MỘT SỐ VẤN ĐỀ VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI

Quan hệ lao động là những tương tác giữa người sử dụng lao động và người lao động và các tổ chức của họ - chịu tác động can thiệp của chính phủ - tại nơi làm việc, hoặc phát sinh ngoài bối cảnh công việc. Các quan hệ lao động thường bị chi phối bởi sự phát triển của kinh tế thị trường, mâu thuẫn giữa người lao động và người sử dụng lao động và các tổ chức của họ là không thể tránh khỏi, dẫn đến những bất đồng và tranh chấp cần phải giải quyết. Có thể phòng ngừa và giải quyết tranh chấp bằng các hành động dựa trên sự đồng thuận của chính người sử dụng lao động và người lao động hoặc thay bằng các hành động của các bên thứ ba thông qua các quy trình hòa giải và thương lượng. Chính vì vậy, việc xác lập các quy định cụ thể, rõ ràng và nâng cao tính trách nhiệm đối với chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cũng như quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong Bộ luật lao động sửa đổi, bổ sung là rất quan trọng đòi hỏi các đại biểu cần phân tích đầy đủ các yếu tố liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải.

1. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Bằng việc ký kết hợp đồng lao động, người lao động và người sử dụng lao động đã cùng nhau thỏa thuận thiết lập quan hệ lao động một cách tự nguyện. Tuy nhiên trong quá trình làm việc với nhau hay nói cách khác là hai bên thực hiện nghĩa vụ với tư cách là chủ thể của mối quan hệ lao động, có thể nảy sinh mâu thuẫn, bất đồng xuất phát từ quyền và lợi ích của mỗi bên, đặc biệt là khi người sử dụng lao động sa thải người lao động. Từ đó, những mâu thuẫn này sẽ là nguy cơ dẫn đến tranh chấp lao động.

TTBD ĐBDC

Trên cơ sở thực tiễn của Việt Nam và tham khảo kinh nghiệm thực tiễn của nhiều quốc gia trên thế giới, Bộ luật lao động năm 2012 đã quy định tranh chấp lao động thành một chương riêng (Chương XIV), trong đó quy định quyền của các chủ thể trong mối quan hệ lao động nhằm tạo ra sự ổn định quan hệ lao động tại doanh nghiệp, đảm bảo hài hòa quyền lợi của ngừoi lao động, người sử dụng lao động. Bộ luật lao động năm 2012 và Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải gồm: Hòa giải viên lao động và Tòa án

nhân dân. Theo đó, tranh chấp lao động sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án nếu hòa giải viên lao động hòa giải không thành hoặc một trong hai bên chủ thể không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc quá thời hạn giải quyết theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải là trường hợp đặc biệt, có thể được đưa lên Tòa án nhân dân mà không cần thông qua hòa giải theo khoản 1 Điều 201 Bộ luật lao động 2012.

1.1. Hòa giải viên lao động

Khi nảy sinh những bất đồng, mâu thuẫn thì hòa giải luôn là biện pháp được sử dụng đầu tiên với phương châm dĩ hòa vi quý, vô phúc đáo tụng đình để điều hòa lợi ích... Từ lâu, hòa giải đã được coi là một biện pháp giải quyết tranh chấp hiệu quả bởi vì nó là một phương thức hữu hiệu, ít tốn kém nhất và duy trì được quan hệ giữa các bên trong việc giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên hiện nay, quan niệm về hòa giải chưa được hiểu một cách thống nhất, vẫn còn tồn tại những định nghĩa khác nhau về hòa giải. Theo từ điển pháp lý của Rothenberg định nghĩa hòa giải (reconciliation) là hành vi thỏa hiệp giữa các bên sau khi có tranh chấp, mỗi bên nhượng bộ một ít. Định nghĩa này đã nêu được bản chất của hòa giải nhưng chưa nêu được hành vi, vai trò trung gian của bên thứ ba trong hòa giải, điều này được khắc phục trong Từ điển luật học của Black (Black's Law Dictionary 2004) thì hòa giải là sự can thiệp, sự làm trung gian hòa giải; hành vi của người thứ ba làm trung gian giữa hai bên tranh chấp nhằm thuyết phục dàn xếp hoặc tranh chấp giữa họ. Việc giải quyết thông qua người trung gian hòa giải (bên trung lập).

TTBD DBDC

Ở Việt Nam, từ điển Tiếng Việt định nghĩa hòa giải là thuyết phục các bên đồng ý chấm dứt xung đột hoặc xích mích một cách ổn thỏa. Định nghĩa này đã nêu lên được hành vi và mục đích của hòa giải, nhưng bản chất, nội dung, chủ thể của hòa giải lại chưa đề cập đến. Theo Từ điển Luật học thì hòa giải là thuyết phục các bên tranh chấp tự giải quyết tranh chấp của mình một cách ổn thỏa. Theo quan điểm này hòa giải được coi là hành vi thuyết phục các bên tranh chấp xóa bỏ những bất đồng, mâu thuẫn. Luật Hòa giải cơ sở năm 2013 đã đưa ra định nghĩa Hòa giải cơ sở là việc hòa giải viên hướng dẫn, giúp đỡ các bên đạt được thỏa thuận, tự nguyện giải quyết với nhau các mâu thuẫn, tranh chấp, vi phạm pháp luật theo quy định của luật. Mặc dù hòa giải cơ sở là bước đầu

trong giải quyết tranh chấp nhưng định nghĩa này đã làm rõ được chủ thể của hoạt động hòa giải, nguyên tắc hòa giải, bản chất của hòa giải. Trong tố tụng dân sự hòa giải vụ án dân sự là hoạt động tố tụng do tòa án tiến hành nhằm giúp đỡ các đương sự thỏa thuận với nhau về giải quyết vụ án dân sự. Tức là, sau khi thụ lý để giải quyết vụ án, Tòa án tiến hành giải thích pháp luật, giúp đỡ các đương sự giải quyết mâu thuẫn, thỏa thuận với nhau về việc giải quyết các vấn đề của vụ án dân sự có tranh chấp. Căn cứ vào tình hình thực tiễn ở Việt Nam trong thời gian qua về giải quyết tranh chấp lao động do người lao động bị sa thải cần nghiên cứu về vấn đề xã hội hóa hòa giải viên lao động thông qua việc cấp thẻ hòa giải và công bố công khai trên cho người lao động có cơ hội lựa chọn hòa giải viên.

Từ nội dung của các khái niệm về hòa giải nêu trên, có thể đưa ra khái niệm sau: Giải quyết tranh chấp lao động bằng hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động theo qui định của pháp luật Việt Nam. Theo đó, hoạt động này được tiến hành giữa người lao động (hoặc tập thể người lao động) và người sử dụng lao động dựa trên sự thỏa thuận, bàn bạc trên tinh thần tự nguyện với sự tham gia, hướng dẫn của người thứ ba độc lập, giữ vai trò trung gian sau khi hai bên tranh chấp không tự thương lượng được với nhau, nhằm tìm ra một giải pháp giải quyết được các tranh chấp lao động mà các bên tranh chấp đều nhất trí.

Quá trình hòa giải tranh chấp lao động có những đặc điểm cơ bản sau đây:

- Có sự tham gia của người thứ ba trung lập vào quá trình hòa giải. Người thứ ba trung lập có thể là tổ chức hoặc cá nhân, được lựa chọn hoặc thành lập trên cơ sở các quy định của pháp luật. Người hòa giải phải là người không có quyền lợi liên quan với một trong các bên hòa giải. Người hòa giải phải có hiểu biết về các vấn đề lao động - xã hội và pháp luật lao động đồng thời phải có kỹ năng hòa giải để thực hiện tốt quyền, trách nhiệm của mình.

- Trong quá trình hòa giải, người hòa giải có quyền chỉ đạo, kiểm soát hoạt động của các bên trên cơ sở các quy tắc hòa giải, đồng thời sẽ đưa ra những chỉ dẫn và gợi ý về mặt nội dung để các bên lựa chọn và cùng quyết định.

Quá trình hòa giải tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải là một trong một số những trường hợp không có tính chất bắt buộc. Tổ chức lao động quốc tế (International Labor Organization) được thành lập năm

TTBD ĐBDC

1919 với ba mục tiêu chính là: nhân đạo, chính trị và kinh tế. Từ khi thành lập đến nay, ILO đã xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế được cụ thể hóa trong bản công ước và 197 khuyến nghị, trong đó có những quy định liên quan đến hòa giải tranh chấp lao động. Trong Khuyến nghị số 92 (29/06/1951) về hòa giải và trọng tài tự nguyện, ILO đã đưa ra những khuyến nghị khá đầy đủ về hòa giải tự nguyện. Theo đó mọi cơ cấu hòa giải tự nguyện thành lập trên cơ sở hỗn hợp phải gồm số đại diện ngang nhau của những người sử dụng và những người lao động; thủ tục phải là không mất tiền và nhanh chóng; phải có những quyết định sao cho trình tự có thể bắt đầu bằng sự chủ động của một trong những bên hoặc do sự tự ý quyết định của một cơ cấu hòa giải tự nguyện. Về kết quả hòa giải khuyến nghị cũng có quy định mọi thỏa thuận các bên đạt được trong trình tự hoặc trong thời hạn trình tự đều phải được thảo ra trên văn bản và được coi là những thỏa ước thông thường được ký kết. Ngoài ra, các vấn đề khác về hòa giải tranh chấp lao động cũng được ILO đề cập đến trong một số công ước và khuyến nghị khác như Điều 06 Công ước (ngày 19/06/1981) về xúc tiến thương lượng tập thể; Khuyến nghị số 81 (19/06/1947) về thanh tra lao động. Đồng thời ILO cũng đề cao sự cần thiết phải đảm bảo và giữ gìn tính liêm khiết, vô tư, có nghiệp vụ thông thạo của những hòa giải viên. Khuyến nghị chính phủ các nước phải ưu tiên nhiều hơn cho việc phát triển một cơ quan hòa giải mạnh và có hiệu quả. Các quy định của ILO về hòa giải tranh chấp lao động mới chỉ dừng lại ở mức độ khuyến nghị, nhưng các quy định mang tính chuẩn mực này có tác dụng không nhỏ tới việc xây dựng và ban hành pháp luật quốc gia trong đó có các vấn đề về hòa giải tranh chấp lao động. Với tư cách là thành viên của ILO, các quy định của ILO về hòa giải tranh chấp lao động sẽ là cơ sở để Việt Nam xây dựng và hoàn thiện hơn pháp luật nước mình về hòa giải, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa.

Ở Thái Lan, hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp được ưa chuộng hơn so với tòa án. Hòa giải được ưu ái bởi các giá trị và niềm tin cơ bản trong xã hội, ví dụ như tư tưởng khoan dung của đạo Phật, thái độ tôn kính người cao tuổi, tâm lý thích dàn hòa, sự tuân thủ tôn ti trật tự trong xã hội và chế độ gia trưởng. Trước đây, ở nông thôn Thái Lan, khi có tranh chấp xảy ra, các bên thường đưa nhau đến một người cao tuổi mà cả hai đều nể trọng để phân xử. Kết quả dù thắng hay thua, các bên đều sẽ chấp nhận mà không có tranh cãi gì.

TTBD ĐBDC

Bên thua sẽ tự nguyện thi hành quyết định bởi nếu không, người đó sẽ bị xã hội lên án. Hơn nữa, bên thua cũng không muốn bị mất thể diện trước một người cao tuổi. Nhờ đó, quan hệ giữa các bên không bị tổn hại và cộng đồng vẫn giữ được trạng thái bình yên. Phương pháp mà người cao tuổi sử dụng để giải quyết tranh chấp rất đơn giản: Thương lượng là biện pháp được sử dụng đầu tiên. Nếu các bên không giải quyết được bất đồng bằng thương lượng, người cao tuổi sẽ đưa ra quyết định. Về mặt pháp lý, quyết định này không có hiệu lực bắt buộc, nhưng trên thực tế, áp lực dư luận xã hội và sự chi phối của các giá trị xã hội cơ bản khiến cho không bên nào muốn làm trái với quyết định đó. Phương pháp này có rất nhiều điểm tương đồng với khái niệm hòa giải theo cách hiểu hiện đại. Ngày nay, tuy xã hội Thái Lan đã có nhiều thay đổi, nhưng phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống nói trên vẫn duy trì được vị trí của nó trong đời sống người dân Thái Lan.

Các hình thức hòa giải ở Thái Lan hiện tại bao gồm: Hòa giải gắn với tòa án (court-annexed mediation), hòa giải do chính quyền địa phương tiến hành, hòa giải trong các cơ quan nhà nước. Việc hòa giải do chính quyền địa phương tiến hành, hòa giải trong các cơ quan nhà nước về cơ bản giống như hòa giải trước đây trong lịch sử, tuy nhiên phương thức này ngày càng được pháp luật duy định cụ thể và chặt chẽ hơn, ví dụ như: Huyện trưởng có quyền hòa giải tranh chấp có giá trị không quá 20.000 bạt, còn hội đồng thôn (bản) có thể hòa giải bất kỳ tranh chấp dân sự nào phát sinh trong cộng đồng....

Ở Nhật Bản, trong giải quyết tranh chấp, người dân Nhật Bản thường coi trọng hình thức giải quyết có sự tham gia của bên thứ ba. Chính vì vậy, khi tranh chấp thương mại xảy ra, phương thức mà các doanh nhân Nhật Bản ưa chuộng lựa chọn nhất vẫn là các biện pháp ngoài Tòa án như: thương lượng, hòa giải, trọng tài và sau đó mới đến Tòa án. Ở Nhật Bản, việc giải quyết các tranh chấp được quy định cụ thể trong Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) - số 109 năm 1996 và một số văn bản pháp luật khác như: Luật Tòa án hay Luật Trọng tài v.v… Như đã nêu trên, tại Nhật Bản, hòa giải được tiến hành như một thủ tục bắt buộc trong giải quyết tranh chấp tại Tòa án. Bên cạnh đó, hòa giải còn được tiến hành khi tiến hành giải quyết các tranh chấp ngoài Toà án (thương lượng, hòa giải và trọng tài).

TTBD DBDC

Hòa giải tư (ngoài Tòa án): Hình thức này được chia thành hòa giải theo vụ việc và hòa giải thiết chế. Việc hòa giải này được tiến hành thông qua hòa giải viên. Việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải có hiệu lực như một hợp đồng theo Điều 696 của Bộ Luật Dân sự. Để kết quả hòa giải tư này có hiệu lực như một bản án, nó phải được gửi đến Tòa Giản lược để ghi vào Biên bản của Tòa án và bằng cách đó, thỏa thuận hòa giải sẽ có hiệu lực thi hành. Để làm cho những quyết định hòa giải này có hiệu lực quốc tế nhiều khi nó được chuyển tải thành quyết định trọng tài tùy thuộc vào điều khoản giải quyết tranh chấp. Hòa giải vụ việc không được coi là biện pháp giải quyết tranh chấp phù hợp tại Nhật Bản bởi lẽ các bên không dễ dàng tìm được hòa giải viên phù hợp để tiến hành một việc hòa giải có hiệu quả. Giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải ngoài Tòa án có ưu điểm tính chất đơn giản, nhanh chóng, bảo đảm bí mật cá nhân và tiết kiệm chi phí. Hòa giải viên có thể linh hoạt lựa chọn các giải quyết phù hợp và thực tế tùy thuộc vào nội dung của vụ tranh chấp, bởi lẽ hòa giải viên không có nghĩa vụ áp dụng bất kỳ một luật nào cho nội dung của vụ tranh chấp cũng như không bắt buộc phải tuân theo một thủ tục tố tụng nào của quá trình hòa giải. Tuy nhiên, Hòa giải viên lại không thể trông đợi sự hỗ trợ từ Tòa án, thậm chí kể cả khi đương sự có liên quan từ chối cung cấp chứng cứ cho hòa giải viên cũng như có mặt với tư cách là nhân chứng. Thủ tục tố tụng tại Tòa án vẫn là cần thiết trong trường hợp các bên trong vụ hòa giải không tự nguyện thi hành nghĩa vụ của mình theo phương thức giải quyết ôn hòa, nếu như nó chưa được chuyển đổi thành dạng quyết định trọng tài.

Vương Quốc Anh được biết đến như là nơi đầu tiên thực hiện các thủ tục thỏa thuận để ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động. Đây là một đặc trưng quan trọng trong hệ thống thương lượng tập thể trong toàn ngành công nghiệp ở Anh. Tại trang 102 của cuốn sách Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động, ông Eladio Daya - chuyên gia làm việc tại Ban Luật Lao động và Quan hệ Lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế viết: ... hệ thống này có thể được chia thành: các thỏa thuận thực chất - là các thỏa thuận giải quyết các vấn đề như mức lương, giờ làm việc, thời gian làm thêm giờ, và việc sắp xếp thời gian nghỉ ngơi và các thỏa thuận thủ tục - là các thỏa thuận liên quan đến các thủ tục nhằm đạt được các thỏa thuận thực chất và giải quyết các tranh chấp có thể nảy sinh ở các cơ sở công nghiệp. Đạo luật Hòa giải năm 1896 của Vương quốc Anh đã đánh dấu sự khởi đầu của chính sách lập pháp khuyến khích và thúc đẩy

TTBD ĐBDC

bộ máy tự nguyện chung nhằm giải quyết các tranh chấp lao động. Theo luật này, Ban Thương mại, khi có yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc người lao động, có thể đề cử một hoặc một nhóm người làm người hòa giải hoặc ban hòa giải; tuy nhiên, quyết định này chỉ được thi hành sau khi đã xem xét các cách thức hòa giải thích hợp ở khu, ngành cũng như hoàn cảnh cụ thể của từng trường hợp. Đạo luật Tòa án Lao động công nghiệp năm 1919 cho phép Bộ trưởng Bộ Lao động được quyền chuyển các cuộc tranh chấp sang Tòa án Lao động Công nghiệp với hai điều kiện. Điều kiện thứ nhất là phải có sự chấp thuận của các bên tham gia. Điều kiện thứ hai là phải liên quan đến các kế hoạch hòa giải hoặc trọng tài có thể đang có trong ngành mà các tranh chấp đó phát sinh theo thỏa thuận của các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động trong ngành.

Hoa Kỳ cũng là nơi sớm sử dụng bộ máy thỏa thuận giải quyết tranh chấp lao động. Đạo luật Quan hệ lao động - Quản lý năm 1947 ghi nhận chính sách của nước này tại Điều 201 là Giải quyết những vấn đề giữa người sử dụng lao động và người lao động thông qua thương lượng tập thể có thể được thúc đẩy nhờ việc kiến nghị những cơ quan chính phủ về hòa giải, dàn xếp và nhờ trọng tài tự nguyện trở nên sẵn có và dễ dàng hơn nhằm giúp đỡ và khuyến khích người sử dụng lao động và đại diện người lao động đạt được và duy trì những thỏa thuận về mức lương, thời giờ làm việc và điều kiện làm việc, sử dụng tất cả những nỗ lực hợp lý trong giải quyết những khác biệt nhờ thỏa thuận chung đạt được thông qua những hội nghị và thương lượng tập thể. Do yêu cầu của nhóm các người sử dụng lao động, Ban Trung gian Hòa giải Liên bang được thành lập hoạt động một cách độc lập. Ban này đặt dưới quyền của một giám đốc, thường là người chịu trách nhiệm thực thi chính sách về việc khuyến khích thương lượng tập thể. Ngoài trung gian hòa giải và quản lý trọng tài tự nguyện đối với những tranh chấp bị khiếu nại, ban này cũng đã phát triển một chương trình phòng ngừa trung gian nhằm đẩy mạnh những mục tiêu chung của Luật Quan hệ Lao động - Quản lý năm 1947. Ban này sẽ bổ nhiệm những viên chức hòa giải mới từ công đoàn hoặc từ ban quản lý nhân sự. Hoạt động hòa giải cũng tương tự như ở nước Anh.

TTBD ĐBDC

1.2. Tòa án

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội cũng như phong tục tập quán mà các quốc gia có quy định khác nhau về việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải tại Tòa án nhân dân. Tuy nhiên, nhìn chung pháp luật các nước đều quy định các nội dung cơ bản như: Hệ thống Tòa án giải quyết tranh chấp lao động; nguyên tắc giải quyết; thời hiệu yêu cầu giải quyết và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động.

Sự khác biệt đáng kể nhất trong việc pháp luật điều chỉnh về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án giữa các quốc gia là hình thức tổ chức, thẩm quyền của Tòa án cũng như pháp luật tố tụng điều chỉnh thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp. Về hình thức tổ chức cũng như pháp luật tố tụng của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động có hai xu hướng chính như sau:

Một là, thành lập Tòa lao động hoạt động riêng biệt và độc lập với các Tòa dân sự, đồng thời Tòa lao động tiến hành xem xét theo thủ tục tố tụng lao động riêng được quy định trong luật.

Tiêu biểu cho hình thức tổ chức Tòa án như vậy là ở Đức. Từ năm 1926, một đạo luật được Nghị viện Đức thông qua làm cơ sở cho các Tòa án lao động.

"Các Hội đồng xét xử có cơ cấu với một đại diện của người sử dụng lao động, một đại diện của người lao động và một chủ tọa trung lập là một luật sư. Đại diện của các bên do các hiệp hội giới chủ và công đoàn đề cử và do Bộ trưởng Bộ lao động cử cho nhiệm kỳ 4 năm. Các Tòa lao động tồn tại ở cấp địa phương, ở cấp vùng có các tòa phúc thẩm lao động, ở cấp liên bang có Tòa án lao động liên bang và các Tòa án lao động ở 3 cấp độc lập so với các Tòa án thông thường".

TTBD ĐBDC

Rõ ràng việc có một hệ thống tài phán lao động riêng được coi như hữu ích bởi các Tòa án sẽ có khả năng đạt được thỏa hiệp giữa các bên trong đa số các trường hợp, và do hai bên đều có đại diện trong Hội đồng xét xử nên các phán quyết dễ được bên thua kiện chấp nhận hơn. Thêm vào đó, các thẩm phán có kiến thức chuyên sâu về pháp luật lao động và kinh nghiệm đặc biệt trong quan hệ lao động. Các hội thẩm có cơ hội đóng góp những kinh nghiệm liên hệ thực tiễn và kiến thức cơ bản về pháp luật lao động vào việc tranh tụng tại tòa. Thủ tục tố tụng được xây dựng riêng cho việc giải quyết tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động, nên sẽ phù hợp với những đặc trưng của quan hệ lao động và

đáp ứng được yêu cầu giải quyết nhanh chóng, kịp thời của các tranh chấp lao động.

Hai là, các quốc gia thành lập Tòa lao động nằm trong hệ thống Tòa Dân sự chung và hoạt động xét xử theo những nguyên tắc tố tụng trong Bộ luật tố tụng dân sự. Tòa lao động được thành lập theo hình thức này tương đối phổ biến trên thế giới. Các quốc gia quy định Tòa án lao động nằm trong hệ thống tòa án dân sự hoặc Tòa tư pháp có thể kể đến như Thái Lan, Việt Nam, Nhật Bản…

Ví dụ, tại Thái Lan, hệ thống Tòa án Thái Lan bao gồm: Tòa Hiến pháp, Tòa Tư pháp, Tòa Hành chính và Tòa Quân đội (Hiến pháp 1997). Tòa Lao động thuộc Tòa Tư pháp, theo đó Tòa Tư pháp gồm hai bộ phận: Hành chính và xét xử. Các Tòa Tư pháp được phân thành ba cấp: Tòa sơ thẩm, Tòa phúc thẩm và Tòa tối cao. Tòa sơ thẩm gồm Tòa xét xử chung và Tòa chuyên biệt. Hiện nay ở Thái Lan có năm Tòa chuyên biệt: Tòa Gia đình và Vị thành niên, Tòa Lao động, Tòa thuế, Tòa sở hữu trí tuệ và Thương mại quốc tế, Tòa phá sản. Việc thành lập Tòa chuyên biệt nhằm đảm bảo các vụ kiện thuộc từng lĩnh vực được giải quyết bởi các thẩm phán phù hợp. Thẩm phán tại Tòa chuyên biệt phải là người có kiến thức chuyên môn phù hợp với lĩnh vực xét xử của Tòa đó.

2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp trong trường hợp người lao động bị sa thải

Quy tắc hòa giải UNCITRAL - Ủy ban Liên hợp quốc về luật thương mại quốc tế (1980) *áp dụng cho việc hòa giải tranh chấp phát sinh từ hoặc liên quan tới quan hệ hợp đồng hoặc pháp lý khác khi các bên mong muốn một biện pháp giải quyết thân thiện cho tranh chấp của mình và đồng ý áp dụng quy tắc hòa giải này*. Quá trình hòa giải được tiến hành như sau: Bên khởi đầu quá trình hòa giải gửi cho bên kia một thư mời để hòa giải, nêu vắn tắt nội dung tranh chấp. Quá trình hòa giải khi bên kia chấp nhận thư mời hòa giải. Các bên có thể thỏa thuận việc chỉ định một hoặc nhiều hòa giải viên.

TTBD ĐBDC

Điều 7 qui định về vai trò của hòa giải viên như sau:

- Bằng nỗ lực của mình hòa giải viên giúp các bên một cách vô tư khách quan và độc lập để đạt được giải pháp cho tranh chấp.

- Hòa giải viên sẽ theo các nguyên tắc về tính khách quan, vô tư, công bằng và trong các vấn đề khác, có tính tới quyền, nghĩa vụ của các bên, tập quán

thương mại có liên quan và các hoàn cảnh xung quanh tranh chấp, bao gồm thực tiễn kinh doanh trước đây giữa các bên.

- Hòa giải viên có thể tiến hành quá trình hòa giải theo cách thức mà hòa giải viên thấy là phù hợp, có tính tới hoàn cảnh của vụ việc, mong muốn mà các bên bày tỏ, kể cả bất cứ bên nào yêu cầu hòa giải viên trực tiếp nghe trình bày bằng miệng, và nhu cầu giải quyết tranh chấp nhanh chóng.

- Hòa giải viên có thể, tại bất kỳ thời điểm nào của quá trình hòa giải, đưa ra đề xuất về giải quyết tranh chấp.

Khi các bên đạt được thỏa thuận về giải quyết tranh chấp, họ sẽ thảo và ký kết một thỏa thuận hòa giải. Bằng việc ký vào thỏa thuận hòa giải, các bên kết thúc tranh chấp và bị ràng buộc bởi thỏa thuận hòa giải đó (Khoản 3 Điều 13, Quy tắc hòa giải UNCITRAL-1980). Vì vậy tính thực hiện của thỏa thuận hòa giải theo quy tắc này rất cao.

Bên cạnh đó, theo pháp luật quan hệ lao động ở Thái lan thì khi có mâu thuẫn trong quan hệ lao động, hai bên phải thương lượng trong vòng 3 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị của phía bên kia. Nếu thương lượng không đạt được thỏa thuận thì bên nêu yêu cầu phải báo cho hòa giải viên trong vòng 24 giờ. Hòa giải viên phải giải quyết trong vòng 5 ngày, nếu không dàn xếp được người lao động mới có quyền đình công.

Khác với các quốc gia khác, hòa giải tại Tòa án là hình thức giải quyết tranh chấp rất được chú trọng tại Nhật Bản. Luật hòa giải dân sự của Nhật Bản điều chỉnh sự thỏa thuận tại Tòa án giữa các bên trong các vấn đề dân sự và thương mại. Đây là một bước củng cố thỏa thuận giải quyết tranh chấp thông qua sự nhượng bộ giữa các bên, đồng thời cũng là một hoạt động có tính thủ tục để tuyên bố và báo cáo kết quả trong một phiên tòa. Việc hòa giải tại Tòa án thông thường do Ủy ban hòa giải thuộc Tòa án tổ chức và giám sát. Vì vậy, hòa giải tại Tòa án thông thường khác với hòa giải ngoài Tòa án. Hòa giải qua Tòa cũng có thể được thực hiện trong thời gian chờ Tòa xét xử (Điều 89). Toà án có thể gợi ý các bên hòa giải qua tòa vào bất kỳ lúc nào trước khi tòa xét xử. Điều 264 và Điều 265 quy định, về nguyên tắc, việc hòa giải qua tòa phải được tuyên bố trực tiếp trong ngày tranh tụng, trong quá trình tố tụng trước tranh tụng và hòa giải vụ kiện. Khi các bên đã đạt được thỏa thuận, và Ủy ban hòa giải quyết định rằng thỏa thuận đó là phù hợp, thì thỏa thuận được ghi vào biên bản, và có

TTBD ĐBDC

hiệu lực như một bản án của Tòa án. Biên bản hòa giải bao gồm việc thực hiện cụ thể, thời hạn thực hiện và phương thức thực hiện sẽ có hiệu lực thi hành.

Hiện nay, Ban Tư vấn, Hòa giải và trọng tài là cơ quan hành chính giải quyết việc hòa giải. Là một cơ quan hoạt động độc lập, ban này do một hội đồng gồm một chủ tịch chuyên trách lãnh đạo và chín thành viên khác, trong đó có ba người đại điện cho người lao động, ba người đại diện cho người sử dụng lao động, và ba người khác là những thành viên trung lập hiểu biết về quan hệ lao động. Ban Tư vấn, Hòa giải và trọng tài được quyền chỉ định những viên chức thực hiện công tác hòa giải. Quyền này được thực hiện với sự nhất trí, xét về số lượng người biểu quyết, cách thức bổ nhiệm, điều khoản và điều kiện của cơ quan, Bộ trưởng Bộ việc làm và sự nhất trí này cũng đã bao gồm cả sự ủng hộ của Quốc vụ khanh phụ trách Cục Dịch vụ Dân sự. Đây là một thủ tục đặc biệt. Người được bổ nhiệm làm công tác hòa giải phải đáp ứng được nhưng yêu cầu về phẩm chất cá nhân, năng lực về kỹ thuật hoặc nghiệp vụ. Trách nhiệm của ban hòa giải trong việc trợ giúp các bên có tranh chấp lao động nhằm đạt được một hướng giải quyết được chấp nhận có thể thông qua ba bước: làm rõ các vấn đề; cố gắng đạt được sự nhất trí trên cơ sở những đề xuất và phản đề xuất của các bên; nếu không đạt được sự nhất trí cần đề xuất hoặc kiến nghị giải quyết tranh chấp để các bên xem xét và lựa chọn cách giải quyết. Như vậy, trên nguyên tắc là các cuộc đàm phán trong quy trình hòa giải là bước mở rộng của quá trình đàm phán trực tiếp giữa các bên, trong đó hòa giải viên hỗ trợ các bên đạt tới một sự nhất trí chung bằng việc ký kết một thỏa ước tập thể.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án trong pháp luật lao động của các quốc gia có sự tương đồng tương đối dễ dàng nhận ra. Trước khi tiến hành quy trình xét xử, tòa án có trách nhiệm để các bên hòa giải và có cơ hội thỏa thuận về vụ việc. Giấy triệu tập có mặt tại phiên hòa giải do tòa án tổ chức sẽ được gửi đến nguyên đơn, bị đơn hoặc luật sư hoặc người đại diện. Phiên hòa giải này là thủ tục bắt buộc và được tổ chức để các bên thỏa thuận toàn bộ vấn đề tranh chấp trên tinh thần tự do đánh giá khách quan mọi khía cạnh của vấn đề. Phiên hòa giải sẽ được tiến hành một hay hai lần tùy thuộc vào pháp luật của từng quốc gia quy định: Pháp luật Thái Lan, Đức không quy định về số lần tổ chức hòa giải; Pháp luật Philippines quy định bắt buộc phải tổ chức hòa giải hai lần. Nếu sau quá trình hòa giải hai bên không thỏa thuận được với nhau về giải pháp của vụ tranh chấp hoặc một trong hai bên vắng mặt thì Tòa án

TTBD DBDC

sẽ đưa vụ án tranh chấp ra xét xử chính thức. Ở Việt Nam, Tòa án sẽ giải quyết các vụ án về tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải không nhất thiết phải qua hòa giải (Điều b, khoản 1, Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015).

Tòa án dựa trên các chứng cứ mà các bên cung cấp và những chứng cứ, nhân chứng do Tòa án thu thập để đưa ra phán quyết giải quyết tranh chấp lao động. Tòa án chỉ được tiến hành tố tụng trong một khoảng thời gian nhất định. Cụ thể như pháp luật Thái Lan quy định: Tòa án không được trì hoãn việc tiến hành tố tụng, trong trường hợp cần thiết kéo dài thời gian không quá 07 ngày; trong khi pháp luật Singapore quy định tòa trọng tài phải ban hành một phán quyết trong thời hạn ba tuần kể từ khi việc xét xử các tranh chấp và các vấn đề liên quan được hoàn tất. Trong trường hợp không đồng ý với bản án hoặc quyết định của Tòa án thì các bên có quyền kháng cáo quyết định của Tòa án lên Tòa án tối cao (Thái Lan), hoặc Ủy ban quan hệ lao động quốc gia (Philippines) hoặc Tòa cấp trên của Tòa sơ thẩm (Việt Nam).

3. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải được định nghĩa là thời hạn mà chủ thể trong quan hệ lao động được quyền yêu cầu để các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm. Sau thời hạn này kết thúc thì chủ thể mất quyền yêu cầu. Quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải ra đời nhằm mục đích ổn định quan hệ lao động và đảm bảo cho việc giải quyết của các chủ thể có thẩm quyền, có cơ sở pháp lý. Nguyên nhân là trong quá trình giải quyết các yêu cầu của các chủ thể thì cá nhân, tổ chức có thẩm quyền phải thu thập chứng cứ, tài liệu chứng minh. Nếu không có quy định một thời hạn nhất định, thời gian càng lâu, tài liệu, chứng cứ chứng minh càng dễ bị mất mát, hư hỏng, các quan hệ lao động thay đổi, các đương sự cũng như nhân chứng có thể không còn nên việc thu thập đầy đủ các tài liệu phục vụ cho việc giải quyết các yêu cầu của chủ thể trở nên khó khăn.

Thời hiệu yêu cầu Hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, trong đó có tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải, theo Điều 202 Bộ luật lao động 2012 là 06 tháng, kể từ ngày

TTBD DBDC

phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Trong khi đó, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm. Các Bộ luật lao động trước năm 2012 quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được áp dụng chung cho cả hai trường hợp là hòa giải hoặc khởi kiện tại Tòa án là 06 tháng, 01 năm, 03 năm, tùy thuộc vào từng loại tranh chấp. Đồng thời Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011 lại quy định thời hiệu chỉ áp dụng với Tòa án và thời hiệu khởi kiện là 02 năm. Các quy định này không hợp lý và phù hợp đối với những trường hợp đã qua hòa giải mà thất bại hoặc không được hòa giải trong thời hạn quy định hoặc hòa giải thành công nhưng các bên không thực hiện theo biên bản hòa giải thì thời hiệu khởi kiện tại Tòa án bị rút ngắn hơn so với những tranh chấp lao động được khởi kiện tại Tòa án mà không cần thông qua hòa giải. Vì vậy, việc quy định riêng thời hiệu yêu cầu hòa giải trong tranh chấp lao động và thời hiệu khởi kiện vụ việc tranh chấp lao động tại Tòa án theo Bộ luật lao động 2012 là điều rất hợp lý và phù hợp với tình hình thực tế.

Bộ luật lao động năm 1994, sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007 đều quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải bắt đầu kể từ ngày xảy ra hành vi mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Tuy nhiên, Bộ luật lao động năm 2012 đã sửa đổi cách tính thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm.

TTBD ĐBDC

Bên cạnh đó, Bộ luật Tố tụng dân sự cũng đã có sự thay đổi về thời hiệu khởi kiện giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án. Trước đây, Điều 427 Bộ luật Tố tụng dân sự 2005 đã quy định thời hiệu khởi kiện để tòa án giải quyết tranh chấp là 02 năm. Sau 10 năm áp dụng, Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 đã có sự sửa đổi và bổ sung chi tiết hơn Thời hiệu khởi kiện để yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp là 03 năm, kể từ ngày người có quyền yêu cầu biết hoặc phải biết quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm (Điều 429). Bằng việc đổi mới quy định, quyền lợi của các bên tham gia quan hệ lao động, nhất là người lao động được đảm bảo một cách chặt chẽ.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật lao động năm 1994, sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007

2. Bộ luật lao động năm 2012

3. Bộ luật Tố tụng dân sự 2005

4. Bộ luật Tố tụng dân sự 2015

5. Quy tắc hòa giải UNCITRAL - Ủy ban Liên hợp quốc về luật thương mại quốc tế (1980)

6. H. Duke Journal of Comparative and International Law, Vol. 13, No. 3. Richard A. Danner - Published by Duke University

7. Frank H Easterbrook (1984), Legal Interpretation and the Power of the Judiciary, Published by Harvard Journal of Law & Public Policy.

TTBD ĐBDC