng viên, Khoa Luật hình sự

Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh

SOME RECOMMENDATIONS ABOUT THE AUTHORITY, ORDER AND PROCEDURES FOR RESOLVING COLLECTIVE LABOR DISPUTES ON RIGHTS

● Master. **TRAN QUOC MINH**

Lecturer, Faculty of Criminal Law, Ho Chi Minh City University of Law

ABSTRACT:

In recent times, collective labor disputes have become increasingly complicated, many of which have turned into illegal strikes, negatively affecting the harmonious development between labor relations and the socio-economy. This paper analyzes the current collective labor dispute resolutions. Based on the paper's findings, some recommendations are made for the Labor Code's provisions on the authority to resolve collective labor disputes on rights.

Keywords: labor, collective, collective labor dispute, the Labor Code.