

Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam

Lê Ngọc Tường Vi*

Nhận ngày 23 tháng 2 năm 2023. Chấp nhận đăng ngày 20 tháng 8 năm 2023.

Tóm tắt: Một trong những chế định quan trọng của pháp luật lao động là giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ). Với sự biến đổi và phát triển của quan hệ lao động, các TCLĐ ngày càng trở nên đa dạng và phức tạp, đòi hỏi có các phương thức giải quyết tranh chấp thích hợp. Tùy vào tính chất vụ việc cũng như đặc điểm của từng phương thức giải quyết mà các bên tranh chấp có thể lựa chọn cơ quan có thẩm quyền giải quyết sao cho phù hợp, mang lại hiệu quả cao, phát huy tính đồng thuận, đảm bảo hạn chế đến mức thấp nhất các tổn hao về thời gian và chi phí. Bài viết này rà soát lại các quy định về giải quyết TCLĐ mà cụ thể là giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (TCLĐCN) theo pháp luật Việt Nam, đồng thời phân tích, đánh giá và đưa ra các khuyến nghị nhằm cải thiện hiệu quả công tác giải quyết TCLĐCN ngoài phạm vi doanh nghiệp.

Từ khóa: Lao động, tranh chấp, cá nhân.

Phân loại ngành: Luật học

Abstract: One of the important provisions of the labor law is the settlement of labor disputes. With the change and development of labor relations, labor disputes are becoming more and more diverse and complex, requiring appropriate dispute resolution methods. Depending on the nature of the work as well as the characteristics of each settlement method, the disputing parties can choose a competent agency to settle the dispute accordingly, bringing high efficiency, promoting consensus, and ensuring that the dispute is resolved to guarantee a minimum loss of time and cost. This article reviews the regulations on the resolution of labor disputes, specifically the resolution of individual labor disputes according to Vietnamese law, and analyzes, evaluates and makes recommendations for individual labor disputes outside the enterprise.

Keywords: Labor, disputes, individuals.

Subject classification: Jurisprudence

1. Đặt vấn đề

Năm 2019, Bộ luật Lao động mới được ban hành và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 nhằm hoàn thiện và thay thế những quy định cũ, không còn phù hợp của Bộ luật Lao động năm 2012. Tiêu biểu trong số đó là về thẩm quyền giải quyết TCLĐCN theo Bộ luật Lao động 2019 có thêm Hội đồng trọng tài lao động bên cạnh hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, nhằm phát huy tối đa nguyên tắc đề cao hoạt động hòa giải, trọng tài trong giải quyết TCLĐCN. Những thay đổi mang tính tích cực và tiến bộ của hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và chế định về giải quyết TCLĐ nói riêng đã góp phần đơn giản hóa thủ tục giải quyết TCLĐCN, giảm gánh nặng cho cơ quan tư pháp là Tòa án. Tuy nhiên, bên cạnh những hiệu quả đạt được, vẫn còn tồn tại nhiều quy định xa lạ, khó tiếp cận đối với người lao động, thiếu tính khả thi, tính đồng bộ và hệ thống. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN mặc dù có thay đổi tích cực, đề cao nguyên tắc hòa giải, trọng tài, song vẫn nằm trong sự kiểm soát của cơ quan nhà nước dẫn đến trình tự thủ tục còn mang nặng tính hành chính, chưa đáp ứng được nhu cầu đa dạng, giải quyết sự vụ nhanh gọn của các bên liên quan.

* Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh.
Email: vile.522202200450@st.ueh.edu.vn

2. Khái niệm và đặc điểm tranh chấp lao động cá nhân

2.1. Khái niệm tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam hiện hành

Trong quan hệ lao động, do đặc tính đối trọng về quyền và nghĩa vụ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong một nền kinh tế thị trường, việc phát sinh mâu thuẫn, xung đột và tranh chấp là tất yếu. Nói cách khác, TCLĐ xảy ra khi quyền và lợi ích hợp pháp giữa các bên mất cân bằng và không thể tự thỏa thuận được. Cũng như TCLĐ nói chung, TCLĐCN ngày càng phổ biến cả về số lượng, hình thức, sức ảnh hưởng và chiếm tỷ lệ cao trong tổng số các TCLĐ. Yêu cầu được đặt ra là xây dựng biện pháp phòng ngừa, giảm thiểu xung đột và giải quyết các tranh chấp phát sinh một cách công bằng, hài hòa.

Kế thừa và phát huy những ưu điểm của Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 đã đưa ra khái niệm TCLĐCN một cách cụ thể hơn thông qua việc mở rộng phạm vi TCLĐCN. Cụ thể, Điểm a Khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa người lao động với người sử dụng lao động; 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”. Bộ luật Lao động 2019 đã định nghĩa TCLĐCN bằng phương thức liệt kê các tranh chấp được xem là TCLĐCN. Tuy nhiên, với cách định nghĩa theo nguyên tắc liệt kê các chủ thể để nhận biết TCLĐCN vẫn còn nhiều hạn chế. Việc nhận biết đâu là TCLĐCN rất quan trọng và cần kết hợp các yếu tố như lĩnh vực tranh chấp, nội dung mâu thuẫn, chủ thể tham gia tranh chấp và mục đích của các chủ thể đó.

2.2. Đặc điểm tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam hiện hành

Thứ nhất, đặc điểm đầu tiên và dễ nhận thấy của TCLĐCN là tranh chấp mang tính cá nhân, riêng rẽ. Trường hợp TCLĐ tập thể nhưng do một cá nhân đại diện tham gia giải quyết tranh chấp không được xem là TCLĐCN. Ngược lại, trường hợp có nhiều người lao động cùng tham gia vào một vụ tranh chấp nhưng các cá nhân trong số những người lao động đó tham gia với tư cách độc lập, không có bất kỳ liên kết nào về quyền và lợi ích thì vẫn được xem là TCLĐCN.

Thứ hai, TCLĐ phát sinh và tồn tại gắn liền với quan hệ lao động. Quan hệ lao động là quan hệ mang bản chất dân sự, TCLĐCN từ đó cũng mang bản chất tranh chấp dân sự. Việc giải quyết TCLĐCN luôn đề cao nguyên tắc thỏa thuận, tự nguyện giữa các chủ thể.

Thứ ba, do mang tính cá nhân, riêng rẽ, mức độ và quy mô tranh chấp nhỏ nên các TCLĐCN thường không có tính ảnh hưởng lớn đến hoạt động sản xuất kinh doanh và thường được xem là ít nghiêm trọng. Mặc dù vậy, các TCLĐCN diễn ra với quy mô lớn vẫn có nguy cơ chuyển thành TCLĐ tập thể nếu người sử dụng lao động để cho xung đột lan rộng, căng thẳng tăng cao hoặc xâm phạm quyền và lợi ích của nhiều người lao động.

Thứ tư, TCLĐCN phát sinh từ bất đồng chưa được giải quyết của các bên về các quyền, lợi ích và nghĩa vụ đã thỏa thuận với nhau căn cứ theo nội dung hợp đồng lao động. “TCLĐCN có thể phát sinh ngay cả khi không có vi phạm pháp luật lao động” (Nguyễn Thị Thanh Loan, 2016).

3. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, thẩm quyền giải quyết TCLĐCN gồm: Hòa giải viên lao động (HGVLD), Hội đồng trọng tài lao động (HĐTTLD) và Tòa án Nhân dân (TAND). Những nội dung về thẩm quyền giải quyết TCLĐCN đã có sự đổi mới, tiến bộ hơn nhằm phát huy nguyên tắc thỏa thuận giữa các bên. Theo đó, HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN thay vì theo quy định cũ HĐTTLD chỉ giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích.

Khoản 3 Điều 181 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Khi có yêu cầu, cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân là đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết TCLĐ và có trách nhiệm phân loại, hướng dẫn, hỗ trợ, giúp đỡ các bên trong giải quyết TCLĐ. Trong thời hạn 05 ngày làm việc, cơ quan tiếp nhận phải chuyển yêu cầu đến HGVLD (trường hợp bắt buộc phải hòa giải), chuyển đến HĐTTLĐ (trường hợp yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết) hoặc hướng dẫn gửi đến Tòa án để giải quyết”. Tuy nhiên thẩm quyền này thuộc Ủy ban nhân dân cấp nào vẫn chưa được quy định rõ, đề nghị bổ sung quyền hạn và trách nhiệm của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (LĐTB&XH) trong việc hướng dẫn chi tiết thi hành quy định này.

3.1. Thẩm quyền của Hòa giải viên lao động

Điều 184, Bộ luật Lao động 2019 quy định: “Hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động”. Thẩm quyền hỗ trợ phát triển quan hệ lao động là một nội dung mới trong quy định về thẩm quyền của HGVLD, gồm các hoạt động như cung cấp thông tin và thực trạng quan hệ lao động, thúc đẩy đối thoại và thương lượng hiệu quả, đảm bảo quan hệ lao động hài hòa,...

Thủ tục hòa giải của HGVLD là hoạt động bắt buộc trong một số TCLĐCN, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bổ sung 2 loại TCLĐCN không phải thông qua hòa giải, cụ thể Điều 181 Bộ luật Lao động 2019: “(1) giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại; (2) 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”. Các bên có thể lựa chọn yêu cầu HĐTTLĐ hoặc TAND có thẩm quyền giải quyết sau thủ tục hòa giải bắt buộc. Quy định này nhằm thúc đẩy quyền tự định đoạt thông qua thỏa thuận, thương lượng, được xem là một trong những phương án tối ưu trong quá trình giải quyết TCLĐCN, giúp những bất đồng, mâu thuẫn được dàn xếp một cách nhanh chóng, hướng tới ổn định mối quan hệ lâu dài, đảm bảo tính bảo mật cũng như tiết kiệm thời gian, chi phí. Tuy nhiên, nếu hoạt động hòa giải không hiệu quả, việc bắt buộc thông qua hòa giải đã vô tình làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp và việc bắt buộc thông qua hòa giải trong một số trường hợp có thể trái với mong muốn, nhu cầu của các bên. Do việc thực hiện quyết định hòa giải thành mang tính tự nguyện, nên hiện nay chưa có biện pháp chế tài bắt buộc thực hiện quyết định hòa giải, dẫn đến hiệu quả giải quyết tranh chấp của phương pháp này không cao.

3.2. Thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động

Các bên tham gia tranh chấp có quyền yêu cầu HĐTTLĐ hoặc yêu cầu TAND giải quyết tranh chấp trong các trường hợp quy định cụ thể tại Khoản 7 Điều 188 Bộ luật Lao động 2019: “(1) Tranh chấp không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải; (2) trường hợp hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; (3) trường hợp hòa giải không thành”. Lần đầu tiên, pháp luật lao động quy định HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN, quy định này đã góp phần tăng tính linh hoạt trong việc lựa chọn cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, một lần nữa đề cao tinh thần thỏa thuận tự nguyện, tự định đoạt giữa các bên, cũng như phương thức giải quyết tranh chấp thông qua HGVLD, HĐTTLĐ tiết kiệm được nhiều thời gian và chi phí, giảm căng thẳng trong quan hệ lao động giữa các chủ thể sau này.

Tuy nhiên, nếu yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp, điều kiện bắt buộc là các bên phải đồng thuận. Không giống như phương thức giải quyết tranh chấp thông qua cơ quan tư pháp - TAND, phương thức giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ chỉ được áp dụng khi các bên tranh chấp có thỏa thuận giải quyết bằng phương thức trọng tài lao động và các bên được quyền lựa chọn trọng tài viên trong HĐTTLĐ để thành lập Ban trọng tài giải quyết vụ tranh chấp của mình.

3.3. Thẩm quyền của Tòa án nhân dân

Các bên có quyền yêu cầu TAND giải quyết trong các trường hợp sau: “(1) Sau thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động, các bên không đồng thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp hoặc các bên đồng thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp nhưng: (2) Hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập; (3) Hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp; (4) Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động”. Nội quy trên được quy định chi tiết tại Khoản 3, Khoản 4 Điều 189 Bộ luật Lao động năm 2019.

TAND vẫn được xem là cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, phổ biến và dễ dàng tiếp cận, phán quyết của TAND mang tính cưỡng chế thi hành cao và có thể giải quyết triệt để tranh chấp. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN được xác định theo thẩm quyền giải quyết vụ án dân sự nói chung được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên, thủ tục tố tụng tại TAND được nhận xét khá công kênh và mất nhiều thời gian hơn các thủ tục giải quyết tranh chấp khác. Đồng thời, việc các bên “đưa nhau ra Tòa” sẽ làm mất đi tính hài hòa, giảm uy tín doanh nghiệp và ảnh hưởng không tốt đến quan hệ lao động lâu dài sau này giữa các bên.

4. Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

4.1. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hòa giải viên lao động

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của HGVLĐ được quy định tại Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.

Các văn bản quy phạm pháp luật hiện chưa quy định rõ trường hợp nào đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ được gửi đến Sở LĐTĐ&XH hoặc Phòng LĐTĐ&XH hoặc HGVLĐ, cần có quy định rõ về phân cấp thẩm quyền tiếp nhận theo tính chất, mức độ phức tạp của vụ việc tránh mất thời gian do chồng chéo về thẩm quyền.

Thời gian phân loại và cử HGVLĐ giải quyết tranh chấp là từ 12 giờ đến 05 ngày làm việc từ khi tiếp nhận đơn, tùy thuộc vào đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp được nộp cho cá nhân/đơn vị nào. Về trình tự, thủ tục tiến hành hòa giải, pháp luật không quy định chi tiết mà trao quyền cho HGVLĐ trong việc tổ chức thực hiện, điều này phát huy được tính chủ động, linh hoạt phù hợp với tính chất, mức độ phức tạp vụ việc tranh chấp cũng như nhu cầu, mục đích của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, pháp luật đã giới hạn thời gian HGVLĐ phải kết thúc việc hòa giải TCLĐCN trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày HGVLĐ nhận được yêu cầu. Do nhiệm vụ của HGVLĐ chỉ là cầu nối, hướng dẫn, cung cấp kiến thức pháp lý hỗ trợ các bên thương lượng, giúp các bên tranh chấp hiểu đúng quy định pháp luật, từ đó định hướng quá trình thương lượng, thỏa thuận của các bên, nên thời hạn để hòa giải 01 vụ TCLĐCN chỉ kéo dài trong thời gian ngắn, tránh mất thời gian và ảnh hưởng thời hiệu giải quyết tranh chấp của các phương thức khác nếu hoạt động hòa giải chưa đạt kết quả mong muốn.

Tuy nhiên, hòa giải là hoạt động mang tính tự nguyện, để tăng thêm thiện chí hòa giải cho các bên, cần để các bên tranh chấp lựa chọn HGVLĐ theo nhu cầu của họ dựa trên việc đánh giá về năng lực, trình độ, uy tín trong số các HGVLĐ do cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm thực hiện việc hòa giải. Quy định này phù hợp với nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp và khắc phục được tính hình thức của hoạt động hòa giải (Hoàng Thị Hội, Nguyễn Hưng Thịnh, 2019).

4.2. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hội đồng trọng tài lao động

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. Ban trọng tài gồm 01 hoặc 03 thành viên tùy thuộc việc các bên

tranh chấp chọn lựa trọng tài viên vào Ban trọng tài. Việc thành lập Ban trọng tài để giải quyết tranh chấp và trao quyền cho các bên tranh chấp lựa chọn trọng tài viên tạo được sự đa dạng về thành phần, đảm bảo thủ tục hoà giải có sự khách quan hơn.

Cũng tương tự như thủ tục giải quyết TCLĐCN thông qua HGVLĐ, pháp luật chưa quy định cụ thể trình tự thủ tục giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ. Tuy nhiên, pháp luật vẫn ràng buộc về mặt thời gian cho công tác giải quyết tranh chấp, cụ thể: “Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập, Ban trọng tài lao động phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp” (Khoản 3, Điều 189 Bộ luật Lao động năm 2019).

Có một sự chênh lệch khá lớn về thời gian giải quyết tranh chấp của HGVLĐ (05 ngày làm việc) và HĐTTLĐ (30 ngày). Thủ tục giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ thường diễn ra sau quá trình hòa giải (trừ các TCLĐCN không bắt buộc thông qua hòa giải) khi hoạt động hòa giải không đạt được kết quả mong muốn. Có thể thấy, quá trình giải quyết tranh chấp thông qua HĐTTLĐ đã được đầu tư về thời gian hơn, đủ để Ban trọng tài nghiên cứu hồ sơ, xác minh, thu thập chứng cứ. Và hoạt động của Ban trọng tài là hoạt động của tập thể (trừ trường hợp Ban trọng tài chỉ có 01 trọng tài viên) sẽ cần nhiều thời gian thảo luận, bàn bạc và thống nhất phương hướng giải quyết. Tuy nhiên, việc không quy định cụ thể trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp sẽ gây khó khăn cho việc đánh giá thời hạn giải quyết TCLĐ có mang lại kết quả tối ưu hay không, dễ dẫn tới tình trạng kéo dài thời gian giải quyết mặc dù tính chất vụ việc ở mức đơn giản, gây bất mãn cho các bên tranh chấp và làm giảm vai trò của HĐTTLĐ.

Mặc khác, quyết định hòa giải thành của Ban trọng tài lao động (cũng như biên bản hòa giải thành của HGVLĐ) có giá trị pháp lý không cao, được đảm bảo thi hành dựa trên sự tự nguyện của các bên và dễ dàng bị phá vỡ, khi đó nỗ lực giải quyết tranh chấp trở nên vô ích, vụ TCLĐCN lại trở về xuất phát ban đầu và phải chuyển đến TAND yêu cầu giải quyết.

Tuy Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 có quy định về quyền yêu cầu công nhận kết quả hòa giải thành ngoài Tòa án, nhưng trình tự thủ tục yêu cầu công nhận kết quả hòa giải thành ngoài TAND cũng như thủ tục yêu cầu thi hành án dân sự đối với quyết định này khá phức tạp, mất nhiều thời gian và còn xa lạ với phần lớn người dân. Quy định này hiện vẫn chưa được ghi nhận và hướng dẫn cụ thể trong Bộ luật Lao động năm 2019.

4.3. Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Tòa án nhân dân

Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN tại TAND được thực hiện chặt chẽ theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự hiện hành từ giai đoạn thụ lý vụ án, chuẩn bị xét xử, xét xử sơ thẩm, trong một số trường hợp có thể xét xử phúc thẩm hoặc xem xét lại theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm. Đây cũng là phương thức giải quyết TCLĐCN duy nhất được quy định cụ thể, chi tiết trình tự, thủ tục giải quyết. Nhưng cũng vì sự ràng buộc của thủ tục tố tụng nên thời gian giải quyết kéo dài gây bất mãn cho các bên tranh chấp, đặc biệt là khi các bên tranh chấp thiếu kiến thức pháp lý thường gặp rất nhiều khó khăn từ giai đoạn khởi kiện đến cả giai đoạn thi hành án.

Tóm tắt về thời gian giải quyết TCLĐCN:

1) Thời gian xử lý đơn: 03-05 ngày làm việc. Cụ thể Điều 191 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định:

Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn khởi kiện, Chánh án Tòa án phân công một Thẩm phán xem xét đơn khởi kiện.

Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày được phân công, Thẩm phán phải xem xét đơn khởi kiện và có một trong các quyết định sau đây: Yêu cầu sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện; Tiến hành thủ tục thụ lý vụ án theo thủ tục thông thường hoặc theo thủ tục rút gọn nếu vụ án có đủ

điều kiện để giải quyết theo thủ tục rút gọn quy định tại khoản 1 Điều 317 của Bộ luật Tố tụng dân sự 2015; Chuyển đơn khởi kiện cho Tòa án có thẩm quyền và thông báo cho người khởi kiện nếu vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án khác; Trả lại đơn khởi kiện cho người khởi kiện nếu vụ việc đó không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Vậy thời gian tối đa cho việc xử lý đơn là 05 ngày, thời gian này tương đương thời gian giải quyết TCLĐCN bằng phương thức HGVLD và nếu cần sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện thì thời gian này sẽ kéo dài thêm. Đây cũng là giai đoạn thường gây nhiều bức xúc cho người dân do không am hiểu về thủ tục pháp lý thường không đáp ứng đủ yêu cầu của Thẩm phán tiếp nhận đơn nên trường hợp phải sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện thường xuyên xảy ra.

2) Thời gian phân công Thẩm phán: Nếu đơn khởi kiện không bị yêu cầu sửa đổi, bổ sung; không bị trả lại thì trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày thụ lý vụ án, Chánh án Tòa án quyết định phân công Thẩm phán giải quyết vụ án. Quy định này được cụ thể trong Điều 197, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015;

3) Thời gian chuẩn bị xét xử vụ án được quy định tại Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015: Đối với tranh chấp lao động nói chung, thời gian chuẩn bị xét xử là 02 tháng kể từ ngày thụ lý. Thời gian này có thể kéo dài hơn 02 tháng trong trường hợp vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan, tuy nhiên thời gian gia hạn không quá 01 tháng. Vậy tổng thời gian dành cho việc chuẩn bị xét xử tối đa là 03 tháng;

4) Xét xử sơ thẩm vụ án: Trong thời hạn chuẩn bị xét xử, nếu hòa giải không thành và không có căn cứ đình chỉ, tạm đình chỉ, thẩm phán ra quyết định đưa vụ án ra xét xử. Trong 01 tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa mở phiên tòa; trường hợp có lý do chính đáng thì thời hạn này là 02 tháng. Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định cụ thể nội dung này;

5) Giao, gửi bản án: Điều 269 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định trong 10 ngày, kể từ ngày tuyên án, Tòa giao hoặc gửi bản án cho các đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan;

6) Bản án có hiệu lực: Sau 01 tháng, kể từ ngày tuyên án, nếu bản án không bị kháng cáo, kháng nghị thì bản án có hiệu lực pháp luật. Điều 280 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 quy định cụ thể nội dung này.

Có thể thấy việc giải quyết TCLĐCN thông qua TAND mất khá nhiều thời gian so với các biện pháp khác, khoảng 4,5-6 tháng trong trường hợp xét xử cấp sơ thẩm, không tạm hoãn, tạm ngừng, không bị kháng cáo, kháng nghị. Nếu vụ án bị kháng cáo, kháng nghị, thời gian sẽ kéo dài thêm. Thực tế có không ít trường hợp đương sự cố tình không chấp hành bản án, quyết định của Tòa án, lạm dụng quyền kháng cáo để kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp, điều này vừa làm mất thời gian các bên, vừa làm tăng tỷ lệ án tồn đọng, gây sức ép cho cơ quan tố tụng. Trong năm 2022, cả nước có 92/139 đơn đề nghị giám đốc thẩm, tái thẩm về lao động (Tòa án nhân dân Tối cao, 2022: 8).

Việc mất nhiều thời gian, chi phí để giải quyết tranh chấp cũng như việc khó đáp ứng được các yêu cầu của cơ quan tư pháp do sự phức tạp của thủ tục tố tụng đã gây ra không ít trường hợp người lao động từ bỏ quyền khởi kiện, từ bỏ quyền lợi. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến công việc, đời sống cá nhân mà còn ảnh hưởng đến quan hệ lao động lâu dài do tranh chấp không được giải quyết, đồng thời khiến các bên tranh chấp mang tâm lý bức xúc, thiếu niềm tin vào cơ quan xét xử.

Cần xây dựng một hệ thống tố tụng dành riêng cho việc giải quyết TCLĐCN, phù hợp với bản chất, đặc điểm của TCLĐ cũng như đặc điểm của chủ thể tham gia tranh chấp, gần gũi với người lao động và giúp họ dễ dàng tiến hành việc khởi kiện. Hệ thống tố tụng riêng cần kế thừa sự tinh gọn, đơn giản, đề cao tinh thần tự thỏa thuận của các bên, vừa đảm bảo quyết định giải quyết tranh chấp được đảm bảo thi hành sau quá trình giải quyết.

5. Kết luận và khuyến nghị

Thứ nhất, đối với hoạt động hòa giải của HGVLD, tỷ lệ hòa giải thành đạt 60% đối với các TCLĐCN và bình quân mỗi HGVLD tham gia giải quyết khoảng 10 vụ/năm, chủ yếu tập trung ở các tỉnh/thành phố lớn như Tp. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương (Quốc hội, 2020). Với tỷ lệ một năm HGVLD giải quyết trung bình 10 vụ tranh chấp thì công tác hòa giải thật sự không nổi bật, dẫn đến kiêm nhiệm là tất yếu. Việc cán bộ, công chức, viên chức từ các cơ quan, đơn vị kiêm nhiệm HGVLD đôi khi không đảm bảo được niềm tin về tính khách quan, trung lập, đôi khi sẽ có trường hợp HGVLD là cán bộ của các tổ chức đại diện cho các bên tranh chấp.

Vì không hoạt động chuyên trách nên chế độ chính sách dành cho HGVLD còn thấp, các chế độ hỗ trợ về địa điểm hay phương tiện làm việc, kinh phí công tác của địa phương rất hạn chế, dẫn đến không thu hút được nguồn nhân lực chất lượng cao, khiến những hòa giải viên tận tụy với công tác này nản lòng hơn là khuyến khích họ (ILO, 2019: 23).

Thứ hai, HĐTTLD chưa thật sự chuyên nghiệp, tương tự như HGVLD, do không hoạt động chuyên trách nên hoạt động trọng tài gặp nhiều hạn chế về thời gian, thiếu sự đầu tư trong quá trình hoạt động. HĐTTLD hiện tại không phát huy hết thế mạnh cũng như đáp ứng kỳ vọng về giải quyết TCLĐCN. Do các chủ thể trong TCLĐCN còn gặp nhiều khó khăn khi tiếp cận thủ tục giải quyết tranh chấp thông qua HĐTTLD và thiếu sự tin tưởng vào phương pháp này so với việc giải quyết TCLĐCN thông qua TAND - một phương thức lâu đời và được hầu như tất cả mọi người dân biết đến.

Cũng tương tự như HGVLD, các trọng tài viên (trừ thư ký) làm việc theo chế độ kiêm nhiệm. Việc trả tiền bồi dưỡng dựa trên số ngày thực tế thực hiện các công tác nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết TCLĐ đôi khi dẫn đến tâm lý kéo dài thời gian tối đa để có thể nhận được khoản tiền bồi dưỡng cao hơn. Vấn đề chi trả tiền bồi dưỡng có thể xem xét chi trả theo số lượng vụ việc được giải quyết.

Để tăng tính chuyên nghiệp cũng như đảm bảo tính thống nhất, chặt chẽ trong hoạt động của Ban trọng tài ở từng địa phương, cần có quy định cụ thể về trình tự, thủ tục giải quyết vụ tranh chấp hoặc tối thiểu là quy định về quyền, nghĩa vụ các bên trong tranh chấp; về các thủ tục thay đổi trọng tài viên khi các bên nhận thấy trọng tài viên không khách quan trong công tác giải quyết tranh chấp; phương thức xử lý khi hai trọng tài viên không thống nhất trong việc chọn trọng tài viên thứ ba và thời hạn bắt buộc thi hành quyết định của Ban trọng tài.

Thứ ba, việc tiếp cận các phương thức giải quyết ngoài Tòa án còn gặp nhiều khó khăn do đa phần người lao động, đặc biệt là lao động phổ thông, trình độ thấp hầu như không am hiểu về pháp luật lao động, khi có tranh chấp xảy ra, đa phần không biết bắt đầu giải quyết từ đâu hay không biết cần liên hệ, yêu cầu hòa giải tại cơ quan nào? Khi đó, hầu hết các bên chọn khởi kiện tại TAND.

Theo Báo cáo tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2023 của TAND Tối cao: “Các Tòa án đã thụ lý 3.147 vụ việc lao động, đã giải quyết, xét xử được 2.751 vụ việc, đạt tỷ lệ 87,42%; trong đó, thụ lý theo thủ tục sơ thẩm 2.884 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 2.508 vụ việc; thụ lý theo thủ tục phúc thẩm 242 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 232 vụ việc; thụ lý theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm 21 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 11 vụ việc” (Tòa án Nhân dân Tối cao, 2022: 4). Có thể thấy phần lớn các tranh chấp nói chung và TCLĐ nói riêng vẫn được giải quyết thông qua TAND đã tạo gánh nặng cho cơ quan tư pháp.

Với yêu cầu hội nhập quốc tế cũng như đáp ứng các tiêu chuẩn của Hiệp định đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) mà Việt Nam đã ký kết (nội dung của Hiệp định yêu cầu các bên “đảm bảo rằng các thủ tục tố tụng trước những tòa án này nhằm thực thi luật lao động là công bằng, hợp lý và minh bạch; tuân theo đúng thủ tục luật định; và không làm phát sinh những chi phí không hợp lý hoặc hạn chế về mặt thời gian hoặc sự chậm trễ không chính đáng”), pháp luật Việt Nam cần cải tiến các thủ tục giải quyết TCLĐCN sao cho đơn giản, dễ tiếp cận đối với mọi người dân, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí.

Thứ tư, áp dụng thủ tục rút gọn trong giải quyết các tranh chấp lao động cũng là một lựa chọn tối ưu. Trong trường hợp các tranh chấp có nội dung đơn giản, rõ ràng hoặc các bên đương sự thỏa thuận lựa chọn thủ tục này, cơ quan tố tụng có thể rút ngắn thời gian giải quyết, nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp các bên được khôi phục trong thời gian sớm nhất, ổn định công việc, tiếp tục phát triển quan hệ lao động hài hòa. Đồng thời mức án phí dành cho thủ tục rút gọn chỉ bằng 50% mức án phí đối với thủ tục thông thường. Tuy nhiên, Điều 317, Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định một trong những điều kiện để áp dụng thủ tục rút gọn là khi “vụ án phải có tình tiết đơn giản, tài liệu, chứng cứ đầy đủ, bảo đảm đủ căn cứ để giải quyết vụ án và Tòa án không phải thu thập tài liệu, chứng cứ”. Điều kiện này phụ thuộc vào các đương sự và nếu không am hiểu quy định pháp luật, người lao động sẽ gặp khó khăn trong việc thu thập các chứng cứ cần thiết.

Thứ năm, trang bị và thường xuyên cập nhật kiến thức pháp luật lao động đến người dân, đặc biệt là người lao động, cung cấp các đường dây nóng, các đầu mối liên hệ cũng như hướng dẫn các thủ tục cần thiết khi có phát sinh TCLĐCN và nhu cầu giải quyết ngoài phạm vi doanh nghiệp. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền qua các phương tiện truyền thông phổ biến như mạng xã hội Facebook, Zalo... Tổ chức đối thoại định kỳ giữa Sở LĐTB&XH với các doanh nghiệp và người lao động trên địa bàn tỉnh, kịp thời giải đáp thắc mắc, khắc phục các tồn đọng, phòng ngừa tranh chấp xảy ra. Các công tác này phải tiến hành nghiêm túc, thường xuyên và có chế độ thanh tra, kiểm tra định kỳ đảm bảo hiệu quả.

Tài liệu tham khảo

Chính phủ. (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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*. <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>

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. *Khoa học và Công nghệ Đại học Thái Nguyên*. Số 205(12).

ILO. (2019). Giải quyết tranh chấp Lao động ở Việt Nam: Báo cáo Chẩn đoán nhanh. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_715202.pdf

Nguyễn Thị Thanh Loan. (2016). *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội*. Luận văn Thạc sĩ, Học viện Khoa học xã hội, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam, Hà Nội.

Quốc hội. (2015). Bộ luật Tố tụng Dân sự (Bộ luật số: 92/2015/QH13). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Thu-tuc-To-tung/Bo-luat-to-tung-dan-su-2015-296861.aspx>

Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động (Bộ luật số 45/2019/QH14). <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx>

Quốc hội. (2020). *Thực trạng các tranh chấp dân sự được hòa giải ngoài tố tụng dân sự*. <https://quochoi.vn/UserControls/Publishing/News/BinhLuan/pFormPrint.aspx?UriListProcess=/ccontent/tintuc/Lists/News&ItemID=44825>

Tòa án Nhân dân tối cao. (2022). *Báo cáo Tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2023*. Hà Nội.

Trần Mỹ Linh. (2020). Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động. *Nghề luật*. Số 11.

Vũ Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Hằng Nga. (2020). Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019. *Nghề luật*. Số 3.