

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

SETTLEMENT OF LABOR CONTRACT DISPUTES UNDER THE LABOR CODE 2019

*Nguyễn Huyền Trang**

Ngày tòa soạn nhận được bài báo: 05/03/2021

Ngày nhận kết quả phản biện đánh giá: 06/9/2021

Ngày bài báo được duyệt đăng: 29/9/2021

Tóm tắt: Hợp đồng lao động là chế định chiếm vị trí quan trọng trong Bộ luật Lao động bởi nó là hình thức pháp lý của quan hệ pháp luật lao động cá nhân. Tranh chấp hợp đồng lao động là sự kiện pháp lý có tính khách quan trong quan hệ lao động nhưng nó gây ra các hệ quả pháp lý khác nhau và luôn tiềm ẩn nguy cơ bất ổn cho quan hệ lao động. Bài viết trình bày, phân tích và bình luận những quy định mới về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019. Trên cơ sở đó, bài viết góp phần trong việc giải thích các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động đồng thời nhằm nâng cao hiệu quả thực thi, áp dụng các quy phạm pháp luật mới về tranh chấp hợp đồng lao động vào trong thực tiễn.

Từ khóa: Bộ luật Lao động, hợp đồng lao động, tranh chấp lao động, tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp hợp đồng lao động.

Abstract: Labor contract is a legal institution that plays an important role in the Labor Code as it is the legal form of individual labor relation. Labor contract dispute is an objective legal event in the labor relation; however, it leads to different legal consequences and the potential instability of the labor relation. The article provides, analyses and comments on new regulations of labor contract disputes settlement in the Labor Code 2019. On the basis, the article contributes to the interpretation of the provisions of the Labor Code 2019 regarding labor contract disputes settlement, the improvement of the effectiveness of enforcement, application of new rules related to labor contract disputes in practice.

Keywords: Labor Code, labor contract, labor dispute, individual labor dispute, labor contract dispute.

I. Đặt vấn đề

Quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01 tháng 01 năm 2021) có nhiều nội dung mới liên quan đến tiêu chuẩn lao động và quan hệ lao động. Hợp đồng lao động được quy định

trong chương III của BLLĐ với 46 điều trên tổng số 220 điều (từ Điều 13 đến Điều 58) trong đó có 22 điều được sửa đổi, bổ sung. Tranh chấp hợp đồng lao động về bản chất là tranh chấp lao động cá nhân. Liên quan đến tranh chấp hợp đồng lao động và giải quyết

* Học viên cao học - Trường Đại học Luật Hà Nội

tranh chấp lao động, vấn đề này được quy định tại chương III (bao gồm các nội dung về giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động và hợp đồng lao động vô hiệu) và mục 2 chương XIV từ Điều 187 đến Điều 190 (bao gồm các nội dung về thẩm quyền, thời hiệu, trình tự thủ tục giải quyết TCLĐCN). Một số nội dung nói trên đã được hướng dẫn trong Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về Điều kiện lao động và quan hệ lao động* (Chương III, từ Điều 5 đến Điều 11 và Chương XI, từ Điều 92 đến Điều 108). Trong đó có những nội dung kế thừa các quy định trong BLLĐ năm 2012, nhưng cũng có nhiều nội dung mới được sửa đổi, bổ sung. Do BLLĐ năm 2019 mới có hiệu lực pháp luật nên không tránh khỏi có sự hiểu biết, nhận thức chưa thống nhất hoặc chưa đầy đủ trong quá trình thực hiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động. Vì vậy, kết quả nghiên cứu là có tính mới trong việc góp phần thống nhất nhận thức, ý thức pháp luật nhằm nâng cao hiệu quả thực thi BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, do dung lượng của bài nghiên cứu nên trong phạm vi bài viết này, tác giả chỉ trình bày những nội dung mới trong BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012 liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung và tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng. Do BLLĐ năm 2019 mới được ban hành, sự kiểm nghiệm trong thực tế không nhiều nên các nghiên cứu về hợp đồng lao động và tranh chấp hợp đồng lao động còn khiêm tốn. Trước đây, cũng đã có nhiều công trình nghiên cứu về chủ đề này nhưng trong phạm vi BLLĐ năm 2012 (đã hết hiệu lực). Nghiên cứu này bên cạnh việc tham chiếu, kế thừa các nghiên cứu đã được thực hiện còn phát triển các kết quả nghiên cứu trong sự phù hợp với sự thay đổi về lượng và chất của quy phạm pháp luật mới trong BLLĐ năm 2019 và bối cảnh của thị trường lao động Việt Nam.

II. Cơ sở lý thuyết

2.1. Lý thuyết về hợp đồng trong cơ chế thị trường: Mỗi bên trong quan hệ hợp đồng đều có quyền tự do ý chí, tự do thỏa thuận trong khung khổ pháp luật. Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể và bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể khi bị xâm phạm.

2.2. Lý thuyết việc làm: đảm bảo việc làm cho người dân là hoạt động thiết thực, gắn với sự phát triển của kinh tế của đất nước; Nhà nước phải sử dụng các biện pháp bảo đảm việc làm bền vững, tạo cơ hội bình đẳng về việc làm cho mọi người trong xã hội (dù việc làm đó là tạm thời hay lâu dài). Ngoài ra, cần phải nâng cao trách nhiệm của nhà nước và xã hội đối với vấn đề việc làm, cải thiện điều kiện làm việc, thu nhập công bằng và chất lượng việc làm tốt hơn cho NLĐ.

2.3. Lý thuyết về nhà nước pháp quyền: Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật. Nhà nước bảo đảm trật tự chung, môi trường pháp lý chung cho các bên tham gia quan hệ HĐLĐ. Sự giám sát của cơ quan công quyền là cần thiết để có môi trường lao động an toàn và không xâm phạm đến các lợi ích xã hội khác.

III. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Phương pháp phân tích: được sử dụng nhằm phân tích các quy phạm pháp luật trong BLLĐ năm 2019 về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung và tranh chấp về hợp đồng lao động nói riêng. Qua đó tìm hiểu, làm sáng tỏ các vấn đề mới trong BLLĐ năm 2019 về chủ đề nghiên cứu.

3.2. Phương pháp chứng minh: Phương pháp này được sử dụng thông qua việc đưa ra các dẫn chứng (thông tin, tài liệu, vụ án, số liệu cụ thể...) về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động nhằm làm rõ sự phù hợp và hạn chế của các quy định về

giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trong BLLĐ năm 2029 với nhu cầu thực tế của thị trường lao động Việt Nam hiện nay.

3.3. Phương pháp so sánh: Được vận dụng nhằm so sánh, đối chiếu các quan điểm khác nhau trong một số công trình nghiên cứu về chấm dứt và giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động. Qua đó, tác giả có thể đưa ra kết luận, làm sáng tỏ vấn đề đang nghiên cứu.

3.4. Phương pháp dự báo: Được sử dụng nhằm phán đoán hiệu quả áp dụng của quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trong BLLĐ năm 2019.

IV. Kết quả và thảo luận

4.1. Khái niệm về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý của quan hệ lao động cá nhân, loại quan hệ lao động phổ biến trong nền kinh tế thị trường[†]. Khái niệm hợp đồng lao động được quy định tại Điều 13 BLLĐ năm 2019:

“1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

2. Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.

3. Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.”

Khái niệm hợp đồng lao động tại Điều 13 đã làm rõ bản chất, chủ thể, nội dung của hợp đồng lao động: i/ Về bản chất: Hợp đồng lao động mang bản chất chung của khế ước đó là hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận tự nguyện của hai bên; ii/ Về chủ thể: Hợp đồng lao động được xác lập giữa hai bên là người lao động và người sử dụng lao động có đủ các điều kiện chủ thể theo quy định của BLLĐ; iii/ Về nội dung: là việc làm có trả công, tiền lương điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động[‡]; iv/ Trong trường hợp các bên giao kết hợp đồng với tên gọi khác như: Hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng chuyên gia... nhưng có nội dung thể hiện sự trả lương, trả công và yếu tố quản lý, điều hành, giám sát thì được coi là hợp đồng lao động. Như vậy, với bản chất là quan hệ khế ước hình thành trên cơ sở sự tự nguyện thì về hình thức quan hệ hợp đồng lao động không có sự tranh chấp bởi các bên không thể tranh chấp với ý chí của chính mình. Tuy nhiên, vì hợp đồng lao động thường được thực hiện trong một thời gian nhất định (thậm chí không xác định thời hạn) thế nên vì nhiều nguyên nhân khách quan, chủ quan khác nhau mà những thỏa thuận, cam kết tại một thời điểm lịch sử cụ thể với những mong muốn, điều kiện, khả năng thực hiện nhất định nhưng sau một thời gian những điều kiện khách quan về cung – cầu lao động, mong muốn chủ quan, cùng với tư duy, ý thức của chủ thể có sự thay đổi. Thế nên, khả năng xuất hiện các xung đột, bất đồng trong quan hệ hợp đồng lao động dường như là có tính khách quan. Vì vậy, bên cạnh việc quy định các vấn đề pháp lý liên quan đến quá trình xác lập, duy trì,

[†] Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Giáo trình Luật lao động*, NXB Hồng Đức – Hội luật gia Việt Nam, năm 2013, tr150

[‡] PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và TS Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, NXB Tư pháp, năm 2021, tr59

chấm dứt hợp đồng lao động thì BLLĐ còn quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục... giải quyết tranh chấp lao động nói chung trong đó có tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng. Vì vậy, có thể khái niệm giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động như sau: *Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động là việc các tổ chức, cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành những thủ tục theo quy định của pháp luật nhằm giải quyết tranh chấp phát sinh trong quá trình giao kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động.*

4.2. Thực trạng quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019

Khoản 1, Điều 179 BLLĐ năm 2019 quy định:

“Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Các loại tranh chấp lao động bao gồm:

a) *Tranh chấp lao động cá nhân 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;*

b) *Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.”*

Đây là quy định có sửa đổi, bổ sung so với BLLĐ năm 2012, trong đó đã bổ sung tranh chấp liên quan đến xác lập quan hệ lao động và tranh chấp liên quan đến nhiều tổ chức đại diện lao động. Đây là quy định mới nhằm giải quyết các tồn tại trong thực tế về tranh chấp hợp đồng lao động cũng như các quan hệ tranh chấp mới phát sinh kể từ BLLĐ năm 2019 có hiệu lực. Trước đây, trong các quy định của BLLĐ năm 1994, 2012 đều quan niệm tranh chấp lao động là tranh chấp giữa các bên của quan hệ lao động[§], nói cách khác là chỉ có quan hệ hợp đồng lao động mới được coi là có tranh chấp hợp đồng lao động tức là tranh chấp trong quá trình giao kết hợp đồng lao động không được coi là tranh chấp lao động. Quy định này vừa thiếu sự tương thích với các quy định của pháp luật dân sự, kinh doanh, thương mại về tranh chấp hợp đồng nói chung, vừa không phù hợp với thực tế của quan hệ hợp đồng lao động. Bởi, như bất cứ quan hệ hợp đồng nào, giao kết hợp đồng lao động hoàn toàn có thể xảy ra tranh chấp. Do đó, quy định mới của BLLĐ năm 2019 đã đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của tranh chấp hợp đồng lao động, đồng thời bảo đảm sự phù hợp, tương thích của BLLĐ với các quy định pháp luật khác. Hợp đồng lao động là hình thức pháp lý của quan hệ lao động cá nhân nên tranh chấp hợp đồng lao động thuộc loại tranh chấp lao động cá nhân và được giải quyết theo các quy định của BLLĐ năm 2019 và Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015[¶] về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Cụ thể như sau:

4.2.1. Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

§ Xem thêm khoản 1, Điều 157 BLLĐ năm 1994 và khoản 7, Điều 3 BLLĐ năm 2012

¶ Khi vụ tranh chấp được đưa đến Tòa án giải quyết thì tuân theo các thủ tục được quy định trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Tuy nhiên, phạm vi bài viết chỉ trình bày các quy định về tranh chấp lao động cá nhân trong BLLĐ năm 2019.

Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng được quy định tại Điều 187 BLLĐ năm 2019 bao gồm:

- Hoà giải viên lao động;
- Hội đồng trọng tài lao động;
- Toà án nhân dân.

4.2.1.1. *Thẩm quyền của hòa giải viên lao động trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động*

BLLĐ năm 2019 quy định: “*Hoà giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hoà giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động*”**. Quy định của BLLĐ năm 2019 mở rộng thẩm quyền của hoà giải viên lao động trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động. Theo đó, hoà giải viên lao động hoà giải tranh chấp hợp đồng lao động ngay trong quá trình giao kết chứ không chỉ là tranh chấp trong thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động. Ngoài ra, bên cạnh nhiệm vụ hoà giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề, hoà giải viên lao động còn có nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động tại địa phương, giúp cho quan hệ lao động dần cải thiện và ngày một phát triển tích cực, hợp tác. Theo đó, hoà giải viên lao động cần được hỗ trợ phát triển đào tạo kiến thức chung về quan hệ lao động và cách thức vận hành của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, dân chủ hoá quan hệ lao động và vai trò điều tiết của nhà nước trong cơ chế ba bên tại địa

phương. Tiêu chuẩn, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, chế độ, điều kiện hoạt động và việc quản lý hoà giải viên lao động do Chính phủ quy định††.

Quy định về thẩm quyền của hoà giải viên lao động trong BLLĐ năm 2019 là sự kế thừa và phát triển từ quy định của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, đánh giá việc thực hiện vấn đề này của BLLĐ năm 2012 cho thấy trong thực tế việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua hoà giải viên lao động rất khiêm tốn. Theo báo cáo thì số lượng hoà giải viên của các tỉnh, thành phố đã được công nhận khoảng trên 1000 hoà giải viên lao động (Hà Nội 121 người, Hồ Chí Minh 114 người, Ninh Bình 57 người, Tiền Giang 40 người,...) nhưng số lượng vụ việc tranh chấp được Hoà giải viên lao động giải quyết rất thấp (rất nhiều tỉnh, thành phố có bình quân hàng năm dưới 10 vụ; thậm chí một số tỉnh, thành phố báo cáo trong thời gian qua không có vụ việc tranh chấp nào được giao cho hoà giải viên lao động giải quyết) và tất cả các vụ việc được giải quyết là tranh chấp lao động cá nhân‡‡ liên quan chủ yếu đến tranh chấp hợp đồng lao động. Từ thực trạng này cho thấy, để các quy định của BLLĐ năm 2019 về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động của hoà giải viên lao động đi vào cuộc sống cần có sự tuyên truyền đồng thời nâng cao năng lực, sự hiểu biết, ý thức pháp luật của chủ thể quan hệ hợp đồng lao động cũng như hoà giải viên lao động trong việc sử dụng phương thức hoà giải khi phát sinh tranh chấp hợp đồng lao động.

** Theo Khoản 1 Điều 184 của Bộ luật Lao động năm 2012

†† Xem thêm từ Điều 92 đến Điều 97 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về Điều kiện lao động và quan hệ lao động ngày 14/12/2020.

‡‡ Bộ Lao động – thương binh và xã hội, Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012, ngày 31 tháng 01 năm 2018, Tr47

4.2.1.2. Thẩm quyền của trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, hợp đồng lao động nói riêng thông qua trọng tài lao động là quy định mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2019. Theo đó, tranh chấp lao động cá nhân trước hết sẽ được giải quyết theo thủ tục hoà giải tại hoà giải viên lao động. Thủ tục hoà giải tại hoà giải viên lao động là bắt buộc, trừ 06 trường hợp đã được quy định^{§§}. Trong 06 trường hợp đó, các bên tranh chấp được quyền khởi kiện ra toà, hoặc thoả thuận gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp đến Hội đồng trọng tài lao động mà không cần qua thủ tục hoà giải tại hoà giải viên lao động. Trong trường hợp hoà giải không thành, hoặc hoà giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện thoả thuận, hoặc hoà giải viên lao động không giải quyết vụ việc trong thời gian quy định thì các bên tranh chấp được quyền khởi kiện ra toà án, hoặc thoả thuận gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp đến Hội đồng trọng tài lao động. Việc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Hội đồng trọng tài lao động là trên cơ sở tự nguyện, tùy thuộc vào sự thoả thuận của các bên. Đây là quy định lần đầu tiên trong BLLĐ về quyền lựa chọn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, hợp đồng lao động nói riêng thông qua Hội đồng trọng tài lao động. Quy định này là điểm mới nổi bật của BLLĐ năm 2019, tạo điều kiện cho các bên trong tranh chấp hợp đồng lao động có thể linh hoạt trong việc lựa chọn các phương thức giải quyết tranh chấp^{¶¶}.

Theo quy định tại Điều 185 BLLĐ năm 2019 thì thành phần của Hội đồng trọng tài lao động sẽ có ít nhất 15 trọng tài viên, bao gồm đại diện ba bên với số lượng ngang nhau do các bên đề cử. Trọng tài viên lao động làm việc theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm. Tiêu chuẩn, điều kiện, trình tự, thủ tục bổ nhiệm, miễn nhiệm, chế độ và điều kiện hoạt động của Trọng tài viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động; tổ chức hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động; việc thành lập và hoạt động của Ban trọng tài lao động không được quy định cụ thể trong BLLĐ năm 2019 mà sẽ do Chính phủ hướng dẫn^{***}. Đồng thời, Hội đồng trọng tài lao động không trực tiếp giải quyết tranh chấp mà thông qua Ban trọng tài lao động. Mỗi bên tranh chấp được chọn ra 01 trọng tài viên lao động trong danh sách trọng tài, thống nhất lựa chọn 01 trọng tài viên lao động khác làm Trưởng ban trọng tài lao động.

Việc chuyển cách thức hoạt động từ cả Hội đồng trọng tài lao động (phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo BLLĐ năm 2012) sang Ban trọng tài gồm 03 trọng tài viên (phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019), góp phần làm tinh giản bộ máy xử lý, giải quyết nhanh gọn các trường hợp tranh chấp lao động, đồng thời không làm phát sinh biên chế hay phát sinh các tổ chức khác dẫn đến việc chồng chéo về mặt thẩm quyền. Điều này cho thấy Nhà nước nâng cao vai trò của việc khuyến khích các bên tranh chấp giải quyết vấn đề của mình trước hết thông qua hoà giải, nếu hoà giải không thành thì thông qua trọng tài và không nên đưa ra Toà án.

§§ Khoản 1 Điều 188 của Bộ luật Lao động năm 2019

¶¶ Vũ Thị Thu Hiền và Nguyễn Thị Hằng Nga, Tạp chí Nghề Luật, *Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, số 3 năm 2020, tr69

*** Xem thêm từ Điều 98 đến Điều 104 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về Điều kiện lao động và quan hệ lao động

Như đã trình bày ở trên, thiết chế trọng tài lao động không phải là vấn đề hoàn toàn mới trong BLLĐ năm 2019, nội dung mới chủ yếu liên quan đến thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, việc lựa chọn trọng tài giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của BLLĐ năm 2012 trước đây là không có. Báo cáo của cơ quan quản lý nhà nước về lao động cho thấy, mặc dù Hội đồng trọng tài lao động đã được thành lập ở 60 tỉnh, thành phố nhưng chưa hề có một vụ việc nào mà các bên tranh chấp đề nghị Hội đồng trọng tài lao động giải quyết^{†††}. Với sự thay đổi về thẩm quyền, thủ tục giải quyết của trọng tài lao động đối với tranh chấp lao động cá nhân trong BLLĐ năm 2019, rất có thể đây sẽ là phương thức các bên lựa chọn khi xảy ra tranh chấp hợp đồng lao động. Bởi vì, như đã trình bày ở trên, hợp đồng lao động về bản chất hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận tự nguyện của các bên, do đó khi xảy ra tranh chấp cần tạo điều kiện tối đa cho các bên tranh chấp giải quyết xung đột trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận nhằm dàn xếp bất đồng trên tinh thần của sự đồng thuận và chia sẻ lợi ích, trách nhiệm. Theo đó, bên cạnh phương thức hòa giải việc các bên tranh chấp trong quan hệ hợp đồng lao động có thêm sự lựa chọn với phương thức trọng tài trong BLLĐ năm 2019 vừa đảm bảo sự tương thích với pháp luật quốc tế, vừa nhằm hướng tới sự giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động trên cơ sở của việc duy trì quan hệ lao động một cách hài hòa và ổn định.

4.2.2. Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hoà giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân giải quyết (Khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019). Trong đó có 06 trường hợp không bắt buộc thông qua thủ tục hoà giải (BLLĐ năm 2012 chỉ quy định 05 tranh chấp không bắt buộc thông qua thủ tục này mà có thể yêu cầu ngay ra Tòa án để giải quyết). Việc quy định bổ sung 01 tranh chấp không bắt buộc qua thủ tục hoà giải về: “*Giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại*”^{††††} nhằm nhấn mạnh những tranh chấp mang tính phức tạp, các bên tranh chấp có nhiều sự lựa chọn yêu cầu các phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân khác nhau. Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 còn bổ sung thêm các tranh chấp lao động cá nhân không bắt buộc qua thủ tục hoà giải của hoà giải viên lao động về bảo hiểm (cũng có sự liên quan đến tranh chấp hợp đồng lao động)^{§§§}. Trên thực tế, nhiều trường hợp tranh chấp có tính chất nghiêm trọng mà hòa giải có nguy cơ không giải quyết triệt để được vấn đề hoặc mang đến những bất lợi nhất định cho phía người lao động, pháp luật quy định các trường hợp ngoại lệ là các tranh chấp không bắt buộc phải thông qua hòa giải. Điều đó, cũng hướng tới người lao động, các bên tranh chấp mở rộng quyền lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, hợp đồng lao động nói riêng.

††† Bộ Lao động – thương binh và xã hội, *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*, ngày 31 tháng 01 năm 2018, Tr47

†††† Điều e Khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019

§§§ Cụ thể ngoài tranh chấp 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*” bổ sung thêm “*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*” (Điều d Khoản 1 Điều 188 Bộ luật lao động năm 2019)

Theo BLLĐ năm 2019, pháp luật lao động quy định thêm chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là trọng tài lao động. Nếu các bên tranh chấp thoả thuận gửi yêu cầu giải quyết tranh chấp đến Hội đồng trọng tài lao động thì Hội đồng trọng tài lao động phải ra quyết định thành lập Ban trọng tài lao động để giải quyết vụ việc. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết, các bên không được đồng thời yêu cầu Toà án giải quyết. Ban trọng tài lao động gồm có: các trọng tài viên do mỗi bên lựa chọn, và trưởng ban trọng tài do các trọng tài viên này bầu ra. Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 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 trừ trường hợp có 01 trọng tài.

Tuy nhiên, trường hợp Ban trọng tài lao động không được thành lập, không ra quyết định hoặc các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động, thì vẫn có quyền yêu cầu Toà án giải quyết. Việc thi hành quyết định của trọng tài lao động hoàn toàn phụ thuộc vào thiện chí của các bên tranh chấp.

4.2.3. Về thời hiệu giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Bên cạnh việc kế thừa các quy định hiện hành tại BLLĐ năm 2012 về thời hiệu yêu cầu hoà giải viên lao động và yêu cầu Toà án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thì BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng đối với Hội đồng trọng tài lao động như sau: “2. Thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 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 phạm”. Việc bổ sung thêm thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân 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 phạm. Như vậy, quy định mới này sẽ tạo điều kiện cho người lao động cũng như người sử dụng lao động thực hiện quyền yêu cầu của mình một cách tốt nhất, nhất là trong thời kỳ mà vấn đề lao động bị ảnh hưởng nghiêm trọng bởi dịch bệnh như hiện nay.

BLLĐ năm 2019 bổ sung các trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan mà không thể yêu cầu đúng thời hạn thì thời gian có sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, cụ thể quy định tại khoản 4 Điều 190 của BLLĐ năm 2019: “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 quy định tại Điều này 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 chấp lao động cá nhân”. Đây là điểm mới được bổ sung đáng chú ý, bởi hiện nay chỉ quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp chứ không có các trường hợp ngoại lệ.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp, thường xuất hiện tình trạng trốn tránh, che giấu hành vi vi phạm, người sử dụng lao động có thể không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội mà người lao động không thể biết được, hoặc biết có hành vi đó nhưng vì người sử dụng lao động viện mọi lý do để thuyết phục, khiến người lao động không biết rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình đã bị xâm phạm, khi phát hiện ra vi phạm thì đã muộn, thời

hiệu khởi kiện đã hết. Vì thế, việc quy định thời hiệu giải quyết tranh chấp kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà các bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm như BLLĐ hiện hành là hoàn toàn hợp lý, đảm bảo tính công bằng, minh bạch và dân chủ.

IV. Kết luận

Tranh chấp về hợp đồng lao động là vấn đề khách quan trong quan hệ lao động. Tranh chấp hợp đồng lao động được coi là tranh chấp lao động cá nhân và được giải quyết theo trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Trên cơ sở quy định của BLLĐ năm 2012 thì BLLĐ năm 2019 có sự kế thừa và sửa đổi, bổ sung thẩm quyền, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng theo hướng phù hợp, thuận tiện, nhanh chóng và gia tăng sự lựa chọn phương thức giải quyết cho các bên. Tuy nhiên, do mới có hiệu lực và chưa được thực tế kiểm nghiệm nên hiệu quả điều chỉnh của BLLĐ năm 2019 về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng chưa có sự đo lường, đánh giá về hiệu quả. Xong, từ thực trạng thực thi BLLĐ năm 2012 về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động cho thấy bên cạnh những ưu việt, cơ hội sẽ còn những thách thức nhất định trong việc áp dụng BLLĐ năm 2019 trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói chung, tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng. Trên cơ sở các quy định về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, bài viết đã phân tích, bình luận một

số điểm mới về giải quyết tranh chấp lao động qua đó góp phần trong việc giải thích, áp dụng pháp luật tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động trong BLLĐ năm 2019 nhằm nâng cao hiệu quả thực thi BLLĐ năm 2019 vào trong thực tiễn và phù hợp với quan hệ lao động hiện nay ở nước ta.

Tài liệu tham khảo:

- [1]. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Giáo trình Luật lao động*, NXB Hồng Đức – Hội luật gia Việt Nam, năm 2013.
- [2]. PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và TS Nguyễn Văn Bình (Đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, NXB Tư pháp, năm 2021.
- [3]. BLLĐ năm 1994.
- [4]. BLLĐ năm 2012.
- [5]. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP *Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về Điều kiện lao động và quan hệ lao động* ngày 14/12/2020.
- [6]. Bộ Lao động – thương binh và xã hội, *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012*, ngày 31 tháng 01 năm 2018.
- [7]. Bộ luật Lao động năm 2019.
- [8]. Vũ Thị Thu Hiền và Nguyễn Thị Hằng Nga, Tạp chí Nghề Luật, *Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, số 3 năm 2020.

Địa chỉ tác giả: Học viên cao học - Trường Đại học Luật Hà Nội

Email: nguyenhuyentrang9605@gmail.com