

# THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẬP THỂ VỀ LỢI ÍCH TẠI VIỆT NAM VÀ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN

PHẠM THỊ HƯƠNG GIANG\*  
NGUYỄN VƯƠNG THÙY DƯƠNG\*\*

*Các cuộc đình công hiện nay xuất phát chủ yếu từ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Bài viết phân tích thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Việt Nam hiện nay trên bình diện về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Từ đó, đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Việt Nam.*

*Từ khóa: Tranh chấp; lao động tập thể; lợi ích; thực trạng; pháp luật; giải quyết; hoàn thiện. The current strikes stem mainly from collective labor disputes over benefits. The article analyzes the current legal status of interest-based collective labor dispute settlement in Vietnam in terms of the subjects competent to settle disputes, the sequence and procedure for resolving interest-based collective labor disputes, thereby, proposes a number of recommendations to improve the law on interest-based collective labor dispute settlement in Vietnam.*

*Keywords: Disputes; collective labor; benefits; situation; law; settlement; improvement.*

NGÀY NHẬN: 12/8/2023      NGÀY PHẢN BIỆN, ĐÁNH GIÁ: 20/8/2023      NGÀY DUYỆT: 10/10/2023

DOI: <https://doi.org/10.59394/qlnn.333.2023.655>

## 1. Đặt vấn đề

Tranh chấp lao động tập thể<sup>1</sup> 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. Theo khoản 3 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019, tranh chấp lao động tập thể bao gồm hai loại: tranh chấp lao động tập thể về quyền và tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Trong đó, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm: (1) Tranh chấp lao động phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể; (2) Khi

một bên từ chối thương lượng hoặc không tiến hành thương lượng trong thời hạn theo quy định của pháp luật.

Có thể hiểu, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích là tranh chấp về những vấn đề chưa được quy định hoặc chưa được thỏa thuận, cam kết trong các hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc dưới hình thức khác.

\* ThS, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam

\*\* ThS, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội

## 2. Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích tại Việt Nam

*Thứ nhất*, về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Theo Điều 195 *Bộ luật Lao động* năm 2019, thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bao gồm: hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động.

*Về hòa giải viên lao động.*

Theo *Bộ luật Lao động* năm 2019, chủ thể có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở bước hòa giải là hòa giải viên lao động. Từ *Bộ luật Lao động* năm 2012, hòa giải viên lao động đã được quy định trong pháp luật lao động với chức năng hòa giải các tranh chấp lao động nói chung, cũng như tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nói riêng. Ưu điểm của phương thức này là hòa giải viên có tính độc lập với các chủ thể tranh chấp, bảo đảm sự công bằng giữa các bên. Pháp luật lao động hiện hành đã có những điểm mới tiến bộ trong việc điều chỉnh nội dung này, cụ thể, hòa giải thông qua hòa giải viên lao động là một trình tự bắt buộc trong quy trình giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích: “Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh”<sup>2</sup>. Quy định này đã khắc phục được sự không thống nhất trong việc thực hiện chức năng của các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động nói chung, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nói riêng.

Đối với thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích của hòa giải viên lao động đang tồn tại hai thực trạng: *thứ nhất*, hòa giải viên lao động được các bên yêu cầu tiến hành hòa giải khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về lợi ích dựa trên nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm quyền tự quyết của các chủ thể trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động; *thứ hai*, khi các bên tranh chấp yêu cầu hoặc theo đề nghị

của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý<sup>3</sup>. Đây là điểm mới so với *Bộ luật Lao động* năm 2012

Như vậy, có thể hiểu quy định mới đã mở hơn so với chế định cũ ở điểm, các bên có thể yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện giải quyết khi phát sinh tranh chấp lao động tập thể về lợi ích chứ không nhất định phải thông qua thủ tục thương lượng. *Bộ luật Lao động* năm 2012 yêu cầu các bên tranh chấp khi yêu cầu hòa giải viên lao động cần có đơn yêu cầu hòa giải và các tài liệu chứng minh việc thương lượng không thành xuất phát từ một trong các lý do trên. Nếu không có minh chứng về việc thương lượng không thành và đơn yêu cầu thì hòa giải viên lao động phải gửi trả lại hồ sơ để các bên hoàn thiện. Những bất cập này đã được *Bộ luật Lao động* năm 2019 sửa đổi và rút gọn trình tự, thủ tục giải quyết bằng hình thức hòa giải.

*Về Hội đồng trọng tài lao động.* Theo Điều 191, 195 *Bộ luật Lao động* năm 2019, Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Khoản 2 Điều 101 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định cụ thể thẩm quyền của Hội đồng trọng tài lao động khi giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích và về quyền, các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích ở nơi sử dụng lao động không được đình công theo Mục 3 của Nghị định. Đây là một trong những điểm mới nhất của *Bộ luật Lao động* năm 2019. Trước tiên, về thẩm quyền giải quyết khi theo quy định mới, Hội đồng trọng tài lao động có trách nhiệm giải quyết cả các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Hiện nay, có nhận định rằng Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền tiến hành hòa giải các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích như pháp luật hiện hành còn nhiều điểm chưa thực sự hợp lý. Việc hòa giải phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, như: thiện chí, nghệ

thuật và kỹ năng thương lượng của các bên; năng lực của hòa giải viên lao động; sự gắn gũi về ngôn ngữ, văn hóa giữa các bên và hòa giải viên lao động<sup>4</sup>. Việc hòa giải phụ thuộc vào các yếu tố không chỉ chuyên môn, nghiệp vụ mà cần đến những kỹ năng mềm, do đó, nếu hòa giải viên lao động đã thực hiện công tác hòa giải nhưng không thành thì việc tiến hành bước hòa giải nữa ở Hội đồng trọng tài lao động cũng khó đạt được hiệu quả như mong muốn. Do đó, cần chú trọng vào chức năng tài phán của trọng tài lao động thay vì tập trung thẩm quyền hòa giải của Hội đồng trọng tài lao động, điều đó cũng có nghĩa pháp luật đang tuân thủ nguyên tắc khi giải quyết tranh chấp lao động “bảo đảm thực hiện hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp”.

Theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có trình độ đại học trở lên, có kinh nghiệm (5 năm) trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm. Tuy nhiên, do đặc thù của công việc, ngoài yêu cầu về người hiểu biết pháp luật và có trình độ đại học trở lên, trọng tài viên lao động cần phải nắm vững kiến thức trong một số lĩnh vực như: kế toán, tài chính, doanh nghiệp... Ngoài những kiến thức chung, kỹ năng mềm, như: hòa giải, thu thập chứng cứ, tài liệu liên quan đến tranh chấp lao động..., cũng là những yếu tố quan trọng để trở thành trọng tài viên lao động giỏi. Độ tuổi để bổ nhiệm trọng tài viên lao động cũng cần được xem xét đến bên cạnh những điều kiện về quốc tịch, tư cách đạo đức hay năng lực hành vi dân sự.

Từ những phân tích trên cho thấy, trọng tài viên lao động cần tích hợp cả kiến thức và kỹ năng, do đó, để trở thành trọng tài viên lao động cần đạt đến độ tuổi nhất định để trưởng thành cả hai yếu tố này. Bên cạnh đó, việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động ở từng tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương

như hiện nay có thể gây ra nhiều bất lợi trên thực tiễn như chi phí vận hành khá tốn kém.

Cùng với việc thừa nhận trọng tài viên lao động, *Bộ luật Lao động* năm 2019 bổ sung quy định mới về ban trọng tài lao động, trong đó, số lượng trọng tài viên lao động của Hội đồng trọng tài lao động do chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người. Quy định này một phần tạo cơ chế thuận lợi cho các bên tranh chấp khi lựa chọn trọng tài viên lao động, đồng thời, nâng cao tính khách quan khi Hội đồng trọng tài lao động đưa ra phán quyết. Khi có yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, Hội đồng trọng tài lao động quyết định thành lập ban trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp như sau: (1) Đại diện mỗi bên tranh chấp chọn 1 trọng tài viên trong số danh sách trọng tài viên lao động; (2) Trọng tài viên lao động do các bên lựa chọn theo quy định thống nhất lựa chọn 1 trọng tài viên lao động khác làm trưởng ban trọng tài lao động; (3) Trường hợp các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động thì ban trọng tài lao động chỉ gồm 1 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 các bên tranh chấp cùng lựa chọn một trọng tài viên để giải quyết tranh chấp lao động.

*Thứ hai, về trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.*

Trình tự này được quy định tại Điều 196 *Bộ luật Lao động* năm 2019. Cũng theo khoản 2 Điều 195 *Bộ luật Lao động* năm 2019: “Tranh chấp lao động tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tiến hành thủ tục đình công”. Như vậy, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích bước đầu tiên phải thông qua trình tự hòa giải do hòa giải viên lao động giải quyết.

Khi xảy ra tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, hòa giải viên lao động phải tiến hành các thủ tục và phải hòa giải trong thời gian chậm nhất là 5 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được đơn yêu cầu hòa giải từ bên tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân, vấn đề này được quy định cụ thể tại khoản 1 Điều 197 *Bộ luật Lao động* năm 2019. Cụ thể, các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc tổ chức đại diện người lao động có quyền tiến hành thủ tục để đình công. Tuy nhiên, thực tiễn nhận thấy, có một vài điểm bất cập ở trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động về lợi ích đó là khoảng thời gian khá ngắn để các bên lựa chọn hình thức giải quyết tranh chấp khác sau khi phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích trước không thành. Đặc biệt, một số các tranh chấp lao động với tính chất phức tạp, hoặc có sự tham gia của nhiều tổ chức đại diện người lao động hoặc người sử dụng lao động thì quy định này có thể dẫn đến thủ tục hòa giải bị vô hiệu hóa trên thực tiễn.

Khoản 2 Điều 197 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định: “Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều này, ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp”. Khi hết thời hạn quy định tại khoản 2 Điều 197 mà ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định tại khoản 3 Điều 197 mà ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc người sử dụng lao động là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì tổ chức đại diện người lao động là bên tranh chấp có quyền tiến hành thủ tục quy định tại Điều 200, 201, 202 *Bộ luật Lao động* để đình công.

Việc giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích thông qua Hội đồng trọng tài lao động dựa trên điều kiện là sự đồng

thuận của các bên sau khi hòa giải không thành hoặc vụ việc đã hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải, hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành. Trong vòng 30 ngày kể từ ngày được thành lập, ban trọng tài có trách nhiệm xem xét nội dung của vụ việc tranh chấp dựa trên các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội dung nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác<sup>5</sup>. Nguyên tắc hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động theo *Bộ luật Lao động* năm 2019 vẫn kế thừa tôn chỉ của *Bộ luật Lao động* năm 2012, đó là nguyên tắc tập thể và quyết định theo đa số. Điều này nhằm bảo đảm sự công bằng, khách quan khi đưa ra phán quyết về sự việc tranh chấp lao động.

Điểm mới đối với trình tự giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích đó là trong thời gian hai bên tranh chấp đang lựa chọn phương thức Hội đồng trọng tài lao động để giải quyết mâu thuẫn thì tổ chức đại diện người lao động không được tiến hành đình công (khoản 4 Điều 197 *Bộ luật Lao động* năm 2019). Quy định này thống nhất với nội dung tại khoản 4 Điều 204 *Bộ luật Lao động* năm 2019 về trường hợp đình công bất hợp pháp: “Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định của *Bộ luật* này”. Tuy nhiên, quy trình đình công diễn ra bao gồm giai đoạn chuẩn bị đình công và tiến hành đình công. Pháp luật không cho phép tiến hành đình công trong thời gian Hội đồng trọng tài lao động đang giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nhưng công tác tại giai đoạn chuẩn bị đình công vẫn được tổ chức đại diện người lao động thực hiện. Như vậy, câu hỏi đặt ra về giá trị phán quyết của Hội đồng trọng tài. Liệu quyết định của trọng tài còn ý nghĩa không, trong khi bản chất quyết định này cũng không mang tính bắt buộc các bên trong tranh chấp

lao động tập thể về lợi ích. Điều này vô hình chung khiến vai trò của Hội đồng trọng tài lao động không được đề cao trong thực tiễn, cũng như tính đặc thù trong chức năng của trọng tài lao động Việt Nam so với trọng tài lao động thế giới.

### 3. Một số kiến nghị

Một là, cần bổ sung quy định về tiêu chuẩn bổ nhiệm trọng tài viên lao động:

(1) Về trình độ chuyên môn. Trọng tài viên cần hội tụ các kỹ năng mềm như: kỹ năng giao tiếp, thương lượng hòa giải, thu thập chứng cứ, tài liệu đồng thời là chuyên gia của trong các lĩnh vực tài chính, kế toán, bởi trọng tài viên cần xem xét nhiều yếu tố liên quan đến vụ việc tranh chấp lao động tập thể về lợi ích như tình hình hoạt động của doanh nghiệp, tổng thu nhập bình quân của người lao động, mức sống trung bình của người lao động tại cơ sở, nghiên cứu các chính sách lao động cấp quốc gia cũng như chính sách phát triển kinh tế chung...

(2) Về độ tuổi. Tiêu chí về độ tuổi cũng là một trong những tiêu chí cần được xem xét bên cạnh những tiêu chuẩn chung như đủ năng lực hành vi dân sự, quốc tịch..., bởi độ tuổi cũng phần nào thể hiện trình độ, chuyên môn của trọng tài viên lao động. Mặc dù các quốc gia có những quy định khác nhau về độ tuổi bổ nhiệm trọng tài viên lao động nhưng xét về điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam, độ tuổi phù hợp để bổ nhiệm vị trí này tối thiểu là 30 tuổi. Bởi, sau khoảng 8 năm tốt nghiệp đại học, người được bổ nhiệm trọng tài viên lao động cũng có ít nhất 5 năm kinh nghiệm, tiếp thu được những kỹ năng và kiến thức nhất định trong lĩnh vực lao động, đồng thời cũng là độ tuổi kịp thời nắm bắt được sự thay đổi, phát triển của xã hội phần nào tác động đến quan hệ lao động để giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích một cách hiệu quả.

Hai là, xem xét thành lập Hội đồng trọng tài lao động cấp Nhà nước thay vì Hội đồng trọng tài lao động mỗi tỉnh, thành phố trực

thuộc trung ương. Hội đồng trọng tài lao động cấp Nhà nước trực thuộc Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội nhưng sẽ có các cơ sở tại một số địa phương hay xảy ra các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, như một số tỉnh, thành phố lớn tập trung các khu công nghiệp, khu chế xuất.

Cơ cấu, tổ chức của Hội đồng trọng tài lao động cấp Nhà nước cũng tương tự như Hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh, bao gồm trọng tài viên và đại diện ba bên: Nhà nước - người sử dụng lao động - người lao động. Việc thành lập Hội đồng trọng tài lao động cấp Nhà nước nhằm mục đích nâng cao vị thế của trọng tài viên khi thuộc một cơ quan cấp quốc gia hơn một cơ quan cấp tỉnh, thành phố. Việc thành lập Hội đồng trọng tài cấp Nhà nước cũng phần nào giảm nhẹ chi phí vận hành so với việc thành lập Hội đồng trọng tài cấp tỉnh, thành phố cũng như trong công tác đào tạo, nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ.

Ba là, bổ sung quy định cụ thể về thời hạn hòa giải cho các loại tranh chấp lao động nói chung, tranh chấp lao động tập thể về lợi ích nói riêng dựa trên tính chất, nội dung, đối tượng và mức độ của vụ việc tranh chấp lao động. Với mỗi vụ việc tranh chấp lao động khác nhau thì thời hạn hòa giải khác nhau để các bên có thể tự do lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp lao động tập thể phù hợp với điều kiện của mình □

#### Chú thích:

1. Điểm a khoản 2 Điều 179 Bộ luật Lao động năm 2019.

2. Khoản 1 Điều 107 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ 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.

3. Khoản 5 Điều 180 Bộ luật Lao động năm 2019.

4. Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam. H. NXB Chính trị Quốc gia, 2011, tr. 312.

5. Khoản 2, 3 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019.