

PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN DO HÒA GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG TIẾN HÀNH VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

Hoàng Thị Hội*, Nguyễn Hưng Thịnh
Đại học Thái Nguyên

TÓM TẮT

Hòa giải viên lao động là chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam. Qua nghiên cứu cho thấy các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành vẫn bộc lộ nhiều bất cập liên quan đến thẩm quyền bổ nhiệm; tiêu chuẩn hòa giải viên lao động; thủ tục hòa giải; hoạt động xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ; giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành. Trên cơ sở phân tích thực trạng pháp luật và yêu cầu khách quan của việc hoàn thiện pháp luật, bài viết đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành như: Thành lập trung tâm hòa giải và cấp thẻ hòa giải viên lao động; nâng cao tiêu chuẩn hòa giải viên lao động; thủ tục hòa giải tự nguyện; mở rộng quyền của hòa giải viên lao động khi xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ... Bài viết có giá trị tham khảo nhằm hoàn thiện những quy định pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành.

Từ khóa: Luật kinh tế; luật lao động; hòa giải viên lao động; tranh chấp lao động; hoàn thiện.

Ngày nhận bài: 20/8/2019; Ngày hoàn thiện: 03/9/2019; Ngày đăng: 09/9/2019

LEGISLATION OF LABOR MEDIATORS IN RESOLVING INDIVIDUAL LABOR DISPUTES AND RECOMMENDATIONS

Hoang Thi Hoi*, Nguyen Hung Thinh
Thai Nguyen University

ABSTRACT

A labor mediator works to resolve individual labor disputes in Vietnam. Many studies reveal that the provisions of The Vietnam Labour Code 2012 labor mediators in the settlement of individual labor disputes still remain several shortcomings related to the appointment authority; standards of labor mediators; mediation procedures; verification and collection of evidence documents; legal validity of successful mediation minutes. Based on analyzing the legal situation and the objective requirements of completing the law, the article proposes a number of recommendations to improve the legislation of labor mediators in resolving individual labor disputes such as: Establishing mediation centers and issuing labor mediator cards; raising standards of labor mediators; allowing voluntary mediation procedures; expanding the rights of labor mediators when verifying and collecting evidence documents... This study would be valuable for reference to improve the revised Labor Code Project of Vietnam today.

Keywords: Economic law; labour law; labour mediator; labour disputes; improvement.

Received: 20/8/2019; Revised: 03/9/2019; Published: 09/9/2019

* Corresponding author. Email: hoiht@tnu.edu.vn

1. Đặt vấn đề

Giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) cá nhân là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung và pháp luật giải quyết TCLĐ nói riêng. Vì vậy, vấn đề này được các nhà khoa học quan tâm nghiên cứu ở nhiều mức độ khác nhau nhưng chưa có nhiều công trình nghiên cứu về pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân do hòa giải viên lao động (HGVLD) tiến hành. Trong bài viết này, tác giả phân tích thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành và một số kiến nghị hoàn thiện. Bài viết có giá trị tham khảo trong việc hoàn thiện những quy định pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành.

2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành

Việc giải quyết TCLĐ bằng con đường hòa giải có ý nghĩa rất quan trọng [1]. Hòa giải TCLĐ là một phương thức giải quyết TCLĐ thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba độc lập là HGVLD [2]. Theo quy định thì HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền giải quyết tất cả các TCLĐ theo thủ tục hòa giải [3]. Việc giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành được quy định tại các điều 194, 196, 197, 198, 200, 201 Bộ luật Lao động năm 2012, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động và Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 46/2013/NĐ-CP. Các điều luật trên đề cập những nội dung sau:

- Tiêu chuẩn, thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, miễn nhiệm HGVLD;
- Bảo đảm điều kiện hoạt động của HGVLD;
- Quyền của HGVLD khi tham gia giải quyết TCLĐ cá nhân;
- Nghĩa vụ của các bên trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp tại các chủ thể có thẩm quyền, bao gồm cả HGVLD;

- Thời hạn tối đa HGVLD phải giải quyết xong vụ TCLĐ cá nhân;

- Thành phần tham gia phiên họp, trình tự tiến hành phiên họp, hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành TCLĐ cá nhân của HGVLD.

Qua nghiên cứu các điều luật trên, tác giả nhận thấy quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ cá nhân có nhiều thay đổi so với các quy định tương ứng của Bộ luật Lao động năm 1994 (sửa đổi, bổ sung các năm 2002, 2006) và còn một số điểm bất cập sau:

2.1. Quy định về thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động còn chưa phù hợp

HGVLD là người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm theo nhiệm kỳ 05 năm để hòa giải TCLĐ và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, chịu sự quản lý của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và có thể bị Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh miễn nhiệm theo quy định của pháp luật. HGVLD cấp huyện được thiết lập đầy đủ ở hầu hết các tỉnh, thành phố nhưng hoạt động hòa giải không hiệu quả. Có thể thấy, quy định bổ nhiệm HGVLD là hành chính hóa quan hệ lao động, làm mất đi ý nghĩa của hoạt động hòa giải. Vì vậy, cần nghiên cứu mô hình xã hội hóa hoạt động hòa giải để nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân.

2.2. Tiêu chuẩn và chế độ đãi ngộ hòa giải viên lao động còn chưa hợp lý

Tiêu chuẩn HGVLD là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt; không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án; am hiểu pháp luật lao động và pháp luật có liên quan; có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải TCLĐ. Tuy nhiên, tiêu chuẩn “có 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động” cũng chưa đảm bảo để HGVLD thực sự là người có năng lực giải quyết TCLĐ cá nhân. Pháp luật cần quy định nâng cao tiêu chuẩn của HGVLD.

Trong thời gian được cử để hòa giải TCLĐ cá nhân, HGVLD được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm nhân dân [4].

Như vậy, HGVLD không có kinh phí hoạt động thường xuyên mà chỉ có kinh phí hỗ trợ theo vụ việc. Chế độ đãi ngộ này chưa đủ để thu hút những người có trình độ, chuyên môn cao làm HGVLD.

Hiện nay, pháp luật của đa số các nước như Canada, Nhật Bản, Thái Lan, Mỹ... quy định chức năng hòa giải TCLĐ cho các viên chức làm việc chuyên trách. Số lượng các quốc gia còn sử dụng HGVLD kiêm nhiệm hiện nay không nhiều mà Việt Nam là một trong số các quốc gia đó. Điều này đã hạn chế khả năng tích lũy kinh nghiệm, kỹ năng hòa giải và kiến thức chuyên môn của HGVLD. Bên cạnh đó, trường hợp cán bộ quản lý nhà nước lao động kiêm nhiệm vai trò HGVLD sẽ làm các bên tranh chấp e ngại trong việc cung cấp thông tin vì sợ bị xử lý vi phạm. Điều này dẫn đến thiếu sự rạch ròi giữa quy trình xử lý vi phạm pháp luật lao động và quy trình giải quyết TCLĐ cá nhân. HGVLD làm việc không chuyên trách, không đảm bảo yêu cầu trung lập, năng lực còn hạn chế, thiếu kinh nghiệm nên chưa tạo được niềm tin của các bên tranh chấp và ảnh hưởng đến hiệu quả hòa giải tranh chấp. Vì vậy, cần quy định để HGVLD làm việc chuyên trách, độc lập.

2.3. Quy định tranh chấp lao động cá nhân bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải do hòa giải viên lao động tiến hành

TCLĐ cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của HGVLD trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các TCLĐ không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải quy định tại khoản 1 Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012. Như vậy, trừ một số trường hợp theo quy định thì các bên tranh chấp không có quyền lựa chọn phương thức giải quyết mà các bên cho rằng phù hợp và hiệu quả nhất để giải quyết TCLĐ của họ. Như vậy, thủ tục hòa giải bắt buộc do HGVLD tiến hành trong giải quyết TCLĐ cá nhân còn cứng nhắc, chưa thể hiện được tính “tự nguyện” của các bên dẫn đến các yếu tố tự nguyện trong hòa giải TCLĐ cá nhân bị giảm tính linh hoạt đi rất nhiều. Theo pháp luật Trung Quốc, hòa giải không được coi là thủ tục bắt buộc đối với mọi TCLĐ. Theo

Điều 5 Luật Trung gian hòa giải và trọng tài TCLĐ Trung Quốc năm 2007 ghi nhận, mọi quy định của pháp luật đều chỉ mang tính chất định hướng cho các bên khi lựa chọn giải quyết tranh chấp bằng con đường hòa giải. Qua đó, các bên có quyền lựa chọn hòa giải, không qua hòa giải hoặc nhờ bên thứ ba làm trung gian hòa giải [5].

2.4. Quy định về việc lựa chọn và thay đổi hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân còn bất cập

Mỗi bên hoặc cả hai bên tranh chấp đều có quyền yêu cầu HGVLD giải quyết TCLĐ cá nhân. Bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLD để đề nghị Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội cử HGVLD tham gia giải quyết TCLĐ cá nhân. Việc cho phép bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLD nhằm đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, việc chỉ cho phép bên yêu cầu hòa giải được lựa chọn HGVLD có thể tạo cho bên kia tâm lý không tin tưởng tuyệt đối vào phương án hòa giải của HGVLD. Các bên tranh chấp không được tự do lựa chọn HGVLD giải quyết TCLĐ cá nhân của mình đã hạn chế quyền định đoạt của các bên tranh chấp và làm giảm tính linh hoạt của thủ tục hòa giải. Trong khi đó, pháp luật của hầu hết các nước đều quy định thủ tục hòa giải có tính tùy nghi.

Trong quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân, hai bên có quyền yêu cầu thay đổi HGVLD nếu có lý do cho rằng người đó có thể không vô tư hoặc không khách quan [6]. Tuy nhiên, pháp luật không quy định rõ trình tự, thủ tục thay đổi, không quy định rõ căn cứ xác định HGVLD “không vô tư”, “không khách quan” trong quá trình hòa giải TCLĐ cá nhân. Chính vì vậy, trong thực tiễn không mang tính khả thi và rất khó thực hiện khi một bên có yêu cầu.

2.5. Quy định về quyền hạn, trách nhiệm của hòa giải viên lao động trong quá trình tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ chưa phù hợp với việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Để có căn cứ thuyết phục các bên tranh chấp tự thương lượng hoặc xây dựng phương án hòa

giải phù hợp, HGVLD phải nắm bắt đầy đủ các thông tin có liên quan đến vụ TCLĐ cá nhân. Để thu thập được tài liệu, chứng cứ trên, ngoài tài liệu, chứng cứ do hai bên cung cấp, HGVLD phải được quyền chủ động tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ. Tuy nhiên, liên quan đến quyền xác minh, thu thập chứng cứ của HGVLD khi giải quyết TCLĐ cá nhân, Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2012 chỉ quy định chung giống các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ khác theo hướng được *“quyền yêu cầu hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trung cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan”*. Như vậy, pháp luật hiện hành không quy định cụ thể quyền hạn của HGVLD khi tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ có liên quan đến vụ TCLĐ cá nhân. Điều này sẽ ảnh hưởng đến chất lượng hòa giải của HGVLD trên thực tế.

Các thông tin, tài liệu mà các bên tranh chấp cho HGVLD khi giải quyết TCLĐ cá nhân thường là những thông tin quan trọng, có ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp nên pháp luật nhiều nước (như Indonesia, Nhật Bản, Campuchia...) đều quy định HGVLD có trách nhiệm giữ bí mật các thông tin đó [7]. Quy định này nhằm mục đích bảo vệ quyền lợi của những người cung cấp thông tin cũng như tăng cường hiệu quả hòa giải của HGVLD, bởi lẽ chỉ khi các thông tin được bảo mật thì mới khuyến khích các bên cung cấp tài liệu, chứng cứ quan trọng, có giá trị cho việc giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, pháp luật hiện hành của Việt Nam hoàn toàn không có quy định về trách nhiệm giữ bí mật thông tin của các chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân trong đó có HGVLD, cũng như chế tài xử lý khi những chủ thể này vi phạm. Điều này có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên cũng như tạo cho các bên tranh chấp đặc biệt là người sử dụng lao động tâm lý e ngại khi cung cấp thông tin có liên quan đến vụ TCLĐ cá nhân cho HGVLD.

2.6. Pháp luật chưa có quy định về chế tài xử lý khi hai bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cố tình không thực hiện yêu cầu của hòa giải viên lao động hoặc ngăn cản hoạt động xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ của hòa giải viên lao động

Điều a khoản 2 Điều 196 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định hai bên tranh chấp có nghĩa vụ *“cung cấp đầy đủ, kịp thời tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình”*. Ngoài quy định này, pháp luật chưa có quy định về chế tài xử lý trong trường hợp các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức có liên quan từ chối cung cấp tài liệu, chứng cứ hoặc người giám định, người làm chứng, người có liên quan không thực hiện theo yêu cầu của HGVLD. Điều này sẽ dẫn đến việc hai bên tranh chấp hoặc chủ thể có liên quan có thể *“xem nhẹ”* yêu cầu, đề nghị của HGVLD khi thực hiện nhiệm vụ hòa giải TCLĐ cá nhân. Chính vì vậy, HGVLD sẽ không có cơ hội tiếp cận thông tin để giải quyết vụ tranh chấp nếu các bên cố tình không hợp tác.

2.7. Quy định về việc vắng mặt tại phiên họp hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động chưa cụ thể

Hoà giải TCLĐ cá nhân được tiến hành tại phiên họp hoà giải. HGVLD hướng dẫn các bên thương lượng. Trường hợp hai bên thỏa thuận được, HGVLD lập biên bản hòa giải thành. Trường hợp hai bên không thỏa thuận được, HGVLD đưa ra phương án hoà giải để hai bên xem xét. Trường hợp hai bên chấp nhận phương án hoà giải, HGVLD lập biên bản hoà giải thành. HGVLD lập biên bản hoà giải không thành trong trường hợp hai bên không chấp nhận phương án hoà giải hoặc một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng. Tuy nhiên, pháp luật lại không quy định trường hợp nào được coi là một bên tranh chấp vắng mặt *“có lý do chính đáng”*, điều này dẫn đến trường hợp một trong các bên cố tình viện lý do để vắng mặt tại phiên họp hòa giải, ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động hòa giải.

2.8. Biên bản hòa giải thành vụ tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động lập có giá trị pháp lý không cao

Hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành vụ TCLĐ cá nhân là biên bản hòa giải thành do HGVLD lập. Bản sao biên bản hòa giải thành được gửi cho hai bên tranh chấp trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ ngày lập biên bản. Thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải thành được thực hiện trên tinh thần tự giác của các bên theo điểm b khoản 2 Điều 196 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về nghĩa vụ của các bên là “*chấp hành thỏa thuận đã đạt được, bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật*”. Trước đây, pháp luật Việt Nam không có cơ chế bảo đảm biên bản hòa giải thành do đó khi một bên không thực hiện biên bản này thì toàn bộ nỗ lực hòa giải của HGVLD trở nên vô ích, vụ TCLĐ cá nhân lại trở về xuất phát ban đầu. Tuy nhiên, kể từ thời điểm ngày 01 tháng 07 năm 2016 (Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015 có hiệu lực) thì các bên có quyền yêu cầu công nhận kết quả hòa giải thành tại Tòa án và được đảm bảo thi hành án dân sự. Đây là điểm tiến bộ trong lần sửa đổi Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015, góp phần không nhỏ trong việc thúc đẩy sự phát triển của các phương thức giải quyết tranh chấp ngoài Tòa án. Pháp luật quy định cụ thể và chi tiết về điều kiện công nhận, trình tự thủ tục công nhận kết quả hòa giải thành ngoài Tòa án tại chương XXXIII Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2012 chưa có quy định cụ thể về vấn đề yêu cầu Tòa án công nhận biên bản hòa giải thành do HGVLD lập.

3. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành

Hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành là vấn đề tất yếu khách quan nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân ở nước ta. Hoàn thiện pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành phải đảm bảo khắc phục được những điểm bất hợp lý, đảm bảo tính khả thi trong các quy định của pháp luật hiện

hành, tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp, hướng tới mục tiêu xây dựng quan hệ lao động hài hòa trong bối cảnh kinh tế thị trường ở Việt Nam cũng như phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập quốc tế.

Để pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân do HGVLD tiến hành được hoàn thiện, góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân trên thực tế, tác giả đề xuất một số giải pháp sau:

3.1. Thay đổi mô hình quản lý hòa giải viên lao động từ hành chính sang xã hội hóa

Để nâng cao chất lượng hòa giải, trở thành sự lựa chọn hợp lý cho các bên tranh chấp thay vì ra tòa án giải quyết, HGVLD cần có đủ khả năng thực hiện hòa giải TCLĐ cá nhân một cách thực chất, độc lập, quy trình đơn giản, dễ tiếp cận. Trong điều kiện hiện nay, cần tạo cơ sở thuận lợi cho việc hình thành các trung tâm hòa giải, HGVLD chuyên trách theo hướng giảm thiểu các biện pháp hành chính, thúc đẩy chuyên nghiệp hóa. Để thể hiện tính chuyên nghiệp thì cơ chế tổ chức, hoạt động của trung tâm hòa giải nên được xây dựng tương tự như trọng tài thương mại, tức là hoạt động độc lập và tự chủ về tài chính (thu phí và hoạt động như dịch vụ công), không phụ thuộc vào ngân sách. Theo hướng đó, nhà nước cần củng cố khung pháp lý; cấp phép thành lập các trung tâm hòa giải; ban hành tiêu chuẩn và đào tạo, bồi dưỡng, cấp thẻ HGVLD; công bố công khai trên trang thông tin điện tử của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thay thế việc bổ nhiệm HGVLD như hiện nay. Để được cấp thẻ HGVLD thì phải đáp ứng cụ thể về điều kiện, trình tự, thủ tục cấp, thu hồi thẻ, kiểm tra, giám sát hoạt động của tổ chức hòa giải. Nhà nước cũng cần tăng cường hỗ trợ ban đầu đối với việc nâng cao năng lực của các trung tâm hòa giải thông qua miễn giảm thuế, các khoản tín dụng ưu đãi, thực hiện công tác đào tạo chuyên môn cho HGVLD.

3.2. Nâng cao tiêu chuẩn hòa giải viên lao động

Yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả hòa giải suy cho cùng là ở năng lực và phẩm

chất của HGVLD. Vì vậy, cần nâng cao tiêu chuẩn HGVLD theo hướng HGVLD có đủ kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng hòa giải TCLĐ cá nhân. Theo đó, nên quy định tiêu chuẩn HGVLD như sau: HGVLD là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có phẩm chất đạo đức tốt, có sức khỏe bảo đảm hoàn thành nhiệm vụ; không phải là người đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đang chấp hành án; có trình độ cử nhân luật trở lên; có ít nhất 5 năm công tác trong lĩnh vực lao động hoặc nghề luật; có kỹ năng hòa giải. Bên cạnh đó, có thể yêu cầu về kiến thức bổ trợ như ngoại ngữ, tin học để đáp ứng yêu cầu của việc giải quyết TCLĐ cá nhân trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay.

3.3. Quy định hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là thủ tục mang tính chất tự nguyện

Pháp luật lao động nên quy định hòa giải do HGVLD tiến hành là thủ tục mang tính tự nguyện chứ không nên bắt buộc các bên phải giải quyết TCLĐ cá nhân bằng hòa giải. Việc quy định các bên có quyền lựa chọn phương thức hòa giải có ý nghĩa khuyến khích các bên tự lựa chọn phương thức giải quyết TCLĐ cá nhân trên cơ sở tự nguyện. Trường hợp các bên không muốn hòa giải hoặc không thể hòa giải, họ có thể bỏ qua thủ tục này để tìm đến những phương thức khác nhằm nhanh chóng giải quyết vụ tranh chấp, đỡ tốn kém thời gian, tiền bạc và ảnh hưởng đến hoạt động của cả hai bên, cũng như bảo đảm tốt hơn quyền tự do đình đốn của các bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có quyền lựa chọn HGVLD có đủ năng lực, trình độ, uy tín theo đánh giá và mong muốn của họ trong số các HGVLD được cấp thẻ và công bố công khai trên trang thông tin điện tử của cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Không nên quy định việc cơ quan nhà nước về lao động cử HGVLD để hòa giải tranh chấp HĐLĐ như hiện nay. Quy định thủ tục hòa giải có tính chất tự nguyện là phù hợp với bản chất của hoạt động hòa giải và khắc phục được tính hình thức của hoạt động hòa giải mà vẫn bảo đảm quyền được hòa giải của các bên cũng như hiệu quả của hoạt động hòa giải trong giải quyết TCLĐ cá nhân. Đây cũng là xu thế phổ biến của nhiều

quốc gia có nền lập pháp tiên bộ như Anh, Mỹ, Nhật Bản, Trung Quốc... và phù hợp với quan điểm của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) về khuyến khích hòa giải tự nguyện trong việc giải quyết TCLĐ [9].

3.4. Bổ sung quy định cụ thể về căn cứ xác định hòa giải viên lao động không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Để đảm bảo thống nhất trong thực tiễn áp dụng, pháp luật cần quy định cụ thể về căn cứ xác định HGVLD không vô tư hoặc không khách quan trong quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân. HGVLD phải từ chối tiến hành hòa giải hoặc bị thay đổi trong những trường hợp sau đây:

(i) HGVLD là người thân thích của một trong hai bên tranh chấp như là vợ, chồng, cha đẻ, mẹ đẻ, cha nuôi, mẹ nuôi, con đẻ, con nuôi; ông nội, bà nội, ông ngoại, bà ngoại, anh ruột, chị ruột, em ruột;

(ii) Có căn cứ rõ ràng để cho rằng HGVLD có thể không vô tư trong khi làm nhiệm vụ trong các trường hợp khác như trong quan hệ tình cảm, quan hệ thông gia, quan hệ công tác, quan hệ kinh tế...

3.5. Mở rộng quyền hạn của hòa giải viên lao động khi tiến hành xác minh, thu thập tài liệu chứng cứ và bổ sung quy định về trách nhiệm giữ bí mật thông tin trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân của hòa giải viên lao động

Để đảm bảo cho HGVLD giải quyết vụ TCLĐ cá nhân công bằng, hiệu quả, pháp luật cần quy định cho HGVLD được quyền điều tra vụ việc. Ngoài ra, pháp luật cần quy định cho HGVLD được quyền đề nghị chuyên gia trong các lĩnh vực chuyên sâu trợ giúp về chuyên môn trong quá trình xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ.

Cùng với việc trao cho HGVLD quyền được xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ, đề nghị sự trợ giúp về chuyên môn từ các chuyên gia hay cơ quan có thẩm quyền, pháp luật Việt Nam cần bổ sung quy định về trách nhiệm giữ bí mật các thông tin thu thập được trong quá trình giải quyết tranh chấp của HGVLD.

Hành vi tiết lộ các thông tin thu thập được trong quá trình giải quyết TCLĐ của HGVLD cần bị áp dụng các hình thức xử lý nghiêm khắc. Theo tác giả, các cơ quan chức năng cần nghiên cứu để bổ sung quy định về phạt tiền với HGVLD có hành vi tiết lộ thông tin thu thập được trong quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân.

3.6. Bổ sung quy định cụ thể về trường hợp một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng tại phiên họp hòa giải

Pháp luật cần bổ sung quy định cụ thể trường hợp một bên tranh chấp đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt không có lý do chính đáng tại phiên họp hòa giải. Lý do chính đáng trong các trường hợp sau:

(i) Do thiên tai, hỏa hoạn;

(ii) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật.

3.7. Bổ sung quy định về quyền yêu cầu Tòa án công nhận biên bản hòa giải thành

Để thống nhất với quy định công nhận kết quả hòa giải thành ngoài tòa án tại chương XXXIII của Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, Bộ luật Lao động cần bổ sung quy định “Trong trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì bên kia có quyền yêu cầu Tòa án công nhận biên bản hòa giải thành theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự”.

4. Kết luận

Dư luận thực sự hi vọng trong lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động này sẽ khắc phục được những bất cập về giải quyết TCLĐ nói chung và giải quyết TCLĐ cá nhân nói riêng để quy định của pháp luật thực sự đi vào cuộc sống, trở thành đạo luật được đông đảo người lao động và người sử dụng lao động tự giác tuân thủ bởi tính hợp lý và hiệu quả của nó.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Vũ Thị Thu Hiền, “Hòa giải tranh chấp lao động tại cơ sở - Từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng”, *Tạp chí nghề luật*, Số 6, 2006.
- [2]. Đào Xuân Hội, “Khái niệm, đặc điểm của hòa giải tranh chấp lao động”, *Tạp chí Luật học*, Số 9, tr. 23-31, 2017.
- [3]. Khoản 1 Điều 198, Khoản 1 Điều 200, điểm a khoản 1 và điểm a khoản 2 Điều 203 Bộ luật Lao động năm 2012.
- [4]. Điều 7 Nghị định số 46/2013/NĐ-CP của Chính phủ ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.
- [5]. Trịnh Thị Thu Hà, *Sơ sánh pháp luật Việt Nam và Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động*, Luận văn Thạc sĩ luật học, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, tr. 50, 2009.
- [6]. Điểm c khoản 1 Điều 196 Bộ luật Lao động năm 2012.
- [7]. Điều 47 Luật về giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của Indonesia; Điều 23 Luật nghiệp đoàn năm 1949 của Nhật Bản; Điều 312 Bộ luật Lao động năm 199 của Campuchia.
- [8]. Chang-Hee Lee, Chuyên gia cao cấp của ILO về Quan hệ lao động và Đối thoại xã hội, Báo cáo kết quả khảo sát của nhóm chuyên gia ILO về đình công và quan hệ lao động ở Việt Nam, 2004.

