

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



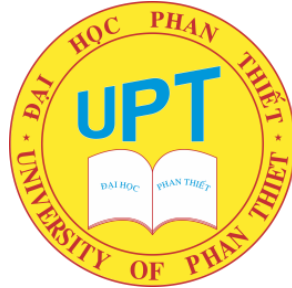
**NGUYỄN KIM LONG**

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ  
LUẬT KINH TẾ**

**Bình Thuận – 2025**

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



**NGUYỄN KIM LONG**

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN  
THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM**

**CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ  
MÃ SỐ: 8380107**

**ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:  
TS. NGUYỄN THỊ BÍCH**

**Bình Thuận – 2025**

## LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên tôi xin gửi lời cảm ơn đến quý thầy cô giảng dạy tại trường Đại học Phan Thiết nói chung và tại khoa Luật Kinh tế nói riêng, những người đã truyền dạy cho tôi rất nhiều vốn kiến thức và kỹ năng để tôi có thể hoàn thiện bản thân cũng như có thêm nhiều kiến thức hơn về cuộc sống.

Tiếp đến, tôi xin được gửi lời cảm ơn đến TS. Nguyễn Thị Bích, người cô đã hướng dẫn đề tài đề án tốt nghiệp của tôi. Nhờ sự giúp đỡ tận tình, đầy tâm huyết của cô, tôi đã xây dựng và hoàn thiện đề án tốt nghiệp một cách tốt nhất. Mặc dù cô bận giảng dạy nhưng cùng với tâm huyết và tri thức của mình, cô đã tận tâm hướng dẫn cho tôi qua email, từng buổi nói chuyện, thảo luận và định hướng về đề tài để tôi có thể hoàn thành tốt đề tài đề án tốt nghiệp này. Một lần nữa, tôi chân thành cảm ơn và chúc cô dồi dào sức khỏe, thành công hơn nữa trong sự nghiệp trồng người.

Mặc dù đã có nhiều cố gắng trong quá trình nghiên cứu, song vì là kết quả nghiên cứu bước đầu của tôi, kiến thức chuyên môn còn hạn chế và bản thân còn thiếu nhiều kinh nghiệm thực tiễn nên nội dung của đề án không tránh khỏi những thiếu sót, chưa hoàn thiện. Rất mong nhận được sự góp ý, chỉ bảo thêm của quý thầy cô để tôi có thể hoàn thiện đề án một cách tốt nhất.

Xin chân thành cảm ơn!

Học viên

Nguyễn Kim Long

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi tên: Nguyễn Kim Long, MSHV: 2318380107006

Tôi xin cam đoan các số liệu, thông tin sử dụng trong đề tài đề án tốt nghiệp này được thu thập từ các diễn đàn thông tin, nguồn tài liệu từ Internet, giáo trình, bài báo và tạp chí khoa học đáng tin cậy. Nếu có sai sót tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm theo quy định của nhà trường và pháp luật.

Học viên

Nguyễn Kim Long

## TÓM TẮT TIẾNG VIỆT

Đề án tập trung nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Mục tiêu của đề án là đánh giá thực trạng pháp luật và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam.

Trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế, các tranh chấp lao động cá nhân ngày càng phức tạp, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động và môi trường kinh doanh. Việc xây dựng cơ chế pháp lý minh bạch, hiệu quả là cần thiết để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của các bên, tạo môi trường làm việc ổn định. Đề án sử dụng các phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp và nghiên cứu tình huống thực tiễn. Các nguồn dữ liệu bao gồm văn bản pháp luật, tài liệu học thuật và các quyết định giải quyết tranh chấp từ tòa án và cơ quan chức năng.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mặc dù pháp luật lao động Việt Nam đã có những quy định tương đối đầy đủ, nhưng vẫn tồn tại những bất cập trong quy định và thực tiễn áp dụng. Các vấn đề chính bao gồm thủ tục hòa giải phức tạp, thời gian giải quyết kéo dài và năng lực của đội ngũ cán bộ giải quyết tranh chấp cần được nâng cao. Đề án đề xuất các giải pháp như sửa đổi pháp luật theo hướng đơn giản hóa thủ tục, rút ngắn thời gian giải quyết và đào tạo nâng cao năng lực cho hòa giải viên lao động và thành viên hội đồng trọng tài. Ngoài ra, cần tăng cường tuyên truyền pháp luật để người lao động và người sử dụng lao động hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, hạn chế phát sinh tranh chấp.

Kết luận, đề án khẳng định vai trò quan trọng của pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi các bên trong quan hệ lao động và tạo ra môi trường làm việc hài hòa. Những giải pháp đề xuất hy vọng sẽ góp phần hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam.

## MỤC LỤC

|                                                                                                                                                                                 |           |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>PHẦN MỞ ĐẦU .....</b>                                                                                                                                                        | <b>1</b>  |
| <b>1. Lý do chọn đề tài .....</b>                                                                                                                                               | <b>1</b>  |
| <b>2. Tình hình nghiên cứu của đề tài .....</b>                                                                                                                                 | <b>2</b>  |
| <b>3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài .....</b>                                                                                                                      | <b>4</b>  |
| <b>4. Đối tượng nghiên cứu.....</b>                                                                                                                                             | <b>4</b>  |
| <b>5. Phạm vi nghiên cứu của đề tài .....</b>                                                                                                                                   | <b>5</b>  |
| <b>6. Tổng quát về phương pháp nghiên cứu .....</b>                                                                                                                             | <b>6</b>  |
| <b>7. Ý nghĩa khoa học và giá trị ứng dụng của đề tài.....</b>                                                                                                                  | <b>7</b>  |
| <b>8. Kết cấu.....</b>                                                                                                                                                          | <b>7</b>  |
| <b>CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN.....</b>                                                                                           | <b>9</b>  |
| <b>1.1 Một số vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....</b>                                                                                                | <b>9</b>  |
| 1.1.1 Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.....                                                                                                                     | 9         |
| 1.1.2 Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....                                                                                                                   | 13        |
| 1.1.3 Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.....                                                                                                               | 17        |
| <b>1.2 Quy định của pháp luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....</b>                                                                                      | <b>18</b> |
| 1.2.1 Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....                                                                                                                   | 18        |
| 1.2.2 Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.....                                                                                                                     | 24        |
| 1.2.3 Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....                                                                                                             | 25        |
| <b>1.3 Các yếu tố tác động đến quá trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân .....</b>                                                                                       | <b>33</b> |
| <b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 .....</b>                                                                                                                                                  | <b>35</b> |
| <b>CHƯƠNG 2. QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI VIỆT NAM.....</b>                                                          | <b>36</b> |
| <b>2.1 Kết quả đạt được trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam .....</b>                                                                                     | <b>36</b> |
| <b>2.2 Một số tồn tại, hạn chế trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam và nguyên nhân của nó .....</b>                                                        | <b>45</b> |
| 2.2.1 Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động.....                                                                                              | 46        |
| 2.2.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hội đồng trọng tài lao động.....                                                                                        | 49        |
| 2.2.3. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua tòa án nhân dân.....                                                                                                    | 55        |
| <b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 .....</b>                                                                                                                                                  | <b>63</b> |
| <b>CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI VIỆT NAM.....</b> | <b>64</b> |
| <b>3.1 Yêu cầu hoàn thiện và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam .....</b>                                                | <b>64</b> |
| <b>3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam .....</b>                                 | <b>66</b> |

|                                          |                                                                                                                                                                                                  |           |
|------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 3.2.1                                    | Bổ sung định nghĩa tranh chấp lao động cá nhân.....                                                                                                                                              | 66        |
| 3.2.2                                    | Về tổ chức hoạt động của hòa giải viên lao động .....                                                                                                                                            | 66        |
| 3.2.3                                    | Về tổ chức hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động .....                                                                                                                                       | 68        |
| 3.2.4                                    | Về tổ chức hoạt động của Tòa án nhân dân .....                                                                                                                                                   | 70        |
| <b>3.3</b>                               | <b>Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam .....</b>                                                                     | <b>71</b> |
| 3.3.1                                    | Tăng cường tuyên truyền phổ biến pháp luật về lao động .....                                                                                                                                     | 71        |
| 3.3.2                                    | Nâng cao chất lượng đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể .....                                                                                                                       | 72        |
| 3.3.3                                    | Xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu dành cho Hòa giải viên lao động, Trọng tài lao động, cán bộ quản lý nhà nước về lao động các cấp, cũng như cán bộ thuộc Liên đoàn Lao động các cấp..... | 73        |
| 3.3.4                                    | Nâng cao chất lượng đội ngũ Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân.....                                                                                                                                  | 74        |
| 3.3.5                                    | Tiếp tục hoàn thiện, kiện toàn công tác tổ chức cán bộ tòa án .....                                                                                                                              | 75        |
| 3.3.6                                    | Nâng cao vai trò của Viện kiểm sát trong hoạt động tố tụng về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân .....                                                                   | 75        |
| <b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 3 .....</b>           |                                                                                                                                                                                                  | <b>77</b> |
| <b>KẾT LUẬN .....</b>                    |                                                                                                                                                                                                  | <b>78</b> |
| <b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO .....</b> |                                                                                                                                                                                                  | <b>79</b> |
| <b>PHỤ LỤC .....</b>                     |                                                                                                                                                                                                  | <b>86</b> |

**DANH MỤC VIẾT TẮT**

|                                  |        |
|----------------------------------|--------|
| Ban trọng tài                    | BTT    |
| Bộ luật lao động                 | BLLĐ   |
| Bộ luật Tổ tụng dân sự           | BLTTDS |
| Hội đồng trọng tài lao động      | HĐTTLĐ |
| Hòa giải viên lao động           | HGVLD  |
| Lao động - Thương binh và Xã hội | LĐTBXH |
| Người lao động                   | NLĐ    |
| Người sử dụng lao động           | NSDLĐ  |
| Tòa án nhân dân                  | TAND   |
| Tranh chấp lao động              | TCLĐ   |
| Tranh chấp lao động cá nhân      | TCLĐCN |
| Ủy ban thường vụ quốc hội        | UBTVQH |

## PHẦN MỞ ĐẦU

### 1. Lý do chọn đề tài

Trong những năm gần đây, cùng với tốc độ phát triển nhanh chóng của nền kinh tế, các tranh chấp trong lĩnh vực dân sự, kinh tế và lao động cũng ngày càng trở nên phổ biến. Xã hội càng phát triển, thị trường lao động càng phức tạp, việc thiết lập quan hệ lao động đòi hỏi các bên phải thống nhất về các điều kiện làm việc. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, khi xuất hiện mâu thuẫn hay xung đột về quyền lợi mà không thể giải quyết qua thỏa thuận trong hợp đồng, tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động sẽ xảy ra. Một trong những chế định quan trọng trong pháp luật lao động chính là việc giải quyết TCLĐ. Khi quan hệ lao động ngày càng phát triển và biến đổi, các tranh chấp lao động trở nên đa dạng và phức tạp hơn, yêu cầu những phương thức giải quyết phù hợp. Dựa trên tính chất của từng vụ việc và đặc điểm riêng của từng phương thức, các bên tranh chấp có thể lựa chọn cơ quan có thẩm quyền xử lý một cách hợp lý, mang lại hiệu quả cao, thúc đẩy sự đồng thuận và đảm bảo giảm thiểu tối đa chi phí cũng như thời gian xử lý.

Năm 2019, Bộ luật Lao động mới được ban hành và chính thức có hiệu lực từ ngày 01/01/2021, với mục tiêu hoàn thiện và thay thế những quy định đã lỗi thời của Bộ luật Lao động năm 2012. Trong đó, đáng chú ý là sự mở rộng về thẩm quyền giải quyết TCLĐCN. Theo BLLĐ năm 2019, với sự bổ sung của HĐTTLĐ bên cạnh HGVLĐ và TAND. Điều này nhằm tối ưu hóa nguyên tắc khuyến khích hoạt động hòa giải và trọng tài trong quá trình giải quyết TCLĐCN. Những cải tiến này đã mang lại nhiều điểm tích cực và tiến bộ cho hệ thống pháp luật Việt Nam nói chung và quy định về giải quyết TCLĐ nói riêng, góp phần đơn giản hóa thủ tục và giảm tải cho Tòa án. Tuy vậy, vẫn còn nhiều quy định gây khó khăn trong việc tiếp cận của người lao động, thiếu tính khả thi, đồng bộ và hệ thống. Mặc dù thẩm quyền giải quyết TCLĐCN đã có những thay đổi tích cực với nguyên tắc hòa giải và trọng tài được đề cao, nhưng vẫn chịu sự kiểm soát của cơ quan nhà nước, khiến thủ tục giải quyết còn nặng tính hành chính, chưa đáp ứng linh hoạt và nhanh chóng cho các bên liên quan.

Việc nghiên cứu cả về mặt pháp lý cũng như thực tiễn tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nhằm khắc phục những hạn chế, những điểm không còn phù hợp với tình hình thực tế là yêu cầu cấp thiết trong quan hệ lao động. Do vậy, tác giả lựa chọn nghiên cứu đề tài: ***“Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam”***.

## 2. Tình hình nghiên cứu của đề tài

Thông qua quá trình nghiên cứu và tìm hiểu, tác giả nhận thấy có một số công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề Giải quyết TCLĐCN, bao gồm:

### - Về sách chuyên khảo, giáo trình

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đã được nghiên cứu ở nhiều đề tài bài viết, các công trình nghiên cứu khoa học đã được công bố như Giáo trình Luật lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018. Giáo trình Luật Lao động cơ bản của Trường Đại học Cần Thơ, 2016.

### - Về luận văn, luận án

Trần Minh Tiến (2023), *Pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của tòa án trong giải quyết vụ việc lao động*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội. Luận án nghiên cứu các quy định pháp luật hiện hành về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động, phân tích những bất cập trong thực tiễn áp dụng. Tác giả đánh giá thực trạng xét xử, chỉ ra những hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án Việt Nam.

Bùi Nhật Linh (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ Luật lao động năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn phân tích các quy định của Bộ luật Lao động 2019 về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn áp dụng tại Bắc Ninh. Công trình đánh giá những khó khăn, vướng mắc trong quá trình thực thi pháp luật. Tác giả chỉ ra các hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Nguyễn Năng Quang (2024), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử tại tòa án nhân dân ở thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội. Luận án đi sâu phân tích những vấn đề lý luận và thực tiễn về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, tập trung vào hoạt động xét xử tại Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh. Công trình không chỉ làm rõ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình giải quyết tranh chấp mà còn chỉ ra những hạn chế trong quy định pháp luật hiện hành. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả xét xử, góp phần hoàn thiện pháp luật lao động và đảm bảo tốt hơn quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

Đỗ Viết Tuấn (2021), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn phân tích các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân, kết hợp đánh giá thực tiễn áp dụng tại tỉnh Thanh Hóa. Tác giả làm rõ những khó khăn, vướng mắc trong quá trình xét xử, đồng thời chỉ ra các bất cập trong hệ thống pháp luật hiện hành. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật, đảm bảo quyền lợi cho người lao động và người sử dụng lao động.

Đinh Văn Vinh (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hội đồng Trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ dân sự và tố tụng dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh. Luận văn nghiên cứu các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hội đồng Trọng tài lao động, làm rõ vai trò, thẩm quyền và quy trình giải quyết tranh chấp theo cơ chế này. Tác giả phân tích thực tiễn áp dụng, chỉ ra những khó khăn, bất cập trong hệ thống pháp luật và thực tiễn thi hành. Trên cơ sở đó, luận văn đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài.

#### **- Về bài báo, tạp chí**

Những bài nghiên cứu về tranh chấp lao động cá nhân được đăng lên tạp chí chuyên ngành như “Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam – Nhìn từ góc độ luật so sánh” của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp; “Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động 2019” của tác giả Nguyễn Năng Quang; “Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải – Một số tồn tại và giải pháp khắc phục” của tác giả Khúc Thị Phương Nhung; “Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam” của tác giả Lê Thị Tường Vi; “Hoàn thiện quy định giải quyết tranh chấp lao động tập thể bằng trọng tài” của tác giả Nguyễn Thị Bích; “Một số vấn đề về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động năm 2019” của tác giả Nguyễn Năng Quang và Nguyễn Phước Quý Quang; “Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật lao động năm 2019” của tác giả Đào Mộng Diệp; Bản tin quan hệ lao động...

Các bài viết được nhìn nhận dưới góc độ khác nhau, vì vậy, khi lựa chọn đề tài, tác giả mong muốn đề án của mình sẽ có cái nhìn hoàn thiện và đầy đủ hơn về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, qua đó hướng tới hoàn thiện pháp luật.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài**

Mục đích nghiên cứu của đề tài là làm rõ các khía cạnh pháp lý liên quan đến việc giải quyết TCLĐCN, với trọng tâm là phân tích chi tiết các quy định của pháp luật hiện hành về vấn đề này, đặc biệt là trong BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn kèm theo đã được triển khai. Đề tài này sẽ không chỉ dừng lại ở việc nêu ra các nội dung và nguyên tắc của pháp luật mà còn tiến hành so sánh và đối chiếu với các quy định pháp luật đã bị thay thế (nếu có) để đánh giá tính kế thừa và những thay đổi có ý nghĩa trong hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Thêm vào đó, đề tài cũng sẽ nghiên cứu thực trạng áp dụng pháp luật về giải quyết TCLĐCN, qua đó có thể nhận diện các vấn đề và thách thức trong quá trình thực thi pháp luật.

Trên cơ sở phân tích thực trạng, đề tài hướng tới xây dựng và đề xuất các phương hướng cũng như giải pháp cụ thể nhằm cải thiện các quy định pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐCN, đóng góp vào quá trình hoàn thiện hệ thống pháp luật để đáp ứng tốt hơn nhu cầu thực tế trong xã hội. Ngoài ra, thông qua việc phân tích các vụ việc và tình huống thực tiễn, đề tài sẽ đưa ra các đề xuất nhằm nâng cao tính khả thi và hiệu quả áp dụng pháp luật, qua đó góp phần tạo điều kiện thuận lợi cho việc giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân một cách minh bạch, công bằng và nhanh chóng.

Để đạt được các mục tiêu nêu trên, đề tài sẽ tập trung nghiên cứu những quy định cụ thể trong pháp luật Việt Nam về giải quyết TCLĐCN, xem xét mối quan hệ giữa các quy định này và các yếu tố pháp lý có liên quan. Bên cạnh đó, đề tài còn tiến hành phân tích và đánh giá các yếu tố thực tiễn đã và đang ảnh hưởng đến quá trình giải quyết TCLĐCN, nhằm đề xuất những phương hướng và giải pháp thực tiễn phù hợp để nâng cao hiệu quả trong việc thực thi pháp luật.

### **4. Đối tượng nghiên cứu**

Đề án đi sâu vào các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến việc giải quyết TCLĐCN tại Việt Nam. Các văn bản pháp luật như BLLĐ, các nghị định và thông tư hướng dẫn sẽ được xem xét để làm rõ quy trình, thủ tục và các nguyên tắc mà pháp luật quy định nhằm xử lý tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ. Phân tích các loại TCLĐCN phổ biến. Việc phân loại và đánh giá những tranh chấp này giúp nhận diện rõ ràng các khía cạnh quan trọng của thực tiễn TCLĐCN.

Ngoài ra, đề án nghiên cứu các phương thức giải quyết tranh chấp hiện có, bao gồm thương lượng, hòa giải, trọng tài lao động và giải quyết tại tòa án. Mỗi phương thức sẽ

được phân tích về quy trình áp dụng cũng như tính hiệu quả của nó trong thực tế, từ đó có cái nhìn tổng quan về những ưu điểm và hạn chế của từng phương thức. Đề án cũng xem xét thực tiễn áp dụng pháp luật lao động trong việc giải quyết tranh chấp cá nhân, nêu bật những vấn đề, hạn chế và khó khăn mà các bên liên quan phải đối mặt. Những thách thức này sẽ là cơ sở để đưa ra các kiến nghị nhằm hoàn thiện khung pháp lý và cải thiện hiệu quả của hệ thống giải quyết tranh chấp.

Cuối cùng, đề án đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ, góp phần hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam và nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi cơ bản của NLĐ trong các quan hệ lao động.

### **5. Phạm vi nghiên cứu của đề tài**

Đề tài tập trung nghiên cứu các nội dung pháp lý cốt lõi trong việc giải quyết TCLĐCN, với mục tiêu không chỉ phân tích các quy định hiện hành mà còn đánh giá tính hiệu quả và khả năng áp dụng thực tế của chúng. Cụ thể, nghiên cứu đi sâu vào các yếu tố quan trọng như nguyên tắc, thời hiệu, thẩm quyền, trình tự và thủ tục giải quyết tranh chấp từ khi phát sinh đến khi có kết quả cuối cùng. Đây là một phạm vi nghiên cứu chi tiết, giúp làm rõ cách thức vận dụng các quy định pháp luật vào thực tiễn giải quyết tranh chấp.

Một trong những trọng tâm của đề tài là đánh giá thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐCN. Thông qua việc phân tích các vụ việc thực tế, nghiên cứu sẽ làm rõ những thuận lợi, khó khăn mà các bên tranh chấp gặp phải, cũng như những thách thức mà các cơ quan có thẩm quyền đối diện trong quá trình giải quyết. Các cơ quan như HGVLD, HĐTTLD và TAND sẽ được xem xét để đánh giá mức độ hiệu quả, sự nhanh chóng và tính công bằng trong việc xử lý tranh chấp. Những vấn đề phát sinh trong thực tiễn, chẳng hạn như thời gian giải quyết kéo dài, khó khăn trong thực thi phán quyết, hay sự hạn chế trong vai trò của hòa giải và trọng tài, sẽ được phân tích để tìm ra nguyên nhân và hướng khắc phục.

Bên cạnh đó, đề tài không chỉ tập trung vào các quy định hiện hành mà còn hướng đến việc đề xuất giải pháp nhằm nâng cao tính ứng dụng trong thực tế. Các giải pháp được xây dựng dựa trên phân tích thực trạng, đảm bảo tính khả thi và phù hợp với điều kiện lao động tại Việt Nam. Cụ thể, nghiên cứu sẽ đề xuất cải tiến thủ tục hòa giải tại doanh nghiệp để giảm tải cho hệ thống tòa án, xây dựng cơ chế hỗ trợ người lao động tiếp cận các cơ quan giải quyết tranh chấp, cũng như nâng cao năng lực của đội ngũ hòa giải viên, trọng tài viên và thẩm phán.

Với phạm vi nghiên cứu này, đề tài không chỉ mang tính lý luận mà còn có ý nghĩa thực tiễn cao, hướng đến việc hoàn thiện hệ thống pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam.

## **6. Tổng quát về phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu đề tài này được xây dựng trên nền tảng phương pháp luận của triết học Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh về Nhà nước và pháp luật, đây là những định hướng tư tưởng cốt lõi để tiếp cận các vấn đề pháp lý và xã hội. Cơ sở lý luận này giúp tác giả có cách nhìn toàn diện, bao quát về vai trò của Nhà nước trong việc thiết lập và điều chỉnh các quy định pháp luật, đặc biệt trong lĩnh vực lao động. Bên cạnh đó, việc tìm hiểu về tư tưởng xây dựng Nhà nước pháp quyền của Hồ Chí Minh cũng mang lại cho nghiên cứu một định hướng rõ ràng về các giá trị cần được bảo đảm khi xây dựng và áp dụng pháp luật, bao gồm công bằng, nhân văn và bảo vệ quyền lợi của người lao động.

Ngoài nền tảng lý luận, tác giả còn nghiên cứu phương pháp xây dựng văn bản pháp luật, qua đó phân tích và hiểu được ý đồ, mục đích của các nhà làm luật khi đưa ra những quy định pháp lý. Điều này không chỉ giúp làm rõ tinh thần của Bộ luật Lao động mà còn giúp tác giả nắm bắt được những nguyên tắc cơ bản trong quá trình lập pháp, từ đó đánh giá chính xác hơn các quy định liên quan đến giải quyết TCLĐCN.

Trong quá trình thực hiện đề tài, tác giả đã sử dụng nhiều phương pháp nghiên cứu chuyên ngành như phân tích, tổng hợp, so sánh, và thống kê. Phương pháp phân tích giúp tác giả đi sâu vào từng yếu tố cụ thể trong quy định pháp luật, từ đó hiểu rõ nội dung và mục tiêu của từng quy định. Phương pháp tổng hợp giúp liên kết các khía cạnh khác nhau, tạo nên cái nhìn hệ thống và toàn diện về vấn đề nghiên cứu. Phương pháp so sánh được áp dụng để so sánh các quy định pháp luật hiện hành với các quy định trước đây hoặc với pháp luật quốc tế, từ đó nhận diện những điểm tiến bộ, những thay đổi và bất cập của pháp luật Việt Nam. Trong khi đó, phương pháp thống kê giúp tác giả thu thập, xử lý và phân tích số liệu thực tiễn về tình hình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam, qua đó đánh giá được mức độ hiệu quả của các quy định hiện hành khi áp dụng vào thực tiễn.

Trên cơ sở kết quả phân tích và các phương pháp nghiên cứu được vận dụng, tác giả đã liên kết và thống nhất các yếu tố trong mối liên hệ tổng thể, giúp phát hiện ra những điểm bất cập và hạn chế trong pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cũng như trong thực tiễn áp dụng tại Việt Nam. Tác giả cũng đánh giá sự phù hợp của quy định pháp luật với thực tế, từ đó đưa ra những nhận xét về những mặt chưa đáp ứng được nhu

cầu thực tế của các bên liên quan. Các phân tích này không chỉ giúp tác giả làm sáng tỏ những hạn chế trong pháp luật lao động mà còn là cơ sở để đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật, hướng tới một môi trường lao động công bằng, minh bạch và bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động.

## **7. Ý nghĩa khoa học và giá trị ứng dụng của đề tài**

### **- Ý nghĩa khoa học**

Đề tài tiến hành nghiên cứu một cách hệ thống các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến giải quyết TCLĐCN, cung cấp cái nhìn toàn diện và sâu sắc về hệ thống pháp luật trong lĩnh vực này. Qua đó, đề tài không chỉ làm nổi bật các nguyên tắc, quy trình và cơ chế pháp lý hiện có, mà còn đặt ra những vấn đề cần hoàn thiện để tăng tính khả thi và hiệu quả của pháp luật. Bên cạnh đó, đề tài sẽ chỉ ra một số bất cập còn tồn tại trong hệ thống pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định của BLLĐ năm 2019 liên quan đến giải quyết TCLĐCN. Đề tài còn phân tích thực tiễn áp dụng pháp luật về TCLĐCN tại Việt Nam, từ đó làm rõ các vấn đề phát sinh trong quá trình triển khai pháp luật. Nhờ đó, đề tài sẽ góp phần xác định những yếu tố hạn chế và khó khăn mà các cơ quan, tổ chức và cá nhân gặp phải khi tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp, từ đó cung cấp cơ sở khoa học cho các cải cách pháp luật trong tương lai.

### **- Giá trị ứng dụng**

Đề tài sẽ đưa ra các kiến nghị và định hướng cụ thể nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định liên quan đến giải quyết TCLĐCN. Các đề xuất này sẽ tập trung vào việc nâng cao hiệu quả trong công tác giải quyết tranh chấp, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ), góp phần xây dựng môi trường lao động công bằng và ổn định. Những đóng góp này sẽ là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ quan chức năng, các cá nhân và tổ chức liên quan trong lĩnh vực giải quyết TCLĐCN, cũng như cho các nhà nghiên cứu và sinh viên chuyên ngành pháp luật lao động. Đồng thời, tác giả hy vọng rằng các kiến nghị đưa ra sẽ giúp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tế, giúp pháp luật lao động ngày càng tiệm cận với yêu cầu thực tiễn và đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội.

## **8. Kết cấu**

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của đề tài gồm 3 chương

Chương 1: Một số vấn đề cơ bản về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Chương 2: Quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam.

Chương 3: Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và giải pháp nâng cao giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

## **CHƯƠNG 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**

### **1.1 Một số vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

#### **1.1.1 Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Quan hệ lao động là một môi quan hệ phức tạp, liên quan trực tiếp tới quyền và lợi ích của tất cả các bên tham gia vào mối quan hệ này. Quan hệ lao động có thể được hiểu là quan hệ giữa NLD, tập thể NLD với NSDLĐ và tổ chức đại diện NSDLĐ, được xác lập trên cơ sở pháp luật lao động bao gồm các tiêu chuẩn về lao động, cơ chế xác lập và vận hành QHLD, thiết chế giải quyết TCLĐ, vai trò của các bên trong QHLD. Quan hệ lao động do nhiều chủ thể tương tác với nhau, gồm: NLD và tổ chức đại diện của NLD, NSDLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ, cơ quan nhà nước. Các chủ thể QHLD tương tác thông qua cơ chế tham vấn, đối thoại, thương lượng tạo thành cơ chế vận hành của QHLD. Trong đó có cơ chế hai bên (NLD, đại diện của NLD với NSDLĐ; đại diện của NLD với đại diện NSDLĐ) và cơ chế ba bên (Nhà nước - đại diện NSDLĐ - đại diện của NLD)<sup>1</sup>.

Trong quan hệ lao động, mục tiêu của NLD thường là “tiền lương” - phần thưởng cho sự đóng góp công sức và khả năng của họ, bên cạnh các chế độ đãi ngộ khác như tiền thưởng, hoa hồng, bảo hiểm, nghỉ lễ, lương tháng 13, du lịch hàng năm, v.v. Đối với NSDLĐ, họ kỳ vọng rằng “sức lao động” của NLD sẽ mang lại những giá trị như tăng doanh thu, phát triển dịch vụ, xây dựng danh tiếng cho tổ chức của mình. Khi hai bên có thể đạt được sự đồng thuận và hài hòa mục tiêu, quan hệ lao động sẽ trở nên ổn định và mang lại lợi ích cho tất cả. Tuy nhiên, nếu một trong hai bên, hoặc cả hai, cảm thấy quyền lợi của mình bị tổn hại và mục tiêu không còn tương thích, thì xung đột có thể xảy ra. Khi đó, sự không hài lòng sẽ dẫn đến các hành động phản kháng, làm nảy sinh tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ.

Hiện nay, một số nước trên thế giới chỉ quy định một cơ chế giải quyết cho mọi loại TCLĐ và ở những quốc gia này, các nhà lập pháp thường chỉ đưa ra một định nghĩa chung cho TCLĐ, hoặc không phân biệt giữa TCLĐCN và TCLĐ tập thể. Trong khi đó, pháp luật của nhiều nước khác lại quy định cơ chế giải quyết TCLĐ riêng cho từng loại tranh chấp, chú trọng đến việc đưa ra định nghĩa cho mỗi loại TCLĐ hơn là xây dựng một định nghĩa chung về TCLĐ. Thực tế, chỉ một vài nước trong nhóm này là có định nghĩa về TCLĐ nói

---

<sup>1</sup> Báo cáo Quan hệ lao động năm 2017 của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, trang 5.

chung. Có quốc gia thậm chí còn không đưa ra bất kỳ định nghĩa về TCLĐ, kể cả định nghĩa về TCLĐ nói chung lẫn định nghĩa về từng loại TCLĐ<sup>2</sup>.

Tại Indonesia, Điều 1.1 Luật giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của quy định: “TCLĐ là sự khác biệt về quan điểm dẫn đến tranh chấp giữa NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện của NSDLĐ với NLĐ hoặc tổ chức công đoàn về bất đồng về quyền hoặc mâu thuẫn về lợi ích, hay tranh chấp về việc chấm dứt quan hệ lao động, hay tranh chấp giữa các tổ chức công đoàn trong một công ty”<sup>3</sup>.

Tại Canada, “TCLĐCN” không được pháp luật định nghĩa. Tại nước này, “TCLĐCN” bao gồm các tranh chấp liên quan đến cáo buộc không tuân thủ các tiêu chuẩn việc làm tối thiểu (liên quan đến các vấn đề như tiền lương, giờ làm việc, ngày nghỉ, thông báo chấm dứt và trả lương, tiếp cận các loại hình khác nhau về thai sản, cha mẹ, gia đình và nghỉ ốm, v.v.), trái với việc thực hiện quyền lao động theo các quy chế khác nhau, phân biệt đối xử và quấy rối tại nơi làm việc, và chấm dứt hợp đồng trái luật. Các “TCLĐ cá nhân” cũng bao gồm các trường hợp bị cáo buộc là không tuân thủ các quyền cá nhân theo thỏa thuận thương lượng tập thể<sup>4</sup>.

Trong khi đó tại Nhật Bản, TCLĐ và việc làm ở Nhật Bản được chia thành hai loại: (i) TCLĐ cá nhân; và (ii) TCLĐ tập thể. TCLĐ cá nhân bao gồm những tranh chấp liên quan đến các điều khoản và điều kiện tuyển dụng đối với các nhân viên, chẳng hạn như chấm dứt hợp đồng lao động và trả thêm lương. Các luật lao động chính điều chỉnh các tranh chấp này là: (i) Đạo luật Tiêu chuẩn Lao động (LSA), quy định các tiêu chuẩn tối thiểu cho các điều khoản và điều kiện của hợp đồng lao động; và (ii) Đạo luật Hợp đồng Lao động (LCA), điều chỉnh các mối quan hệ lao động cá nhân bằng cách cung cấp các nguyên tắc cơ bản mà theo đó hợp đồng lao động được thiết lập hoặc thay đổi thông qua thương lượng tự nguyện giữa NSDLĐ và NLĐ<sup>5</sup>.

Tại Việt Nam, khái niệm TCLĐ đã trải qua nhiều lần điều chỉnh và bổ sung. Vấn đề TCLĐ đã được đề cập đến từ những văn bản đầu tiên của Nhà nước Việt Nam Dân chủ

<sup>2</sup> ThS. Vũ Thu Hiền, Giảng viên khoa đào tạo Luật sư, Học viện Tư pháp, Đặc san Tuyên truyền pháp luật số 02/2014, Phần 1.

<sup>3</sup> Luật giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của Indonexia.

<sup>4</sup> Maura Botsuji, Sean Cooney and Colin Fenwick, Resolving individual labour disputes: A comparative overview, International Labour Office, Geneva, tr.63.

<sup>5</sup> aichi Arai and Takashi Harada Mori Hamada & Matsumoto (20/5/2021), The Labour and Employment Disputes Review: Japan.

cộng hòa bằng các thuật ngữ như “việc kiện tụng”, “việc xích mích”.<sup>6</sup> Ban đầu, TCLĐ được ghi nhận một cách cơ bản trong Thông tư liên ngành số 02/TT-LN của TAND tối cao, Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động và Tổng cục Dạy nghề, hướng dẫn về thẩm quyền xét xử của TAND đối với một số TCLĐ. Khái niệm này sau đó đã được chính thức quy định tại Khoản 7 Điều 3 của BLLĐ năm 2012: *“TCLĐ là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động”*. Đến BLLĐ năm 2019, khái niệm này được làm rõ hơn tại Khoản 1 Điều 179: *“TCLĐ là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình thiết lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”*.

Nội dung trên cung cấp một định nghĩa toàn diện về TCLĐ, bao gồm ba khía cạnh chính:

(i) *Tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh*: Đây là tranh chấp xảy ra giữa các bên trong quá trình thiết lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động. Điều này bao gồm các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, quyền lợi lao động như tiền lương, bảo hiểm, điều kiện làm việc, và các chế độ phúc lợi khác. Các tranh chấp ở đây có thể phát sinh từ việc các bên không thống nhất hoặc không tuân thủ các điều khoản trong hợp đồng hoặc các quy định pháp luật liên quan.

(ii) *Tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau*: Đây là các tranh chấp xảy ra giữa các tổ chức đại diện NLD, chẳng hạn như giữa các công đoàn hoặc các hiệp hội lao động. Những tranh chấp này có thể phát sinh khi các tổ chức không đồng nhất về quan điểm hoặc phương hướng đại diện cho NLD trong quá trình bảo vệ quyền lợi của họ.

(iii) *Tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động*: Loại tranh chấp này có thể bao gồm các mối quan hệ liên quan mật thiết đến quan hệ lao động nhưng không phải trực tiếp là giữa NLD và NSDLĐ. Đây có thể là các tranh chấp liên quan đến các bên thứ ba, như giữa nhà cung cấp dịch vụ và NSDLĐ hoặc các vấn đề liên quan đến bên ngoài môi trường lao động nhưng có ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, TCLĐCN còn tồn tại các đặc điểm riêng như sau:

---

<sup>6</sup> Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/03/1947.

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

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

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

*Thứ tư*, TCLĐCN phát sinh từ bất đồng chưa được giải quyết của các bên về các quyền, lợi ích và nghĩa vụ đã thỏa thuận với nhau căn cứ theo nội dung hợp đồng lao động. “TCLĐCN có thể phát sinh ngay cả khi không có vi phạm pháp luật lao động”<sup>7</sup>.

Theo Giáo trình Luật lao động Việt Nam thì Giải quyết TCLĐ được định nghĩa như sau: “*Giải quyết TCLĐ là hoạt động diễn ra sau khi có tranh chấp và đương nhiên, khi không có tranh chấp thì cũng không đặt ra vấn đề giải quyết TCLĐ. Theo nghĩa hẹp, giải quyết TCLĐ là việc tổ chức, cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành những thủ tục luật định nhằm giải quyết tranh chấp phát sinh giữa cá nhân, tập thể NLD về việc thực hiện quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của hai bên trong quan hệ lao động, khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp đã bị xâm hại, xóa bỏ tình trạng bất bình, mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ, duy trì và củng cố quan hệ lao động, đảm bảo sự ổn định trong sản xuất*”<sup>8</sup>.

Dựa trên các đặc điểm của TCLĐCN và định nghĩa về việc giải quyết TCLĐ đã nêu ở trên, theo quan điểm cá nhân, tác giả định nghĩa TCLĐCN như sau: TCLĐCN là những

<sup>7</sup> Lê Ngọc Tường Vi, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9 – 2023, Trang 58.

<sup>8</sup> Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Trường Đại học Luật Hà Nội, 2018, trang 376.

bất đồng phát sinh giữa NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thiết lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động, liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên theo hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể hoặc quy định pháp luật. Các tranh chấp này thường xoay quanh vấn đề tiền lương, thời giờ làm việc, điều kiện lao động, chế độ bảo hiểm xã hội, chấm dứt hợp đồng lao động và các quyền lợi khác của NLĐ. Do mang tính chất cá nhân, TCLĐCN thường có phạm vi ảnh hưởng nhỏ hơn so với TCLĐ tập thể, nhưng nếu không được giải quyết kịp thời có thể dẫn đến mâu thuẫn kéo dài, ảnh hưởng đến môi trường lao động và sản xuất kinh doanh.

Việc giải quyết TCLĐCN nhằm tháo gỡ mâu thuẫn, bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên và duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động. Quá trình này có thể thực hiện thông qua các phương thức như hòa giải, trọng tài hoặc xét xử tại tòa án, tùy thuộc vào tính chất của tranh chấp. Một hệ thống pháp lý chặt chẽ và cơ chế giải quyết hiệu quả không chỉ giúp đảm bảo quyền lợi NLĐ và NSDLĐ mà còn góp phần xây dựng môi trường lao động hài hòa, ổn định và phát triển bền vững.

### **1.1.2 Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Để đảm bảo các quyền và lợi ích hợp pháp của mỗi bên trong quá trình giải quyết TCLĐCN, tất cả các bên tham gia, bao gồm cả cơ quan nhà nước có thẩm quyền, cần tuân thủ đầy đủ các nguyên tắc và thủ tục quy định trong pháp luật. Theo Điều 180 của BLLĐ năm 2019, việc giải quyết TCLĐCN phải tuân theo những nguyên tắc sau đây:

*Thứ nhất*, tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết TCLĐ.

Nguyên tắc này đòi hỏi việc giải quyết các TCLĐCN trước hết do các bên của tranh chấp tự thực hiện thông qua việc thương lượng trực tiếp giữa các bên tranh chấp. Việc tự thương lượng, quyết định giữa các bên phải được thực hiện ngay từ khi tranh chấp phát sinh và trong suốt quá trình giải quyết TCLĐCN. Ngay cả khi TCLĐ đã được đưa ra giải quyết ở HGVLĐ, HĐTTLĐ hay TAND thì các bên vẫn có thể thương lượng, tự quyết định với nhau và quá trình giải quyết TCLĐ sẽ chấm dứt. Có thể thấy rằng, nguyên tắc này kế thừa, phát triển từ nguyên tắc “quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự” quy định tại Điều 5 BLTTDS năm 2015, theo đó, chỉ cần các bên thực hiện quyền của mình, hoặc

tự nguyện thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội, cơ quan giải quyết tranh chấp sẽ tôn trọng và giải quyết theo yêu cầu đó<sup>9</sup>.

TCLĐCN có những điểm đặc thù so với các loại tranh chấp khác như tranh chấp dân sự, kinh doanh hay thương mại. Đây là mối quan hệ giữa các bên trong tranh chấp có tính liên kết lâu dài, bền chặt và thường được tiếp tục duy trì sau khi tranh chấp đã được giải quyết. Do đó, việc giải quyết TCLĐCN bằng phương pháp thương lượng là rất phù hợp và mang lại nhiều lợi ích, cụ thể như:

- Các bên trong tranh chấp có sự hiểu biết và mối tương tác tốt với nhau, tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình thương lượng diễn ra thành công.
- Góp phần nâng cao nhận thức pháp luật của các bên tham gia.
- Phương thức thương lượng giúp các bên giữ được mối quan hệ lao động sau tranh chấp, đồng thời tiết kiệm thời gian và chi phí,...

*Thứ hai*, coi trọng giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

Theo tinh thần của nguyên tắc này: thông qua sự can thiệp của một bên thứ ba trong hòa giải, trọng tài mà các chủ thể có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan đến vụ việc sẽ có thể được giải quyết, thống nhất và công nhận ý chí chung giữa các bên. Những thỏa thuận, lợi ích và ý chí chung được thống nhất không được trái với pháp luật hay vi phạm đạo đức xã hội, không làm tổn hại đến nhà nước, lợi ích chung của xã hội. Nguyên tắc tôn trọng, tuân thủ pháp luật đã được nhấn mạnh tại Điều 3 BLTTDS năm 2015, mọi hoạt động giải quyết tranh chấp phải tuân theo quy định của pháp luật.

Việc hòa giải, trọng tài phải đảm bảo được thực hiện trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của mỗi bên trong tranh chấp, giúp tiến trình giải quyết TCLĐCN diễn ra nhanh hơn và giúp giảm thiểu tối đa các tranh chấp khác có thể phát sinh từ việc hòa giải, trọng tài.

---

<sup>9</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 12.

Ngoài ra, nguyên tắc này còn giúp giảm tải cho TAND các cấp, bởi khi mà hòa giải, trọng tài đã có thể giúp giải quyết TCLĐCN thì các bên không cần khởi kiện nhau tại TAND nữa, giúp tiết kiệm thời gian, chi phí cho tất cả các bên trong quan hệ lao động<sup>10</sup>.

*Thứ ba*, công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

Vấn đề về công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật là nguyên tắc được đặt ra trong rất nhiều các lĩnh vực, không chỉ tại giải quyết TCLĐ. Công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật là yêu cầu mà pháp luật thường đặt ra đối với việc giải quyết các tranh chấp dân sự nói chung. Về phương diện lý luận, nguyên tắc này bắt nguồn từ mục đích của việc giải quyết tranh chấp dân sự là để bảo vệ quyền lợi hợp pháp và chính đáng của các bên tranh chấp và giáo dục, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của mọi cá nhân, tổ chức trong xã hội<sup>11</sup>.

Theo Điều 15 của BLTTDS năm 2015, nguyên tắc công khai này vẫn có giới hạn trong một số trường hợp đặc biệt. Cụ thể, khi cần đảm bảo bí mật nhà nước, bảo vệ thuần phong mỹ tục của dân tộc, bảo vệ quyền lợi của người chưa thành niên hoặc giữ kín thông tin về nghề nghiệp, kinh doanh, đời tư cá nhân, và thông tin gia đình của các bên liên quan trong tranh chấp theo yêu cầu của họ.

Bên cạnh việc tiếp nhận các nguyên tắc như “tuân thủ pháp luật trong tố tụng dân sự”, “bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong tố tụng dân sự”, và “đảm bảo tính vô tư, khách quan trong tố tụng dân sự”, nguyên tắc này còn được bổ sung yếu tố kịp thời và nhanh chóng trong việc giải quyết TCLĐCN. Đây là đặc điểm nổi bật của loại tranh chấp này, giúp NSDLĐ và NLĐ nhanh chóng giải quyết xung đột, khắc phục bất đồng, để có thể quay lại hoạt động sản xuất và kinh doanh.

*Thứ tư*, bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ.

Sự tham gia của đại diện các bên trong giải quyết TCLĐCN là một trong những quyền cơ bản của các bên trong quan hệ lao động và đặc biệt có ý nghĩa đối với NLĐ. Xuất phát từ nguyên tắc “Bảo đảm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự” được quy định tại Điều 9 BLTTDS năm 2015, trong đó, đương sự có quyền nhờ luật sư hay

<sup>10</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 12-13.

<sup>11</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 13.

người khác có đủ điều kiện theo quy định của luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình và Tòa án có trách nhiệm bảo đảm cho đương sự thực hiện quyền bảo vệ của họ, nguyên tắc này giúp các bên được tham gia đầy đủ vào quá trình giải quyết TCLĐCN ngay cả khi họ đang vướng bận công việc khác vì có thể ủy quyền cho đại diện để đảm bảo được quyền lợi và nghĩa vụ liên quan của chính họ. Bên cạnh đó, việc thực hiện nguyên tắc này giúp loại bỏ các trở ngại hợp NSDLĐ lợi dụng kẽ hở pháp lý đẩy NLĐ ra khỏi các cuộc họp, hòa giải,... khiến cho kết quả giải quyết TCLĐ không đủ công bằng, công minh<sup>12</sup>.

Bên cạnh đó, trong quá trình giải quyết TCLĐCN tại các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, mỗi bên trong tranh chấp có quyền sử dụng người đại diện của mình (người đại diện có thể là những cá nhân có kiến thức sâu rộng về pháp luật). Điều này sẽ hỗ trợ các bên đạt được những lợi ích tối ưu hơn trong các cuộc thương lượng, hòa giải hoặc trong quá trình xét xử.

*Thứ năm*, việc giải quyết TCLĐ do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tiến hành sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý.

Nguyên tắc này khác biệt với nguyên tắc giải quyết TCLĐCN được quy định tại khoản 5, khoản 6 Điều 194 BLLĐ năm 2012. Theo đó, việc tổ chức giải quyết TCLĐCN theo BLLĐ năm 2012 phải tuân thủ các nguyên tắc sau: *(i) các bên phải gặp mặt trực tiếp để thương lượng nhằm giải quyết quyền lợi của hai bên; và (ii) các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền chỉ thực hiện giải quyết khi một trong hai bên có yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng không thành công hoặc thương lượng thành công nhưng một trong hai bên không thực hiện.*

Bên cạnh đó, nguyên tắc này trong BLLĐ năm 2019 quy định rằng việc giải quyết TCLĐCN tại các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền sẽ không tự động phát sinh. Các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải thực hiện giải quyết theo yêu cầu của các bên tranh chấp và tuân theo đúng ý chí của các bên. Quyền giải quyết tranh chấp chỉ diễn ra trong hai trường hợp chính: *(i) Khi có yêu cầu từ các bên tranh chấp, hoặc (ii) Khi có đủ bằng chứng cho thấy các bên không thể tự thương lượng hoặc thực hiện thỏa thuận đã đạt được.* Nếu một

---

<sup>12</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 14.

bên kháng định lại các thỏa thuận đã nêu, điều này đồng nghĩa với việc tuân thủ quy định quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự tại BLTTDS năm 2015.

### **1.1.3 Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Theo quy định của pháp luật hiện hành, TCLĐCN có thể giải quyết bằng 04 phương thức là thương lượng, hòa giải, trọng tài hoặc tòa án.

Phương thức đầu tiên và cũng là nền tảng nhất là *thương lượng*. Đây là cách thức mà hai bên, bao gồm NLD và NSDLĐ, tự gặp gỡ và đàm phán với nhau để tìm ra giải pháp thỏa đáng mà không cần sự can thiệp của bên thứ ba. Thương lượng không chỉ tiết kiệm thời gian và chi phí mà còn giúp hai bên giữ được mối quan hệ tốt đẹp sau tranh chấp, vì nó tạo điều kiện cho sự hiểu biết lẫn nhau. Tuy nhiên, nếu phương thức này không đạt được kết quả mong muốn, các bên có thể cân nhắc những lựa chọn khác.

Khi thương lượng không đem lại giải pháp, *hòa giải* sẽ là phương án tiếp theo. Đây là giai đoạn mà một hòa giải viên, được chỉ định bởi cơ quan nhà nước, sẽ tham gia làm trung gian. Hòa giải viên có vai trò hỗ trợ các bên trình bày quan điểm, từ đó đưa ra hướng giải quyết công bằng, hợp lý. Hòa giải có thể mang lại kết quả tốt trong nhiều trường hợp nhờ sự khách quan và kinh nghiệm của hòa giải viên, giúp giảm bớt căng thẳng và hướng đến một kết quả hài hòa cho cả hai bên.

Nếu hòa giải không thành công, tranh chấp có thể được chuyển sang *Hội đồng trọng tài*. Hội đồng này là cơ quan có thẩm quyền và có trách nhiệm xem xét, đưa ra phán quyết cho các tranh chấp theo quy định của pháp luật. Quyết định từ Hội đồng trọng tài mang tính chất bắt buộc và phải được các bên tuân thủ. Đây là một bước tiến cao hơn so với hòa giải, đảm bảo quyền lợi hợp pháp của các bên được tôn trọng nhưng đồng thời cũng yêu cầu sự tuân thủ nghiêm ngặt.

Trong trường hợp cả thương lượng, hòa giải và trọng tài đều không mang lại kết quả như mong muốn, *Tòa án* sẽ là lựa chọn cuối cùng. Tại đây, các TCLĐ sẽ được giải quyết theo quy trình tố tụng chính thức. Tòa án sẽ đưa ra phán quyết cuối cùng và mang tính bắt buộc thi hành, đảm bảo quyền và nghĩa vụ của mỗi bên được thực hiện đầy đủ theo quy định pháp luật. Tuy nhiên, giải quyết tại Tòa án thường tốn kém thời gian và chi phí, do đó các bên thường chỉ sử dụng phương án này khi không còn lựa chọn nào khác.

Ngoài các phương thức kể trên, một số trường hợp các bên có thể tự thỏa thuận và chọn lựa phương thức giải quyết khác phù hợp với tính chất của tranh chấp. Ví dụ, họ có thể nhờ đến các tổ chức tư vấn độc lập hoặc trung tâm hòa giải tư nhân. Cách làm này thường được áp dụng khi hai bên muốn có sự linh hoạt, không muốn tuân theo quy trình pháp lý cứng nhắc. Phương thức này giúp đáp ứng nhu cầu cụ thể của các bên và thường hiệu quả trong các tranh chấp phức tạp.

## **1.2 Quy định của pháp luật lao động về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

### **1.2.1 Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, thẩm quyền giải quyết TCLĐCN gồm: HGVLD, HĐTTLD và TAND. Nội dung về thẩm quyền TCLĐCN đã có những đổi mới và cải tiến, nhằm tăng cường nguyên tắc thỏa thuận giữa các bên liên quan. Theo đó, HĐTTLD hiện nay có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN, khác với quy định trước đây khi Hội đồng chỉ giải quyết TCLĐ tập thể liên quan đến quyền lợi.

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

#### *1.2.1.1. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN của HGVLD*

HGVLD là chủ thể đầu tiên có quyền tiến hành hòa giải tất cả các TCLĐ. So với quy định tương ứng tại Điều 198 BLLĐ năm 2012, chủ thể này được bổ sung nhiệm vụ hỗ trợ phát triển quan hệ lao động. Trước đây, theo quy định của BLLĐ năm 1994 (sửa đổi năm 2002 và 2006) bên cạnh HGVLD còn có hội đồng hòa giải lao động cơ sở. Tuy nhiên, hội đồng hòa giải lao động cơ sở do NSDLĐ quyết định thành lập tại doanh nghiệp gồm đại diện ngang nhau của tổ chức công đoàn cơ sở và NSDLĐ nên hoạt động giải quyết tranh chấp của hội đồng này trên thực tế là rất hình thức, không đảm bảo tính trung lập và

khách quan. Đó là lý do BLLĐ năm 2012 đã bỏ quy định về hội đồng hòa giải lao động cơ sở và quy định này được giữ nguyên tại BLLĐ năm 2019.<sup>13</sup>

HGVLĐ sẽ tiến hành các thủ tục như một bên thứ ba để hỗ trợ các bên tranh chấp trong quá trình đàm phán, hoặc khi đàm phán gặp bế tắc, nhằm giúp họ đạt được một thỏa thuận. Tại nhiều nước, cụm từ “*hòa giải*” hoặc “*trung gian*” được sử dụng theo mức độ chủ động của chủ thể này. “*Hòa giải*” có gốc là từ La-tinh “*conciliate*”, nghĩa là “*gắn kết lại*” hoặc “*thống nhất trong tư tưởng*”, trong khi đó “*trung gian*” lại có nguồn gốc từ chữ La-tinh “*mediare*”, nghĩa là “*có vị trí ở giữa*”. Theo quan điểm của các nước này, hòa giải sẽ khác với trung gian ở chỗ “*bên thứ ba sẽ đưa các bên lại với nhau, khuyến khích họ thảo luận về những điểm khác biệt và giúp họ đưa ra phương án giải quyết tranh chấp của mình.*” Còn trung gian là một thủ tục mà “*bên thứ ba sẽ đóng vai trò chủ động hơn trong việc giúp đỡ các bên tìm ra một giải pháp chấp nhận được, thậm chí có thể đưa ra giải pháp của mình tới các bên tranh chấp*”.<sup>14</sup> Như vậy, sự khác nhau giữa hai phương thức giải quyết trung gian và hòa giải chỉ là khác nhau về mức độ can thiệp vào vụ tranh chấp của chủ thể thứ ba chứ không phải khác nhau về bản chất vì trong cả hai phương thức này, quyền quyết định cuối cùng về tranh chấp vẫn thuộc về chính bên tranh chấp.

Tuy nhiên, trong hệ thống pháp luật của nhiều quốc gia, sự phân biệt giữa hai phương thức giải quyết tranh chấp là trung gian và hòa giải (như ở Indonesia, Nhật Bản) vẫn chưa thực sự rõ ràng, đặc biệt là về mức độ can thiệp của bên thứ ba vào quá trình giải quyết tranh chấp. Do đó, một số hệ thống pháp luật đã tách biệt hai khái niệm này: hòa giải được xem là một quá trình trong đó bên thứ ba đóng vai trò kết nối, hỗ trợ các bên đàm phán và thảo luận nhằm tìm ra phương án giải quyết phù hợp với mong muốn của họ; trong khi đó, trung gian lại có sự chủ động hơn, khi bên thứ ba không chỉ giúp các bên đạt được thỏa thuận mà còn có thể đề xuất giải pháp cụ thể để các bên cân nhắc.

Tại Việt Nam, điều 184 BLLĐ năm 2019 quy định: “*HGVLĐ là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải TCLĐ, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động*”. Thẩm quyền hỗ trợ phát triển quan hệ lao động

<sup>13</sup> Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của BLLĐ năm 2019, Trường Đại học luật – Đại học Huế, 2021, trang 340.

<sup>14</sup> Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” (bản dịch tiếng Việt của cuốn “Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study” do Eladio Daya, chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995, trang 32).

là một điểm mới trong quy định về nhiệm vụ của HGVLD, bao gồm các hoạt động như cung cấp thông tin về tình hình quan hệ lao động, thúc đẩy đối thoại và thương lượng hiệu quả, cũng như đảm bảo mối quan hệ lao động hài hòa giữa các bên.

Thủ tục hòa giải của HGVLD là hoạt động bắt buộc trong một số TCLĐCN, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung 2 loại TCLĐCN không phải thông qua hòa giải, cụ thể Điều 181 BLLĐ năm 2019: “(1) giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại; (2) về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động”. Các bên có thể lựa chọn yêu cầu HĐTTLD hoặc TAND có thẩm quyền giải quyết sau thủ tục hòa giải bắt buộc. Quy định này nhằm thúc đẩy quyền tự định đoạt thông qua thỏa thuận, thương lượng, được xem là một trong những phương án tối ưu trong quá trình giải quyết TCLĐCN, giúp những bất đồng, mâu thuẫn được dàn xếp một cách nhanh chóng, hướng tới ổn định mối quan hệ lâu dài, đảm bảo tính bảo mật cũng như tiết kiệm thời gian, chi phí. Tuy nhiên, nếu hoạt động hòa giải không hiệu quả, việc bắt buộc thông qua hòa giải đã vô tình làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp và việc bắt buộc thông qua hòa giải trong một số trường hợp có thể trái với mong muốn, nhu cầu của các bên. Do việc thực hiện quyết định hòa giải thành mang tính tự nguyện, nên hiện nay chưa có biện pháp chế tài bắt buộc thực hiện quyết định hòa giải, dẫn đến hiệu quả giải quyết tranh chấp của phương pháp này không cao<sup>15</sup>.

#### 1.2.1.2. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN của HĐTTLD

Từ “trọng tài” bắt nguồn từ tiếng La tinh arbitrari, có nghĩa là “đưa ra phán quyết” hoặc “đưa ra quyết định”. Trọng tài lao động là phương thức giải quyết tranh chấp, trong đó bên thứ ba trung lập sẽ đứng ra phân xử tranh chấp theo yêu cầu của các bên và/ hoặc theo quy định của pháp luật. Điểm khác của việc giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài so với thương lượng, hòa giải là chủ thể có thẩm quyền tiến hành trọng tài (trọng tài viên hoặc Hội đồng trọng tài) có quyền ban hành các phán quyết để giải quyết vụ TCLĐTT. Phán quyết của trọng tài lao động về vụ tranh chấp có giá trị chung thẩm.<sup>16</sup> Khi phán quyết của trọng tài lao động đã được ban hành, các bên không thể yêu cầu tòa án giải quyết lại vụ tranh chấp về nội dung mà chỉ có thể yêu cầu tòa án xem xét lại vấn đề thủ tục để công

<sup>15</sup> Lê Ngọc Tường Vi, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9 – 2023, trang 59.

<sup>16</sup> Giáo trình Luật Lao động Việt Nam (2018), Trường Đại học Luật Hà Nội, Nxb. Công an nhân dân, trang 485.

nhận hay hủy bỏ quyết định trọng tài.<sup>17</sup> Có thể thấy, cơ chế giải quyết tranh chấp này giống như sự xét xử hoặc đưa ra phán quyết của tòa án.

Ở Việt Nam, cơ cấu tổ chức của HĐTTLĐ được nêu rõ trong Điều 185 BLLĐ năm 2019. Hội đồng này được thành lập theo quyết định của Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, có nhiệm kỳ 5 năm và số lượng thành viên tối thiểu là 15 người. Thành phần của HĐTTLĐ được tuyển chọn từ các nguồn sau đây:

Công đoàn cấp tỉnh đề cử ít nhất 5 thành viên, và hiện tại Bộ luật Lao động không quy định giới hạn tối đa về số lượng; tiếp đến là đại diện của NSDLĐ tại địa phương, cũng đề cử tối thiểu 5 thành viên; 5 thành viên còn lại sẽ do các cơ quan chuyên môn thuộc UBND thống nhất đề cử, trong đó chủ tịch HĐTTLĐ là lãnh đạo cơ quan chuyên môn và thư ký là công chức thuộc UBND cấp tỉnh.

Trọng tài viên trong HĐTTLĐ phải có trình độ đại học hoặc cao hơn, có kiến thức về pháp luật và ít nhất 5 năm kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động. Họ cũng cần đáp ứng các tiêu chuẩn khác như có đạo đức tốt, sức khỏe đảm bảo, không đang trong diện bị truy cứu trách nhiệm hình sự, không đang thi hành án, chưa có tiền án chưa được xóa, và không giữ các chức danh như Công an, Kiểm sát viên, hoặc Điều tra viên.

Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ được quy định tại Điều 187 BLLĐ năm 2019 và những tranh chấp cá nhân thuộc thẩm quyền giải quyết của HĐTTLĐ mà không phải thông qua hòa giải được quy định khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019. Khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019 quy định như sau:

*“1. TCLĐCN phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của HGVLD trước khi yêu cầu HĐTTLĐ hoặc Tòa án giải quyết, trừ các TCLĐ sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:*

*a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;*

*b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;*

*c) Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ;*

---

<sup>17</sup> Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” (bản dịch tiếng Việt của cuốn “Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study” do Eladio Daya, chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995, trang 53).

*d) 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, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;*

*đ) Về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;*

*e) Giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại.”*

Theo quy định tại khoản 1 nêu trên thì trừ các tranh chấp không bắt buộc thông qua hòa giải như: (1) *Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động;* (2) *Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động;* (3) *Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ;* (4) *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, về Bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về Bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động;* (5) *Về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng;* (6) *Giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại, còn lại các tranh chấp khác đều phải thông qua thủ tục hòa giải của HGVLD trước khi yêu cầu trọng tài hoặc tòa án giải quyết.*

Theo quy định tại khoản 1 Điều 189 BLLĐ năm 2019 việc giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ là dựa trên sự đồng thuận của các bên. Vì vậy, việc giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ chỉ phát sinh khi có thỏa thuận chọn trọng tài và một trong các bên yêu cầu trọng tài giải quyết. Trong phương thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài thì yếu tố thỏa thuận đóng vai trò chủ đạo, là yếu tố quyết định có hay không việc tham gia giải quyết tranh chấp của trọng tài. Bởi bản chất của trọng tài là giải quyết tranh chấp dựa trên sự thỏa thuận của các bên. Nếu các bên không thỏa thuận chọn trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp thì HĐTT không thể tham gia giải quyết vụ việc hoặc có thỏa thuận trọng tài nhưng các bên không yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp thì thủ tục giải quyết tranh chấp cũng không được phát sinh.

Việc quy định HĐTTLĐ giải quyết TCLĐ theo cơ chế trọng tài tự nguyện (không phải là thủ tục bắt buộc) không chỉ đảm bảo nguyên tắc tự nguyện còn giúp các bên được

linh hoạt trong việc lựa chọn cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp mà còn hướng tới đạt được mục tiêu của việc giải quyết TCLĐ đó là duy trì mối quan hệ lao động sau tranh chấp. Khác với việc giải quyết các tranh chấp dân sự, hay thương mại, việc giải quyết TCLĐ ngoài việc khôi phục lại quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động mà còn hướng đến việc duy trì mối quan hệ lao động hài hòa và ổn định. Bởi vậy, việc giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài sẽ giúp các bên đạt được mục tiêu này<sup>18</sup>.

Bên cạnh thẩm quyền về loại việc như nêu trên thì hiện nay theo quy định của BLLĐ năm 2019 về thẩm quyền giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ là theo địa giới hành chính. Thẩm quyền thành lập hội đồng trọng tài do chủ tịch UBND cấp tỉnh Quyết định thành lập. Như vậy, có thể thấy ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương sẽ có một HĐTTLĐ riêng biệt theo quyết định thành lập của người đứng đầu đơn vị hành chính cấp tỉnh và tương đương.

Các TCLĐ thường diễn ra nhiều ở những tỉnh thành phố tập trung nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất... mật độ lao động cao. Vì vậy, thẩm quyền của HĐTTLĐ chỉ được giải quyết trong phạm vi địa giới hành chính của một tỉnh sẽ có những hạn chế nhất định, dẫn đến tình trạng một số HĐTTLĐ tại một số nơi thất nghiệp do không có TCLĐ và một số nơi bị quá tải. Mặc dù HĐTTLĐ đã được thành lập tại các tỉnh, thành phố nhưng chưa có cơ hội hoạt động đúng vai trò và chức năng của mình<sup>19</sup>.

Sau nhiều lần sửa đổi, đến khi Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành, thẩm quyền giải quyết TCLĐCN mới được giao cho HĐTTLĐ. Theo quan điểm của tác giả, việc trao quyền này cho HĐTTLĐ là phù hợp với thực tiễn, đồng thời đáp ứng xu hướng chung của các quốc gia trong khu vực, quốc tế và tuân thủ các quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) trong bối cảnh hội nhập.

#### *1.2.1.3. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN của TAND*

Tòa án là cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước nên việc giải quyết TCLĐ tại tòa án được tiến hành theo trình tự, thủ tục luật định và phán quyết được đảm bảo thực hiện bằng cưỡng chế nhà nước. Theo đó, tòa án thường giải quyết các TCLĐCN, TCLĐ tập thể về quyền với những thỏa thuận xác định. Có thể thấy, kết quả thương lượng, biên bản hòa

<sup>18</sup> Trần Mỹ Linh, Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức trọng tài lao động, Tạp chí nghề luật số 11/2020, trang 9.

<sup>19</sup> Bản tin quan hệ lao động số 35 (2020), Tlđđ (1), trang 10-11.

giải thành hay kết quả giải quyết của trọng tài lao động đều không được đảm bảo thực hiện bằng biện pháp cưỡng chế của nhà nước thì giải quyết TCLĐ tại tòa án lại có. Đây là một ưu điểm riêng của phương thức giải quyết này và nhằm tối ưu hóa việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên cũng như giải quyết dứt điểm vụ TCLĐ. Tuy nhiên, giải quyết TCLĐ bằng tòa án cũng tồn tại hạn chế như sau: thời gian giải quyết kéo dài với nhiều cấp xét xử, chi phí tốn kém, quan hệ lao động trở nên căng thẳng sau khi giải quyết. Do đó, thẩm quyền giải quyết TCLĐ của tòa án thường được đề cập tới sau cùng khi mà TCLĐ đã được giải quyết ở các chủ thể có thẩm quyền khác mà không đạt được kết quả trừ một số trường hợp luật định.<sup>20</sup>

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

TAND vẫn được coi là một cơ chế giải quyết tranh chấp hiệu quả, phổ biến và dễ tiếp cận. Phán quyết của TAND có tính cưỡng chế thi hành cao và có thể xử lý tranh chấp một cách triệt để. Thẩm quyền giải quyết TCLĐCN tại TAND được xác định dựa trên thẩm quyền giải quyết các vụ án dân sự nói chung, được quy định trong Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015. Tuy nhiên, thủ tục tố tụng tại TAND thường phức tạp và mất nhiều thời gian hơn so với các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Hơn nữa, việc các bên phải "đưa nhau ra Tòa" có thể làm mất đi tính hòa hợp, ảnh hưởng đến uy tín của doanh nghiệp và gây tác động tiêu cực đến quan hệ lao động lâu dài giữa các bên.

### **1.2.2 Thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Bên cạnh việc kế thừa các quy định hiện hành tại BLLĐ năm 2012 về thời hiệu yêu cầu HGVLD và yêu cầu Tòa án giải quyết TCĐLCN thì BLLĐ năm 2019 đã bổ sung quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ đối với HĐTTLD: *“Thời hiệu yêu cầu HĐTTLD*

<sup>20</sup> Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của BLLĐ năm 2019, Trường Đại học luật – Đại học Huế, 2021, trang 345-346.

*giải quyết TCLĐCN 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 thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCĐLCN 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 sẽ tạo điều kiện cho NLĐ cũng như NSDLĐ thực hiện quyền yêu cầu của mình một cách tốt nhất.

BLLĐ năm 2019 bổ sung các trường hợp người yêu cầu chứng minh được sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan mà dẫn đến không thực hiện đúng thời hạn thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp theo thời gian tối đa quy định của pháp luật như trường hợp khởi kiện mà dẫn đến ngừng tính thời hiệu yêu cầu theo khoản 4 Điều 190 quy định.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 quy định thêm thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCĐLCN 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. Tuy nhiên, trong một số trường hợp, thường xuất hiện tình trạng trốn tránh, che giấu hành vi vi phạm (đặc biệt đối với hoạt động giúp việc gia đình), NSDLĐ có thể không ký hợp đồng lao động, không đóng bảo hiểm xã hội mà NLĐ không thể biết được, hoặc biết có hành vi đó nhưng vì NSDLĐ viện mọi lý do để thuyết phục, khiến NLĐ không biết rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình đã bị xâm phạm, thì phát hiện ra vi phạm thì đã muộn, thời hiệu khởi kiện đã hết. Việc yêu cầu tính lại thời hiệu khởi kiện từ ngày phát hiện 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<sup>21</sup>.

### **1.2.3 Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Điều 187 của BLLĐ năm 2019 quy định về các cơ quan, tổ chức và cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN, bao gồm: HGVLD, HĐTTLD và TAND. Ba chủ thể này tương ứng với ba phương thức giải quyết TCLĐ: hòa giải, trọng tài và xét xử tại Tòa án. So với BLLĐ năm 2012, quy định mới đã bổ sung thẩm quyền của Hội đồng trọng tài trong việc giải quyết TCLĐCN. Điều này mở rộng thêm lựa chọn cho các bên trong quan hệ lao động, giúp họ có thể tìm kiếm giải pháp thông qua các phương thức ngoài Tòa án, qua đó tăng cường sự thương lượng và thỏa thuận giữa các bên.

---

<sup>21</sup> ThS.LS. Nguyễn Năng Quang, Văn phòng Luật sư Tâm Nguyên Luật Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Pháp luật và Kinh tế, số 3 (348) – 2021, trang 36.

Quy định này hoàn toàn phù hợp với đặc điểm và bản chất của quan hệ lao động cũng như mục tiêu của việc giải quyết tranh chấp. Quan hệ lao động vốn được xây dựng trên nền tảng thương lượng và thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ. Việc giải quyết TCLĐ không chỉ nhằm khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của các bên mà còn hướng tới mục tiêu duy trì mối quan hệ lao động bền vững. Chính vì vậy, khác với tranh chấp dân sự, việc giải quyết TCLĐ cần ưu tiên thúc đẩy đối thoại và hòa giải giữa các bên. Việc quy định rõ ràng về các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết TCLĐCN trong BLLĐ năm 2019 góp phần đảm bảo tính linh hoạt, hiệu quả và phù hợp với thực tiễn của quan hệ lao động.

Thông thường, khi xảy ra TCĐLCN, các bên thường chủ động tiến hành thương lượng để giải quyết trước khi đưa vụ việc đến các tổ chức hoặc cá nhân có thẩm quyền. Chẳng hạn, trong trường hợp NSDLĐ quyết định áp dụng hình thức xử lý kỷ luật đối với NLD do vi phạm nội quy lao động nhưng NLD không đồng ý, hai bên có thể tiến hành trao đổi và thương lượng thông qua tổ chức công đoàn tại nơi làm việc để đạt được sự thống nhất về quan điểm. Như vậy, quy trình và thủ tục giải quyết TCĐLCN sẽ được thực hiện phù hợp với tổ chức hoặc cá nhân có thẩm quyền giải quyết trong từng trường hợp cụ thể.

#### *1.2.3.1. Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của HGVLD*

Trình tự, thủ tục hòa giải TCLĐCN của HGVLD được quy định tại Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Các văn bản quy phạm pháp luật hiện chưa quy định rõ trường hợp nào đơn yêu cầu giải quyết TCLĐ được gửi đến Sở, phòng Lao động Thương binh và Xã hội hoặc HGVLD, cần có quy định rõ về phân cấp thẩm quyền tiếp nhận theo tính chất, mức độ phức tạp của vụ việc tránh mất thời gian do chồng chéo về thẩm quyền.

Thời gian phân loại và cử HGVLD giải quyết tranh chấp là từ 12 giờ đến 05 ngày làm việc từ khi tiếp nhận đơn, tùy thuộc vào đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp được nộp cho cá nhân/đơn vị nào. Về trình tự, thủ tục tiến hành hòa giải, pháp luật không quy định chi tiết mà trao quyền cho HGVLD trong việc tổ chức thực hiện, điều này phát huy được tính chủ động, linh hoạt phù hợp với tính chất, mức độ phức tạp vụ việc tranh chấp cũng như nhu cầu, mục đích của các bên tranh chấp. Tuy nhiên, pháp luật đã giới hạn thời gian

HGVLD phải kết thúc việc hòa giải TCLĐCN trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày HGVLD nhận được yêu cầu. Do nhiệm vụ của HGVLD chỉ là cầu nối, hướng dẫn, cung cấp kiến thức pháp lý hỗ trợ các bên thương lượng, giúp các bên tranh chấp hiểu đúng quy định pháp luật, từ đó định hướng quá trình thương lượng, thỏa thuận của các bên, nên thời hạn để hòa giải 01 vụ TCLĐCN chỉ kéo dài trong thời gian ngắn, tránh mất thời gian và ảnh hưởng thời hiệu giải quyết tranh chấp của các phương thức khác nếu hoạt động hòa giải chưa đạt kết quả mong muốn<sup>22</sup>.

Hòa giải là một hoạt động mang tính tự nguyện. Để khuyến khích sự thiện chí hòa giải giữa các bên, nên cho phép các bên tranh chấp được lựa chọn HGVLD dựa trên nhu cầu của họ, có thể dựa vào đánh giá về năng lực, trình độ và uy tín của hòa giải viên trong số những người được cơ quan có thẩm quyền bổ nhiệm. Quy định này không chỉ phù hợp với nguyên tắc tôn trọng quyền tự quyết của các bên tranh chấp mà còn giúp giảm thiểu tính hình thức trong quá trình hòa giải.

### *1.2.3.2. Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của HĐTTLD*

#### *Thứ nhất, thủ tục bắt đầu quá trình giải quyết tranh chấp bằng HĐTTLD*

Để khởi đầu quá trình giải quyết TCLĐ, một trong các bên cần nộp đơn yêu cầu đến HĐTTLD, và trong thời gian HĐTTLD đang giải quyết vụ việc, không được đồng thời yêu cầu Tòa án can thiệp. Điều này cho thấy rằng, dù các bên đã thỏa thuận chọn HĐTTLD làm cơ quan giải quyết tranh chấp, nếu không có đơn yêu cầu từ một trong hai bên khi xảy ra tranh chấp, thì HĐTTLD sẽ không tự động có thẩm quyền giải quyết. Trong trường hợp tranh chấp đã được đưa ra HĐTTLD, các bên không được phép đồng thời khởi kiện tại tòa án mà phải chọn một trong hai phương thức giải quyết. Ngoại lệ duy nhất là khi hết thời hạn nhưng Ban Trọng tài không được thành lập hoặc không có quyết định giải quyết tranh chấp trong thời hạn quy định, như được nêu tại khoản 4 Điều 189 của BLLĐ năm 2019.

#### *Thứ hai, thủ tục chọn trọng tài viên và trưởng ban trọng tài*

Tại Điều 189 BLLĐ năm 2019 có chỉ ra: Trong vòng bảy ngày kể từ khi nhận được đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp, BTT phải được thành lập. BTT bao gồm các trọng tài viên do hai bên tranh chấp lựa chọn từ danh sách các trọng tài viên đã được chỉ định. Danh

---

<sup>22</sup> Lê Ngọc Tường Vi, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9 – 2023.

sách này bao gồm đại diện từ Công đoàn, NSDLĐ và các thành viên chuyên môn của Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, tất cả đều được đề cử và bổ nhiệm bởi Chủ tịch Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh, với ít nhất 15 trọng tài viên. Mỗi bên chỉ được chọn một trọng tài viên, và trưởng BTT sẽ do trọng tài viên của hai bên cùng thống nhất lựa chọn. Nếu các bên không tự chọn được trọng tài viên hoặc không đạt được sự đồng thuận về trưởng BTT, Chủ tịch HĐTTLĐ sẽ chỉ định người đảm nhận các vai trò này. Trong trường hợp hai bên cùng chọn một trọng tài viên duy nhất, BTT sẽ chỉ có một trọng tài viên. Theo nguyên tắc, BTT hoạt động theo nguyên tắc tập thể và đưa ra quyết định theo đa số. Tuy nhiên, nếu chỉ có một trọng tài viên giải quyết tranh chấp, thì người đó sẽ chịu trách nhiệm quyết định toàn bộ nội dung giải quyết.

*Thứ ba*, quá trình xác minh thu thập chứng cứ và tổ chức phiên họp giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ

BLLĐ năm 2019 quy định rằng trong vòng bảy ngày làm việc kể từ khi các bên yêu cầu giải quyết tranh chấp, BTT phải được thành lập. Trong vòng 30 ngày kể từ khi BTT được thành lập, BTT phải ra quyết định giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên liên quan. Trong thời hạn này, BTT có trách nhiệm xem xét hồ sơ vụ việc và thu thập bằng chứng cần thiết để chuẩn bị phương án giải quyết. Ít nhất 5 ngày trước khi tổ chức cuộc họp, BTT phải gửi văn bản triệu tập các bên tham dự, trong đó nêu rõ thời gian và địa điểm. Sau khi nhận được triệu tập, các bên tranh chấp cần phản hồi về việc tham gia cuộc họp. Nếu một bên có lý do chính đáng không thể tham dự vào thời điểm đã được triệu tập, họ có thể đề nghị BTT thay đổi thời gian họp; quyền quyết định về việc thay đổi này thuộc về BTT và sẽ được thông báo cho các bên.

Trong cuộc họp giải quyết tranh chấp, cần có mặt đại diện của các bên tranh chấp hoặc người được ủy quyền. Nếu một trong các bên vắng mặt và yêu cầu thay đổi thời gian họp không được chấp thuận, BTT vẫn sẽ tiến hành phiên họp như đã lên lịch. Trong cuộc họp, BTT phải trình bày các nội dung mà các bên yêu cầu giải quyết, lắng nghe ý kiến từ các bên và ghi chép thành biên bản, có chữ ký của từng trọng tài viên và các bên tham gia.

*Thứ tư*, đưa ra phán quyết của BTT lao động

Hiện nay, HĐTTLĐ chưa có Bộ quy tắc tố tụng riêng, và BLLĐ năm 2019 cũng chưa đưa ra quy định chi tiết về trình tự giải quyết tranh chấp, bao gồm cách thức triệu tập các bên tham gia phiên họp, quy trình thu thập chứng cứ, tài liệu, cũng như quyền hạn của

HĐTTLD trong việc yêu cầu các bên tranh chấp, cá nhân, cơ quan, hoặc tổ chức có thẩm quyền cung cấp tài liệu và chứng cứ cần thiết.

BLLĐ năm 2019 quy định quyền của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết TCLĐ được quyền yêu cầu các cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan cung cấp tài liệu trong phạm vi, nhiệm vụ và quyền hạn của mình. Thế nhưng, việc các cá nhân, cơ quan, tổ chức nói trên không phối hợp, không cung cấp tài liệu chứng cứ theo yêu cầu của BTT hiện nay vẫn chưa có chế tài để bắt buộc các cá nhân, tổ chức, cơ quan nêu trên phải phối hợp, cung cấp chứng cứ tài liệu mà họ đang nắm giữ cho BTT. Có thể thấy, hiện nay đối với trọng tài thương mại, khi các bên tranh chấp đang giải quyết tranh chấp tại trọng tài vẫn có cơ chế phối hợp với tòa án để yêu cầu Tòa án áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời để đảm bảo cho việc giải quyết tranh chấp và thi hành phán quyết sau này. Đồng thời, mỗi Trung tâm trọng tài sẽ có một bộ quy tắc tổ tụng trọng tài riêng để tiến hành hoạt động giải quyết tranh chấp và có ý nghĩa như quy trình thủ tục của BLTTDS. Hiện nay, tại Việt Nam đã có hơn 14 tổ chức Trọng tài thương mại đang hoạt động và mỗi trung tâm đều có bộ quy tắc và biểu mẫu tổ tụng riêng biệt của mình<sup>23</sup>. Điển hình như, Bộ quy tắc tổ tụng của Trung tâm trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) gồm có 38 điều, quy định đầy đủ về trình tự thủ tục cũng như biểu phí giải quyết tranh chấp<sup>24</sup>.

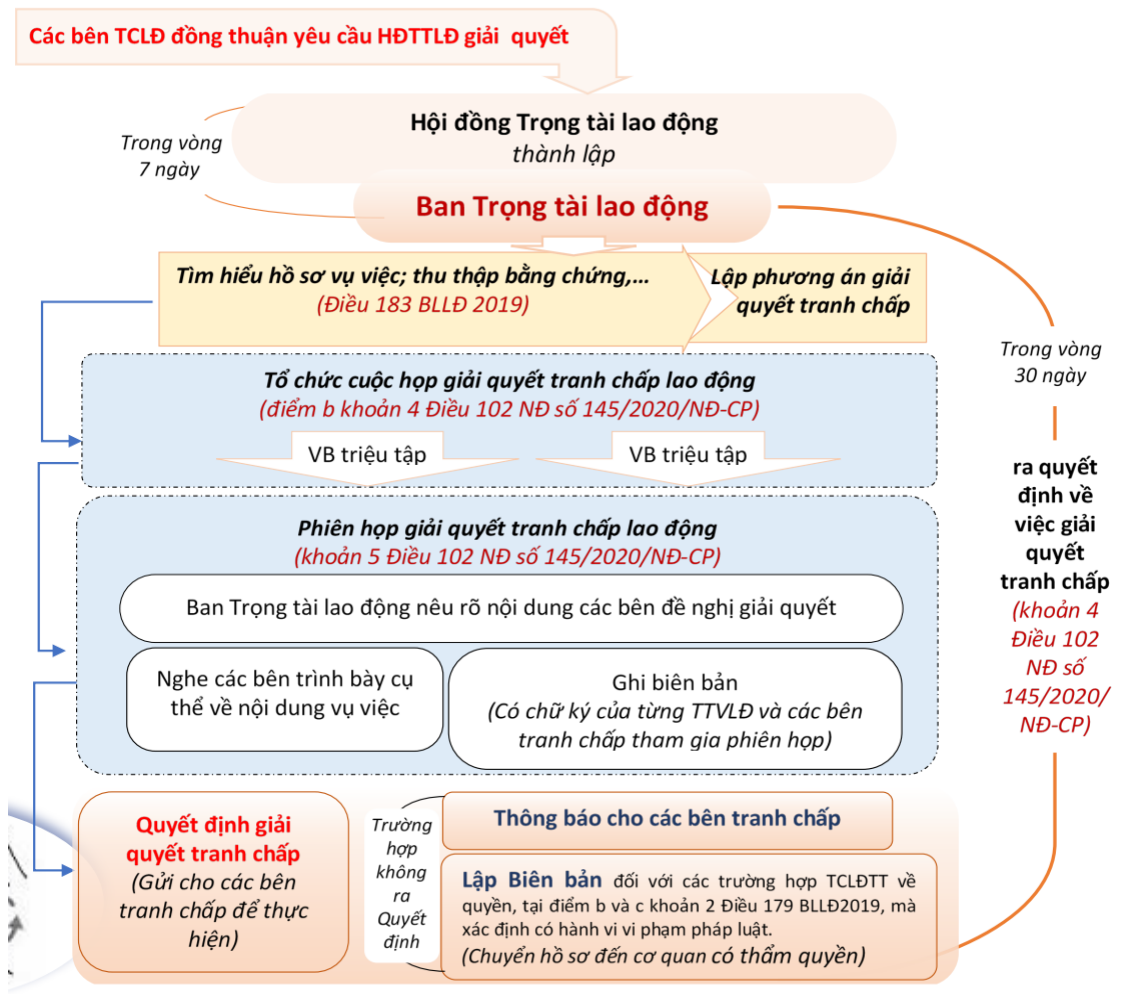
Theo Điều 183 BLLĐ năm 2019 quy định việc giải quyết TCLĐ phải đảm bảo nguyên tắc công khai. Tuy nhiên, do TCLĐ thường liên quan đến thông tin cá nhân của NLD và bí mật kinh doanh của NSDLĐ, cần có quy định về bảo mật thông tin. Khi các bên yêu cầu, các phiên họp của HĐTTLD nên được tổ chức kín để đảm bảo tính bảo mật cho doanh nghiệp và các bên liên quan. Hiện nay, việc giải quyết tranh chấp trong trọng tài thương mại cũng thường được tổ chức kín khi có yêu cầu, nhằm bảo vệ thông tin và bí mật kinh doanh của các bên tranh chấp.

Quy trình giải quyết tranh chấp của HĐTTLD được tóm tắt qua bảng sau<sup>25</sup>:

<sup>23</sup> <https://www.vanphongluatsu.com.vn/danh-sach-cac-to-chuc-hoat-dong-trung-tam-trong-tai-thuong-mai-tai-viet-nam/>, truy cập lần cuối ngày 08/12/2024.

<sup>24</sup> <https://www.viac.vn/quy-tac-trong-tai.html>, truy cập lần cuối ngày 08/12/2024.

<sup>25</sup> Bản tin quan hệ lao động, Tlđđ (1), trang 13.



### 1.2.3.3. Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của TAND

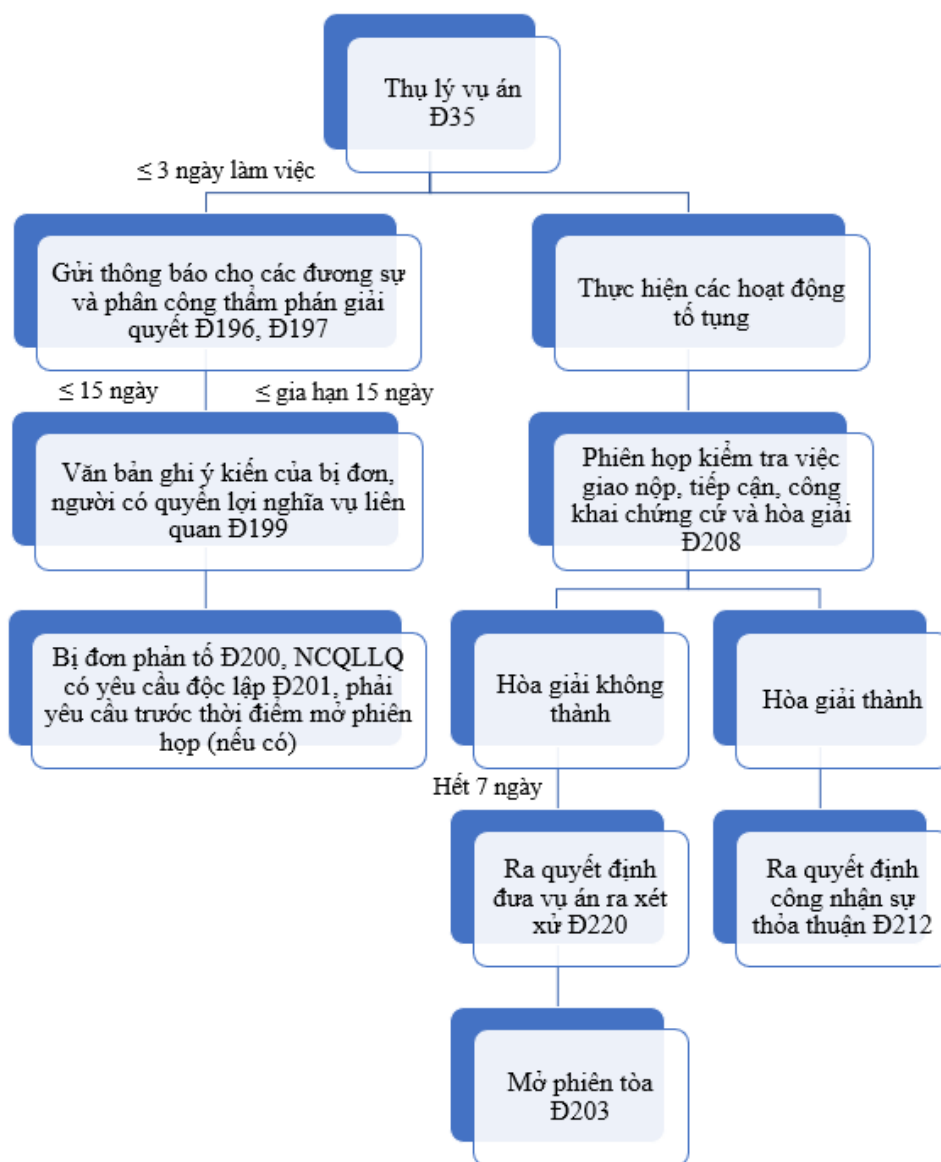
BLLĐ năm 2019 không quy định cụ thể về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN tại tòa án. Trình tự giải quyết TCLĐCN tại tòa án được thực hiện theo quy định của BLTTDS năm 2015, Luật Hòa giải, đối thoại tại Tòa án năm 2020 và các văn bản hướng dẫn thi hành, bao gồm các bước cơ bản như sau:

#### a) Khởi kiện và thụ lý TCLĐCN

NLĐ hoặc NSDLĐ sau khi tiến hành hòa giải bắt buộc tại cơ sở (đối với trường hợp bắt buộc hòa giải) có thể nộp đơn khởi kiện tới TAND có thẩm quyền để yêu cầu giải quyết TCLĐCN. TAND sẽ căn cứ vào quyền hạn của mình và nội dung đơn khởi kiện tiến hành trả lại đơn hoặc tiếp nhận và thụ lý đơn khởi kiện trong vòng 02 ngày kể từ ngày nhận được đơn khởi kiện, căn cứ theo quy định của BLTTDS năm 2015, Luật Hòa giải, đối thoại tại Tòa án năm 2020 và Thông tư số 03/2020/TT-TANDTC quy định chi tiết về trình tự nhận,

xử lý đơn khởi kiện, đơn yêu cầu tại Tòa án và chỉ định hòa giải viên. Theo quy định tại khoản 3, Điều 190 BLLĐ năm 2019, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết TCLĐCN là 01 năm 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 (trừ khoảng thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do do không tính vào thời hiệu giải quyết TCLĐCN)<sup>26</sup>.

*b) Chuẩn bị xét xử vụ án lao động<sup>27</sup>*



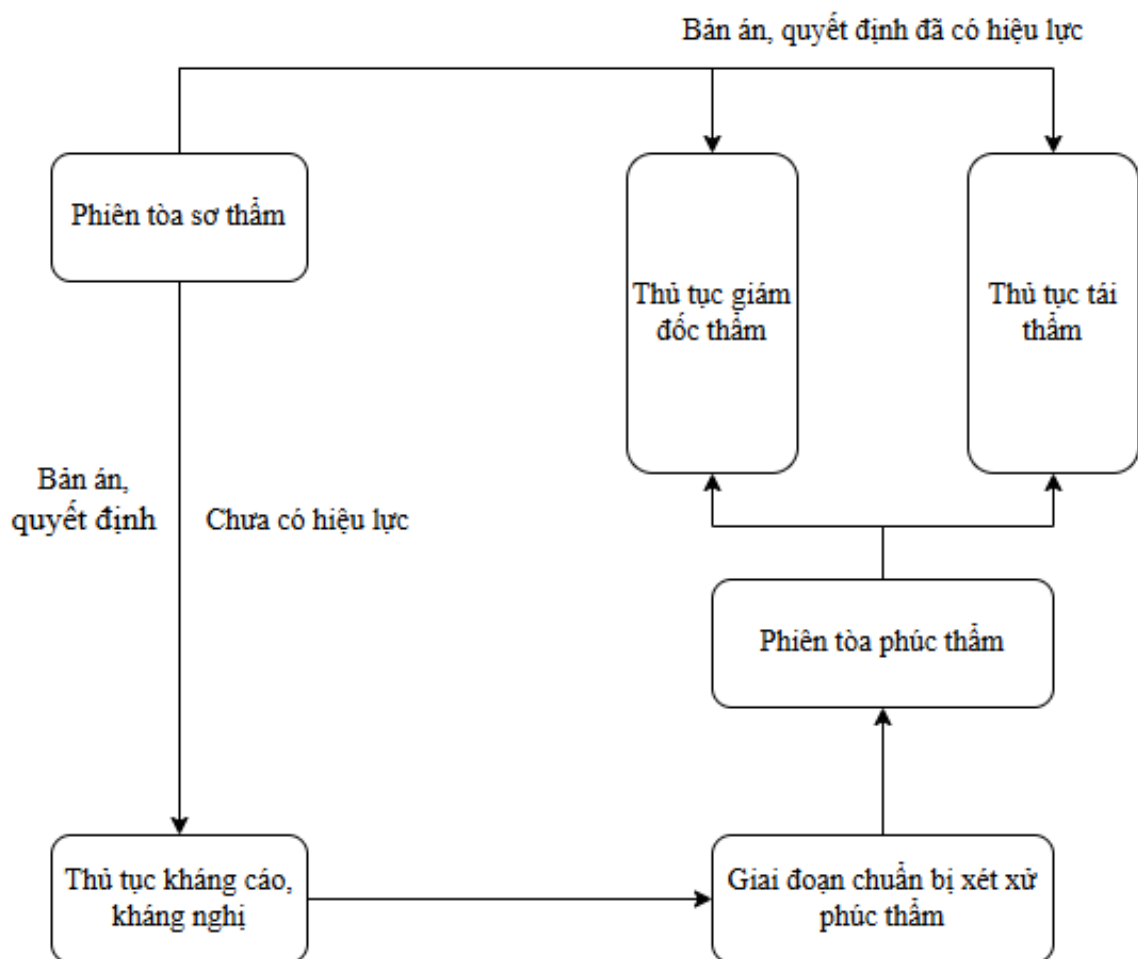
*c) Phúc thẩm, tái thẩm và giám đốc thẩm*

<sup>26</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 27-28.

<sup>27</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 28.

Khi bản án sơ thẩm đã được ban hành, bản án này vẫn có thể bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm. Trong tình huống này, tùy vào tính chất của vụ việc, tòa án cấp phúc thẩm có thể đưa ra một trong các quyết định sau: (i) giữ nguyên bản án sơ thẩm; (ii) sửa đổi bản án sơ thẩm; (iii) hủy bản án sơ thẩm và giao lại cho tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại; (iv) hủy bản án sơ thẩm và chấm dứt việc giải quyết vụ án. Ngoài ra, trong trường hợp có thẩm quyền kháng nghị, bản án vẫn có thể được xem xét lại thông qua thủ tục đặc biệt là tái thẩm và giám đốc thẩm. Nội dung này có thể được mô tả theo sơ đồ sau<sup>28</sup>:

### TIẾN TRÌNH GIẢI QUYẾT VỤ ÁN DÂN SỰ



Từ các sơ đồ quy trình nêu trên, có thể thấy, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ nói chung và TCLĐ cá nhân nói riêng tại Tòa án đã được pháp luật lao động hiện hành quy

<sup>28</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 29.

định một cách đầy đủ và chi tiết từ khâu chuẩn bị xét xử sơ thẩm cho tới kháng cáo và xét xử phúc thẩm.

### **1.3 Các yếu tố tác động đến quá trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Thứ nhất, nhiều tài liệu do các bên trong TCLĐCN cung cấp cho cơ quan giải quyết tranh chấp vẫn chưa được coi là chứng cứ hợp pháp. Những tài liệu này có thể thiếu tính khách quan, không đáp ứng yêu cầu theo quy định pháp luật tố tụng dân sự, hoặc không đủ giá trị chứng minh. Trong thực tế, các bên thường chỉ có thể cung cấp các tài liệu chưa được công chứng, chứng thực, thiếu chữ ký hoặc con dấu hợp lệ. Ngoài ra, bằng chứng như bản ghi âm, ghi hình, ảnh chụp màn hình tin nhắn chỉ mang tính tự phát, thậm chí nhiều trường hợp không thể chứng minh được sự tồn tại của tài liệu gốc. Hơn nữa, một số đương sự chưa thực sự hợp tác với cơ quan giải quyết tranh chấp trong quá trình thu thập, kiểm tra và đánh giá chứng cứ. Điều này gây khó khăn trong việc xác định tính chính xác, khách quan của tài liệu, kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp và làm tăng khối lượng công việc cho các cơ quan có liên quan.

Thứ hai, kết quả từ các quá trình thương lượng, hòa giải hoặc HĐTTLĐ trong nhiều trường hợp chỉ mang tính chất tham khảo, không có giá trị bắt buộc thực hiện. Hiện nay, pháp luật chưa quy định cụ thể về hiệu lực của những kết quả này, đồng thời cũng không có cơ chế chế tài đối với bên vi phạm thỏa thuận. Chính điều này dẫn đến việc giải quyết tranh chấp kéo dài, qua nhiều thủ tục khác nhau, gây ảnh hưởng đến khả năng tài chính và tinh thần của các bên. Hệ quả là nhiều NLD và NSDLĐ trở nên e dè, nghi ngại về hiệu quả của các phương thức giải quyết tranh chấp ngoài Tòa án, từ đó khiến số lượng vụ tranh chấp phải xét xử tại Tòa án ngày càng tăng, làm gia tăng áp lực cho hệ thống tư pháp.

Thứ ba, nhận thức pháp luật hạn chế của các chủ thể trong TCLĐCN cũng là một yếu tố quan trọng. Hiện nay, Tòa án vẫn được coi là cơ quan giải quyết phổ biến nhất, thậm chí là sự lựa chọn đương nhiên của các bên. Nhiều NLD và NSDLĐ chưa biết đến các phương thức giải quyết tranh chấp khác như hòa giải lao động hoặc HĐTTLĐ, hoặc không rõ nên liên hệ với cơ quan nào để được hướng dẫn thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình. Hơn nữa, do thiếu kiến thức về pháp luật lao động, các tranh chấp thường phát sinh từ sự mất cân bằng quyền lợi giữa các bên. Khi xảy ra tranh chấp, việc thương lượng, hòa giải thường kéo dài do các bên thiếu tinh thần hợp tác, không thực sự lắng nghe quan điểm của nhau. Đồng thời, do chưa hiểu rõ quy định pháp luật, nhiều đương sự trình bày yêu cầu

khởi kiện không rõ ràng, dẫn đến việc cơ quan giải quyết tranh chấp mất thêm thời gian xem xét và xử lý. Ví dụ, một số hợp đồng lao động có nội dung trái quy định pháp luật, chẳng hạn như cam kết không mang thai trong vòng ba năm kể từ khi ký hợp đồng hoặc quy định thời hạn hợp đồng năm năm mà không phù hợp với loại hợp đồng lao động. Khi tranh chấp phát sinh, thay vì yêu cầu giải quyết các vấn đề về quyền lợi như lương, bảo hiểm, nhiều đương sự lại chỉ tập trung vào việc yêu cầu Tòa án tuyên bố hợp đồng vô hiệu, làm kéo dài quá trình giải quyết.

Thứ tư, ngoài các hạn chế về pháp luật hiện hành chưa bao quát hết các tình huống tranh chấp có thể xảy ra, việc giải quyết TCLĐCN cũng chịu ảnh hưởng từ năng lực của các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền. Trong nhiều trường hợp, việc áp dụng pháp luật chưa linh hoạt, công tác quản lý, thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động chưa thực sự hiệu quả. Vì vậy, bên cạnh việc hoàn thiện hệ thống pháp luật, một trong những nhiệm vụ quan trọng là nâng cao trình độ chuyên môn, tinh thần trách nhiệm và tính chủ động của các cá nhân, tổ chức tham gia vào quá trình giải quyết TCLĐCN.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Chương 1 của đề án đã trình bày và phân tích những vấn đề lý luận cơ bản về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam. Trên cơ sở tiếp cận khoa học, đề án đã làm rõ khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết của các phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, đồng thời phân tích những quy định pháp luật liên quan.

Bên cạnh đó, đề án cũng tập trung phân tích quy trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2015, cùng với các văn bản hướng dẫn thi hành. Cụ thể, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua HGVLD, HĐTTLD và TAND đã được nghiên cứu và đánh giá. Trong đó, nguyên tắc giải quyết, thẩm quyền giải quyết, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đã được phân tích nhằm làm rõ cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng.

Trong quá trình nghiên cứu, đề án đã vận dụng phương pháp phân tích, so sánh, đối chiếu giữa các quy định pháp luật hiện hành với các quy định trước đây, đặc biệt là sự thay đổi giữa Bộ luật Lao động 2012 và Bộ luật Lao động 2019, cũng như giữa Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 với các văn bản pháp luật liên quan. Qua đó, những điểm mới, tiến bộ trong quy định về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đã được làm rõ, đồng thời chỉ ra những hạn chế còn tồn tại trong thực tiễn áp dụng.

Tranh chấp lao động cá nhân có những đặc điểm riêng biệt, đòi hỏi phương thức giải quyết linh hoạt để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Việc nghiên cứu lý luận về tranh chấp lao động cá nhân không chỉ giúp hiểu rõ bản chất vấn đề mà còn là cơ sở quan trọng để đánh giá thực trạng và đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật. Trên cơ sở những phân tích lý luận ở Chương 1, đề án sẽ tiếp tục đi sâu vào thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân trong bối cảnh áp dụng pháp luật hiện nay.

## **CHƯƠNG 2. THỰC TIỄN THỰC HIỆN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI VIỆT NAM**

### **2.1 Thực tiễn thực hiện về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam**

#### **2.1.1 Thực tiễn về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động**

Từ năm 2020 đến nay, do ảnh hưởng của đại dịch Covid-19 nên nhiều doanh nghiệp lâm vào tình cảnh gặp khó khăn. Điều này dẫn tới hệ quả phát sinh những tranh chấp về tiền lương, chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm thất nghiệp... do các doanh nghiệp đều phải xem xét cơ cấu tổ chức lại để duy trì hoạt động và vượt qua giai đoạn khó khăn. Số vụ tranh chấp sẽ có xu hướng tăng trong một vài năm tới. Vì vậy, áp lực đối với lực lượng HGVLD là rất lớn. Số vụ hòa giải thành chiếm tỷ lệ khoảng 60%, số vụ hòa giải không thành chiếm khoảng 40%. Trong đó, nguyên nhân của việc hòa giải không thành chủ yếu là do NSDLĐ thiếu thiện chí, vắng mặt trong buổi hòa giải.<sup>29</sup> Số vụ TCLĐ được giải quyết tại HGVLD tại Hà Nội và TP. Hồ Chí Minh cao hơn hẳn các tỉnh thành khác, thể hiện mức độ hoạt động của các hòa giải viên ở các nơi là khác nhau, có nơi đội ngũ hòa giải viên nhiều nhưng số vụ tranh chấp thì ít nhưng có những nơi số vụ tranh chấp nhiều nhưng lực lượng hòa giải viên lại mỏng. Trong khi đó, có một số nơi, sau khi được bổ nhiệm hơn 1 năm vẫn không được phân công giải quyết một vụ TCLĐ nào.<sup>30</sup> Hiện nay, số liệu thống kê cụ thể về số lượng vụ TCLĐCN được giải quyết thông qua HGVLD tại Việt Nam chưa được công bố một cách đầy đủ và chi tiết. Tuy nhiên, theo các báo cáo và nghiên cứu trong lĩnh vực lao động, tỷ lệ vụ việc được đưa ra hòa giải vẫn còn khá thấp so với tổng số TCLĐCN phát sinh hàng năm.

Hiện nay, vẫn chưa có một mô hình tiêu chuẩn dành cho HGVLD, và các quy định hiện hành chưa bao quát đầy đủ nhiệm vụ của họ trong quá trình hòa giải. Thực tế cho thấy, hòa giải viên vẫn đang hoạt động theo hướng bị động, chưa có cơ chế hỗ trợ để chủ động tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp. Do đó, cần xây dựng một mô hình linh hoạt hơn, trong đó hòa giải viên có thể thực hiện nhiệm vụ theo cả hướng chủ động lẫn bị động, tùy vào tính chất vụ tranh chấp.

<sup>29</sup> Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (2019), Bản tin Quan hệ lao động quý IV năm 2019, trang 14.

<sup>30</sup> Trần Thị Nguyệt (2023), Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay, Tạp chí Công Thương, Số 11 tháng 5 năm 2023.

Bên cạnh đó, cơ chế quản lý đối với HGVLD vẫn chưa được quy định rõ ràng. Cần xác định cụ thể HGVLD sẽ chịu sự quản lý và điều phối từ cơ quan nào, mức thu nhập hoặc chế độ đãi ngộ ra sao, cũng như trách nhiệm pháp lý mà họ phải thực hiện trong quá trình giải quyết tranh chấp. Ngoài ra, việc thiết lập một hệ thống hòa giải viên ở cấp cao hơn cũng là một giải pháp quan trọng, giúp họ có điều kiện tiếp cận thông tin đầy đủ hơn, đồng thời tăng khả năng giải quyết các vụ tranh chấp diễn ra tại các doanh nghiệp thuộc sự quản lý của cơ quan cấp tỉnh hoặc các khu công nghiệp.

Hiện tại, quyền lợi dành cho HGVLD trong quá trình thực hiện nhiệm vụ vẫn còn nhiều hạn chế. Theo quy định từ ngày 01/01/2021, mức bồi dưỡng dành cho HGVLD được tính bằng 5% của mức lương tối thiểu tháng bình quân các vùng. Cụ thể, với mức lương tối thiểu vùng hiện hành, mức bồi dưỡng này tương đương khoảng 185.500 đồng mỗi ngày thực tế thực hiện nhiệm vụ.<sup>31</sup> Tuy nhiên, mức hỗ trợ này chưa thực sự tương xứng với trách nhiệm và khối lượng công việc mà họ đảm nhận. Điều này khiến nhiều người có năng lực, kinh nghiệm và tâm huyết chưa thực sự muốn gắn bó lâu dài với vai trò HGVLD. Vì vậy, cần có chính sách đãi ngộ hợp lý hơn để thu hút những cá nhân có chuyên môn tốt, giúp nâng cao chất lượng giải quyết TCLĐ, bảo đảm quyền lợi cho các bên liên quan và duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động.

Thực tế thì biên bản hòa giải thành trong giải quyết TCLĐCN thông qua HGVLD không được công bố rộng rãi, chủ yếu là biên bản ghi nhớ ban hành nội bộ nên tác giả xin lấy ví dụ như sau: *Anh Nguyễn Văn A là một công nhân làm việc tại Công ty TNHH XYZ (tại Bình Thuận) theo hợp đồng lao động có thời hạn 2 năm. Sau hơn một năm làm việc, công ty bất ngờ ra quyết định chấm dứt hợp đồng với lý do tái cơ cấu nhân sự mà không thông báo trước và cũng không trả trợ cấp mất việc theo quy định của pháp luật. Không đồng ý với quyết định này, anh A đã yêu cầu công ty giải quyết quyền lợi của mình nhưng không nhận được phản hồi thỏa đáng. Anh quyết định nộp đơn yêu cầu HGVLD tại Trung tâm Hòa giải, Trọng tài lao động thuộc Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Thuận để hỗ trợ giải quyết tranh chấp. Trong tình huống giả định này, quá trình hòa giải và kết quả sẽ được diễn ra như sau:*

---

<sup>31</sup> Điều 96 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP 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.

1. *Tiếp nhận và xử lý hồ sơ: HGVLD tiếp nhận đơn khiếu nại của anh A và liên hệ với Công ty XYZ để xác minh thông tin. Hòa giải viên tổ chức một buổi hòa giải với sự tham gia của hai bên: anh A (NLĐ) và đại diện Công ty XYZ.*

2. *Tổ chức phiên hòa giải: Tại buổi hòa giải, anh A yêu cầu công ty trả đủ tiền trợ cấp mất việc và bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Phía công ty ban đầu không đồng ý với yêu cầu này, cho rằng việc chấm dứt hợp đồng là phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh.*

3. *Thỏa thuận giữa các bên: HGVLD giải thích các quy định của Bộ luật Lao động 2019 về trách nhiệm của NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật. Sau khi lắng nghe phân tích của hòa giải viên, Công ty XYZ đồng ý chi trả trợ cấp mất việc 2 tháng lương và bồi thường thêm 1 tháng lương do không báo trước theo quy định của pháp luật. Anh A đồng ý với kết quả này, và hai bên ký biên bản hòa giải thành.*

Sau ví dụ trên, ta có thể kết luận rằng Hòa giải lao động là một phương thức quan trọng giúp giải quyết TCLĐCN một cách nhanh chóng và hiệu quả. Một trong những ưu điểm lớn nhất của cơ chế này là tiết kiệm thời gian và chi phí so với khởi kiện ra Tòa án. Theo quy định tại Bộ luật Lao động 2019, HGVLD có thời hạn tối đa 5 ngày làm việc để tổ chức phiên hòa giải kể từ khi nhận được đơn yêu cầu.<sup>32</sup> Trong khi đó, một vụ kiện tại Tòa án có thể kéo dài từ nhiều tháng đến cả năm, gây tổn kém cả về tài chính lẫn công sức cho NLĐ. Hơn nữa, hòa giải không yêu cầu các bên phải thuê luật sư hay nộp các khoản phí tố tụng, giúp giảm gánh nặng kinh tế cho cả NLĐ và doanh nghiệp.

Bên cạnh đó, hòa giải giúp hạn chế căng thẳng và duy trì mối quan hệ lao động giữa hai bên. Trong nhiều trường hợp, thay vì đối đầu tại Tòa án, các bên có thể ngồi lại với nhau dưới sự hỗ trợ của hòa giải viên để tìm ra giải pháp thỏa đáng. Điều này đặc biệt có ý nghĩa khi NLĐ vẫn mong muốn tiếp tục làm việc tại doanh nghiệp hoặc khi công ty muốn duy trì hình ảnh tốt trong mắt nhân viên và đối tác. Khi hai bên tự thỏa thuận được với nhau, khả năng tuân thủ thỏa thuận cũng cao hơn so với một phán quyết từ Tòa án.

Một ưu điểm khác của cơ chế hòa giải là tính linh hoạt, phù hợp với nhiều loại TCLĐCN, từ vấn đề chấm dứt hợp đồng, chậm trả lương, chế độ bảo hiểm đến điều kiện làm việc. Thay vì áp dụng những quy định pháp luật cứng nhắc, hòa giải viên có thể hướng

---

<sup>32</sup> Khoản 2 Điều 188 BLLĐ năm 2019

dẫn các bên thương lượng, tìm ra giải pháp tối ưu dựa trên tình huống cụ thể. Điều này giúp đảm bảo quyền lợi cho NLĐ mà vẫn tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp tiếp tục hoạt động. Ngoài ra, sự tham gia của hòa giải viên – những người có hiểu biết về pháp luật lao động – cũng giúp các bên tránh được những rủi ro pháp lý không đáng có. Họ có thể tư vấn cho doanh nghiệp cách xử lý tranh chấp sao cho đúng luật, đồng thời hỗ trợ NLĐ hiểu rõ quyền lợi của mình để đưa ra các yêu cầu hợp lý.

Mặc dù có nhiều ưu điểm, cơ chế hòa giải lao động vẫn tồn tại một số hạn chế nhất định. Một trong những nhược điểm lớn nhất là phụ thuộc vào sự thiện chí của các bên. Hòa giải chỉ thực sự hiệu quả khi các bên sẵn sàng hợp tác. Nếu một bên không hợp tác, hòa giải viên không có quyền ép buộc họ tuân thủ. Trong thực tế, nhiều doanh nghiệp cố tình kéo dài thời gian hoặc từ chối tham gia hòa giải để gây khó khăn cho NLĐ, buộc họ phải đưa vụ việc ra Tòa án, dẫn đến mất nhiều thời gian và công sức hơn.

Hơn nữa, kết quả hòa giải không có tính ràng buộc pháp lý cao. Một thỏa thuận hòa giải thành chỉ có hiệu lực nếu cả hai bên tự nguyện thực hiện. Nếu sau hòa giải, doanh nghiệp không thực hiện đúng cam kết, NLĐ vẫn phải khởi kiện ra Tòa án để đòi quyền lợi. Trong khi đó, một bản án từ Tòa án lại có thể được cưỡng chế thi hành theo quy định của pháp luật. Điều này khiến hòa giải trở thành một giải pháp mang tính khuyến nghị hơn là một cơ chế giải quyết tranh chấp bắt buộc.

Ngoài ra, HGVLD cũng có những hạn chế về quyền hạn và chuyên môn. Dù họ có hiểu biết về pháp luật lao động, nhưng họ không có quyền đưa ra phán quyết hay áp đặt chế tài đối với doanh nghiệp không hợp tác. Một số hòa giải viên còn thiếu kinh nghiệm thực tiễn, khiến quá trình thương lượng không đạt hiệu quả cao. Điều này ảnh hưởng đến khả năng giải quyết tranh chấp một cách công bằng và hợp lý. Bên cạnh đó, không phải NLĐ nào cũng biết đến cơ chế hòa giải hoặc hiểu rõ cách thức thực hiện. Nhiều lao động, đặc biệt là lao động phổ thông, có tâm lý e ngại, sợ mất việc nên không dám yêu cầu hòa giải dù quyền lợi bị xâm phạm. Điều này dẫn đến tình trạng nhiều vụ việc không được giải quyết thỏa đáng, gây bất lợi cho NLĐ.

## **2.1.2 Thực tiễn về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hội đồng trọng tài lao động**

### *2.1.2.1 Về thẩm quyền của HĐTTLD trong giải quyết TCLĐCN*

Thực tế trong những năm qua HGVLD đã phát huy được vai trò và vị trí của mình trong việc giải quyết tranh chấp. Số lượng tranh chấp được đưa ra hòa giải tại HGVLD cũng khá nhiều. Như Thành phố Hồ Chí Minh có 3.300 vụ từ năm 2014 đến năm 2018, 135 vụ trong sáu tháng đầu năm 2019; ở Hà Nội có 247 vụ từ năm 2008 đến năm 2018, và 20 vụ trong 10 tháng đầu năm 2019; ở Đồng Nai có 689 vụ trong 10 tháng đầu năm 2019; ở Bắc Ninh có 8 vụ từ năm 2014 đến năm 2018. Trong đó, tỷ lệ hòa giải thành ở Thành phố Hồ Chí Minh khoảng 47%, ở Hà Nội trên 50%, ở Đồng Nai là 59% và ở Bắc Ninh là 87.5%.<sup>33</sup>

Thực tế cho thấy, mặc dù số lượng vụ việc được đưa ra hòa giải tại HGVLD không nhiều và tỷ lệ hòa giải thành công còn khá thấp, những phương thức này vẫn đóng vai trò quan trọng trong việc giảm bớt số lượng tranh chấp phải đưa lên các cơ quan giải quyết cấp cao hơn. Điều này cho thấy rằng việc HĐTTLD thụ lý giải quyết cả các tranh chấp cá nhân bắt buộc thông qua hòa giải và cả tranh chấp cá nhân không bắt buộc thông qua hòa giải là hoàn toàn hợp lý, xét cả về lý thuyết lẫn thực tiễn. Nếu quá trình hòa giải do HGVLD thực hiện không mang lại kết quả hoặc không thể tiến hành, thì HĐTTLD sẽ trở thành lựa chọn tiếp theo mà các bên có thể sử dụng để giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả và kịp thời.

Hiện nay, tại các tỉnh, thành phố có mật độ dân số cao và tập trung nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất, khu công nghệ cao như Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội, Hải Dương, Hải Phòng..., số lượng TCLĐCN diễn ra với tần suất lớn. Do đó, để giảm tải áp lực cho hệ thống TAND, việc giao thẩm quyền giải quyết TCLĐCN cho HĐTTLD là một giải pháp hợp lý. Điều này không chỉ giúp phân bổ công việc một cách hiệu quả mà còn đảm bảo HĐTTLD thực hiện đúng chức năng của mình. Đồng thời, việc này cũng khắc phục tình trạng hoạt động kém hiệu quả của HĐTTLD trước đây khi thẩm quyền giải quyết tranh chấp chỉ giới hạn trong phạm vi TCLĐ tập thể.

Bên cạnh những mặt tích cực có thể đạt được nêu trên, việc quy định thẩm quyền của HĐTTLD theo đơn vị hành chính cấp tỉnh thành phố trực thuộc trung ương như hiện nay cũng sẽ dẫn đến trường hợp một số HĐTTLD sẽ không có việc để giải quyết, không đáp ứng được mục đích đặt ra của phương pháp giải quyết tranh chấp này và gây thất thoát

---

<sup>33</sup> Bản tin quan hệ lao động số 35 (2020), Tlđd (1), trang 14.

lãng phí tiền của nhà nước và nhân dân. Việc BLLĐ năm 2019 quy định thẩm quyền giải quyết các TCLĐCN cho HĐTTLĐ chỉ là mở ra một phương thức mới cho việc giải quyết TCLĐCN. Thế nhưng, hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp đến đâu và giá trị mà phương thức giải quyết tranh chấp này mang lại còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố khác như: quy trình, thời hạn, thủ tục giải quyết, trình độ, năng lực, đạo đức của Trọng tài viên, giá trị của phán quyết trọng tài và các biện pháp cưỡng chế thi hành quyết định như thế nào. Đó chính là những điều kiện cốt lõi mang lại giá trị, tính khả thi của phương thức giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ trong thực tiễn áp dụng.<sup>34</sup>

### *2.1.2.2 Về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ*

Theo Báo cáo tại một số tỉnh, thành phố cho thấy, TCLĐCN giai đoạn 2015 - 2020 có xu hướng gia tăng trong thời gian vừa qua. Trong khi đó, số vụ TCLĐ tập thể và đình công thấp hơn so với giai đoạn 2010 - 2015 và có xu hướng giảm dần. Tuy nhiên, tính chất phức tạp của các vụ tranh chấp lại diễn ra theo chiều hướng phức tạp hơn. Hoạt động giải quyết TCLĐ tập thể thông qua HĐTTLĐ không được thực hiện đúng theo luật định mà chủ yếu thực hiện qua tổ công tác liên ngành. HGVLĐ và HĐTTLĐ thực hiện vai trò giải quyết TCLĐ tập thể, đình công thông qua tư cách là thành viên của tổ công tác liên ngành và hiệu quả của hoạt động của tổ công tác liên ngành là tương đối hiệu quả.<sup>35</sup> Xuất phát từ thực trạng nêu trên của HĐTTLĐ trong việc giải quyết các TCLĐ tập thể khi áp dụng BLLĐ năm 2012 và quy định của BLLĐ năm 2019 về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của HĐTTLĐ, tác giả dự liệu những vấn đề có thể phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật như sau:

Hiện nay, thỏa thuận trọng tài lao động vẫn chưa có quy định rõ ràng về thời điểm ký kết, hình thức và giá trị pháp lý, dẫn đến nhiều vướng mắc trong thực tiễn. Việc thiếu chế tài xử lý vi phạm khiến HĐTTLĐ có thể không được thành lập đúng hạn hoặc không đưa ra phán quyết kịp thời. Quá trình giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ cũng gặp khó khăn do chưa có quy định về quyền thu thập chứng cứ, chế tài xử lý khi các bên không hợp tác, và cơ chế bảo mật thông tin. Điều này gây lo ngại cho doanh nghiệp về nguy cơ lộ bí mật kinh doanh, làm giảm khả năng các bên lựa chọn trọng tài lao động.

<sup>34</sup> Đinh Văn Vinh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật Dân sự và Tổ tụng Dân sự, Trường Đại học Luật TP.HCM. Trang 56.

<sup>35</sup> Bản tin quan hệ lao động, Tlđđ (1), trang 10.

Ngoài ra, với tranh chấp phức tạp, hiện chưa có quy định về việc gia hạn thời gian giải quyết hay giá trị pháp lý của phán quyết ban hành quá hạn. Đáng chú ý, phán quyết của HĐTTLD không có giá trị chung thẩm và không mang tính bắt buộc thi hành, khiến nhiều bên lựa chọn khởi kiện trực tiếp ra Tòa án để tránh mất thời gian và chi phí giải quyết tranh chấp nhiều lần. Để nâng cao hiệu quả của HĐTTLD, cần hoàn thiện các quy định về thỏa thuận trọng tài, quyền hạn thu thập chứng cứ, bảo mật thông tin, gia hạn thời gian giải quyết và cơ chế thi hành phán quyết nhằm đảm bảo phương thức này thực sự khả thi trong thực tiễn.

### *2.1.2.3 Áp dụng thời hiệu trong giải quyết TCLĐCN của HĐTTLD*

BLLĐ năm 2012 trước đây không quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐCN cho HĐTTLD, nên chỉ có hai loại thời hiệu cho hai phương thức giải quyết TCLĐ, đối với hòa giải viên là 6 tháng và đối với tòa án là 12 tháng. BLLĐ năm 2019 quy định thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết đối với các TCLĐ là 09 tháng, theo tác giả đây là một khoảng thời gian hợp lý, phù hợp với yêu cầu đặt ra của các TCLĐCN cần được giải quyết nhanh, tránh tình trạng các bên lợi dụng thời hiệu để kéo dài việc thời gian yêu cầu giải quyết tranh chấp nhằm tăng mức bồi thường hoặc gây thiệt hại cho bên tranh chấp. Đồng thời, sau khi vụ tranh chấp được giải quyết bởi trọng tài, các bên còn có thể yêu cầu Tòa án giải quyết và thời hiệu yêu cầu là 1 năm. Nên việc quy định như vậy là phù hợp với việc giải quyết TCLĐCN thông qua trọng tài.<sup>36</sup>

Trước đây, do BLLĐ năm 2012 chưa quy định thẩm quyền cho trọng tài lao động đối với TCLĐCN, nên trong thực tế, HĐTTLD chưa từng được áp dụng để giải quyết tranh chấp trước khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực. Hiện nay, dù luật mới đã có hiệu lực, nhưng theo tác giả, thời hiệu được quy định là hợp lý và không phải là vấn đề cần quá lo ngại trong thực tiễn. Thay vào đó, các nội dung quan trọng cần quan tâm bao gồm thỏa thuận trọng tài, trình tự và thủ tục giải quyết tranh chấp, lựa chọn trọng tài viên, tính pháp lý của phán quyết và biện pháp thi hành.

Tuy nhiên, vẫn có khả năng thời hiệu bị kéo dài nếu các bên lợi dụng các lý do khách quan để trì hoãn quá trình giải quyết tranh chấp. Hiện nay, pháp luật chưa có quy định cụ thể về "lý do khác" có thể làm thời gian không được tính vào thời hiệu, tạo ra lỗ hổng pháp

---

<sup>36</sup> Đinh Văn Vinh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật Dân sự và Tổ tụng Dân sự, Trường Đại học Luật TP.HCM. Trang 65 – 66.

lý cho các bên tranh chấp viện dẫn lý do để kéo dài vụ việc. Điều này có thể dẫn đến thiệt hại cho các bên liên quan và làm chậm tiến trình giải quyết tranh chấp, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD và NSDLĐ. Vì vậy, cần có quy định rõ ràng hơn để tránh tình trạng lạm dụng thời hiệu trong giải quyết TCLĐ.

Tóm lại, BLLĐ năm 2019 ra đời quy định cho HĐTTLĐ thẩm quyền giải quyết các TCLĐCN nhằm đáp ứng kịp thời nhu cầu của xã hội trong bối cảnh các TCLĐCN diễn ra ngày càng nhiều và sự quá tải của ngành tòa án. Bên cạnh đó, việc giải quyết TCLĐ thông qua phương thức hòa giải và trọng tài nhằm phù hợp với xu hướng của các nước trên thế giới và các công ước của tổ chức lao động quốc tế (ILO). Hơn nữa, một trong những điểm đổi mới mang tính đột phá đó là phán quyết của BTT là một quyết định chứ không phải là một biên bản hòa giải thành như quy định trước đây của BLLĐ năm 2012.<sup>37</sup>

### **2.1.3 Thực tiễn về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân**

TCLĐCN là một trong những vấn đề quan trọng trong quan hệ lao động, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLD cũng như NSDLĐ. Khi các biện pháp thương lượng, hòa giải không đạt được kết quả, việc giải quyết tranh chấp tại TAND trở thành phương án quan trọng nhằm đảm bảo công lý, bảo vệ quyền lợi các bên và duy trì sự ổn định trong quan hệ lao động.

Theo số liệu thống kê từ TAND tối cao, trong giai đoạn từ năm 2020 đến năm 2023, tình hình thụ lý và giải quyết các vụ việc tại Tòa án có những biến động đáng chú ý. Năm 2020: Các Tòa án đã thụ lý tổng cộng 471.581 vụ việc và giải quyết được 7.494 trong số 8.398 đơn/vụ, đạt tỷ lệ 89,2%.<sup>38</sup> Năm 2022: Các Tòa án thụ lý 567.521 vụ việc, đã giải quyết 504.681 vụ, đạt tỷ lệ 88,9%, cao hơn năm trước 7,7%.<sup>39</sup> Năm 2023: Các Tòa án thụ lý 606.209 vụ việc, đã giải quyết 540.490 vụ, đạt tỷ lệ 89,16%; so với năm 2022, số vụ giải quyết tăng 35.809 vụ.<sup>40</sup> Như vậy, từ năm 2020 đến năm 2023, số lượng vụ việc thụ lý và giải quyết tại các Tòa án có xu hướng tăng, với tỷ lệ giải quyết đạt trên 88% mỗi năm. Có

<sup>37</sup> Đinh Văn Vinh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam, Luận văn thạc sĩ Luật Dân sự và Tố tụng Dân sự, Trường Đại học Luật TP.HCM. Trang 66.

<sup>38</sup> Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016 – 2020; phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của các tòa án.

<sup>39</sup> <https://tapchitoaan.vn/nam-2022-so-luong-chat-luong-giai-quet-xet-xu-cac-loai-vu-viec-dat-va-vuot-cac-chi-tieu-yeu-cau-de-ra7749.html>

<sup>40</sup> <https://tapchitoaan.vn/da-an-cua-he-thong-toa-an-nam-2023%C2%A0va-nhiem-vu-trong-tam-trong-thoi-gian-toi9973.html>

thể thấy các TCLĐCN được tòa án thụ lý và giải quyết với số lượng rất lớn qua các năm. Rất dễ gây tình trạng quá tải ở hệ thống TAND các cấp.

Cũng theo thống kê, tình hình giải quyết TCLĐCN tại một số tỉnh, thành phố có số lượng lớn hơn đáng kể so với các TCLĐ tập thể về quyền và lợi ích. Cụ thể, tại Bình Dương, trong giai đoạn từ năm 2018 đến năm 2020, số vụ TCLĐCN được gửi yêu cầu giải quyết và đã được giải quyết là 1.024 vụ, đạt tỷ lệ 100%, trong khi đó, không có bất kỳ vụ TCLĐ tập thể nào về quyền và lợi ích phát sinh trong cùng thời kỳ. Tại Thành phố Hồ Chí Minh, từ năm 2018 đến năm 2020, số vụ TCLĐCN được yêu cầu giải quyết là 2.484 vụ, trong đó, 1.099 vụ đã được giải quyết, đạt tỷ lệ 44,25%. Đối với TCLĐ tập thể, số vụ được yêu cầu giải quyết là 41 vụ và tất cả đều đã được giải quyết, đạt tỷ lệ 100%. Tại Đồng Nai, số vụ TCLĐCN được yêu cầu giải quyết là 1.071 vụ, trong đó 927 vụ đã được giải quyết, đạt tỷ lệ 86,55%. Trong khi đó, số vụ TCLĐ tập thể được yêu cầu giải quyết và đã giải quyết thành công là 78 vụ, đạt tỷ lệ 100%.<sup>41</sup>

Những số liệu trên cho thấy TCLĐCN chiếm tỷ lệ cao hơn đáng kể so với TCLĐ tập thể tại các địa phương có khu công nghiệp lớn, đồng thời cũng phản ánh hiệu quả giải quyết TCLĐ của từng khu vực. Các TCLĐCN hiện nay đang chiếm đại đa số và được giải quyết thông qua TAND là chủ yếu. Trong khi đó, các TCLĐCN thường là những tranh chấp về quyền và lợi ích gắn liền với đời sống hàng ngày của NLĐ và cần phải giải quyết nhanh chóng để tiếp tục quan hệ lao động, duy trì cuộc sống của NLĐ.

Từ thực trạng giải quyết TCLĐCN tại TAND, có thể thấy rằng số lượng vụ việc thụ lý và giải quyết ngày càng gia tăng, phản ánh sự phát sinh tranh chấp thường xuyên trong quan hệ lao động. Dữ liệu thống kê từ TAND tối cao cho thấy tỷ lệ giải quyết các vụ TCLĐCN luôn duy trì ở mức trên 88% mỗi năm, cho thấy nỗ lực không ngừng của hệ thống tư pháp trong việc đảm bảo quyền lợi cho NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, sự gia tăng đáng kể của các vụ việc cũng đặt ra thách thức lớn về tình trạng quá tải trong hệ thống tòa án, đặc biệt là tại các địa phương có khu công nghiệp lớn như Bình Dương, TP. Hồ Chí Minh và Đồng Nai.

Nhìn chung, việc giải quyết TCLĐCN tại TAND đã đạt được nhiều kết quả tích cực nhưng vẫn còn nhiều thách thức. Để nâng cao hiệu quả trong tương lai, cần có sự phối hợp

---

<sup>41</sup> Bản tin quan hệ lao động số 35 (2020), Tlđd (1), trang 11.

chặt chẽ hơn giữa các cơ quan chức năng, đẩy mạnh công tác hòa giải, nâng cao nhận thức pháp luật của NLĐ và NSDLĐ, cũng như cải thiện cơ chế xử lý tranh chấp một cách linh hoạt, nhanh chóng và hiệu quả hơn.

## **2.2 Kết quả đạt được trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam**

Thực tế trong những năm gần đây cho thấy số lượng các tranh chấp cá nhân diễn ra là khá nhiều nhưng số lượng các TCLĐCN được yêu cầu hòa giải thông qua HGVLĐ, HĐTTLĐ là không nhiều, dù các vụ việc có tăng theo hàng năm nhưng chưa phản ánh được thực tế phát sinh tranh chấp. Nguyên nhân dẫn đến tình trạng này một phần là do tại một số doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp nhà nước và một số doanh nghiệp lớn đã chủ động quan tâm và thành lập tổ chức công đoàn, hội đồng hòa giải cơ sở ở doanh nghiệp nên khi có các TCLĐ xảy ra thì một số các tranh chấp này đã được hội đồng hòa giải cơ sở giải quyết. Mặt khác, do tâm lý NLĐ còn cảm thấy xa lạ với cơ quan nhà nước có thẩm quyền, còn NSDLĐ thì mang nặng tính thành tích của các doanh nghiệp trong quá trình hoạt động, sản xuất kinh doanh nên không muốn tiến hành hòa giải thông qua HGVLĐ.<sup>42</sup>

Bên cạnh đó, việc giải quyết các TCLĐCN tại tòa án đều triển khai công tác tổ chức hòa giải một cách nghiêm túc, theo đúng trình tự, thủ tục luật định. Đội ngũ thẩm phán được phân công làm công tác hòa giải có kỹ năng cũng như phương pháp hòa giải tốt, thêm vào đó là thiện chí của các bên trong tranh chấp ngày càng được ý thức hơn trong hoạt động hòa giải tại tòa. Vì vậy, các tranh chấp cá nhân sau khi được tòa án thụ lý đã hòa giải thành đạt tỷ lệ cao (đạt 79% theo Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 của TAND tối cao).<sup>43</sup> Với tỷ lệ hòa giải thành cao như vậy đã cân bằng được lợi ích của các bên, đồng thời quyền tự quyết của các bên cũng được bảo đảm, tránh được việc phải tiến hành các thủ tục giải quyết tiếp theo tại TAND vốn tốn rất nhiều thời gian và kinh phí của đương sự.

## **2.3 Một số tồn tại, hạn chế trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Việt Nam và nguyên nhân của nó**

Dù đã đạt được một số kết quả đáng ghi nhận, hoạt động này vẫn chưa hoàn toàn đáp ứng được kỳ vọng. Trên thực tế, ở nhiều địa phương, tình trạng NSDLĐ vi phạm các quy định của pháp luật lao động vẫn diễn ra phổ biến, đặc biệt trong các vấn đề quan trọng

<sup>42</sup> Trần Thị Nhã Nhung (2022), Tranh chấp lao động cá nhân – Thực tiễn và giải pháp hạn chế, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam Số 8 tháng 8 năm 2022.

<sup>43</sup> Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 của Tòa án nhân dân tối cao.

như bảo hiểm xã hội, tiền lương, thời giờ làm việc và chế độ nghỉ ngơi. Những vi phạm này không chỉ gây ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ mà còn làm nảy sinh nhiều tranh chấp kéo dài giữa các bên. Hơn nữa, tình trạng khiếu kiện không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục pháp luật vẫn diễn ra phức tạp, làm gia tăng áp lực lên các cơ quan giải quyết tranh chấp. Trong khi đó, công tác quản lý nhà nước đối với lĩnh vực lao động, cũng như vai trò hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, vẫn chưa theo kịp yêu cầu thực tiễn, dẫn đến việc xử lý các vấn đề phát sinh còn nhiều bất cập.

### **2.3.1 Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải viên lao động**

#### *2.3.1.1 Tồn tại, hạn chế*

BLLĐ năm 2019 đã có nhiều điểm mới trong việc giải quyết TCLĐCN, tuy nhiên, vẫn tồn tại nhiều hạn chế trong cả quy định pháp luật và thực tiễn triển khai. Những bất cập này ảnh hưởng đến hiệu quả thực tế của quá trình giải quyết tranh chấp, làm giảm niềm tin của NLĐ và NSDLĐ vào hệ thống pháp luật. Cụ thể:

*Thứ nhất*, quy định pháp luật về giải quyết TCLĐCN chưa thực sự đáp ứng yêu cầu thực tiễn:

BLLĐ năm 2019 vẫn duy trì quy định về một số loại tranh chấp không bắt buộc phải qua HGVLD, như tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ hay tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ và doanh nghiệp. Trong khi đó, những tranh chấp này có tính chất phức tạp, rất cần sự hỗ trợ từ HGVLD để giúp các bên thương lượng, giải quyết xung đột một cách hiệu quả. Biên bản hòa giải thành do HGVLD lập chỉ mang tính ghi nhận sự thỏa thuận giữa các bên mà không có giá trị cưỡng chế thi hành. Nếu một bên không thực hiện đúng thỏa thuận, bên còn lại cũng không thể yêu cầu cơ quan thi hành án can thiệp. Điều này làm giảm tính hiệu quả của phương thức hòa giải, khiến các bên tranh chấp không tin tưởng vào quá trình này.

Pháp luật chỉ quy định về việc tuyển dụng, bổ nhiệm và đánh giá HGVLD nhưng chưa có quy định rõ ràng về cơ chế đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn. Điều này dẫn đến tình trạng nhiều HGVLD thiếu kỹ năng thương lượng, hòa giải, không thể đảm bảo chất lượng giải quyết tranh chấp. Theo Khoản 1 Điều 190 BLLĐ năm 2019, thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐCN là 6 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi vi phạm. Tuy nhiên, khái niệm “ngày phát hiện ra hành vi vi phạm” không được làm rõ, dẫn đến việc áp dụng quy định

này trong thực tế còn linh hoạt, cảm tính, gây khó khăn cho cả NLĐ và cơ quan giải quyết tranh chấp.

*Thứ hai, đội ngũ HGVLD chưa đáp ứng yêu cầu thực tế:*

Dù được bổ nhiệm nhưng nhiều HGVLD chỉ hoạt động mang tính hình thức, thiếu sự chủ động trong việc tiếp nhận và giải quyết tranh chấp. Thậm chí, có những địa phương từ khi bổ nhiệm đến nay, HGVLD chưa thực hiện hòa giải thành công một vụ việc nào. Điều này không có nghĩa là khu vực đó không xảy ra tranh chấp mà có thể do NLĐ không biết đến quyền yêu cầu hòa giải. NLĐ e ngại thủ tục pháp lý hoặc lo ngại va chạm với NSDLĐ. HGVLD tổ chức hòa giải nhưng các bên không tham gia, khiến quá trình hòa giải không thể tiến hành.

Ở nhiều địa phương, số lượng HGVLD quá ít so với nhu cầu thực tế. Một số quận, huyện có nhiều khu công nghiệp nhưng lại không có đủ HGVLD để đáp ứng nhu cầu giải quyết tranh chấp. Việc phân bổ không đồng đều dẫn đến tình trạng quá tải ở một số nơi và bỏ trống nhiệm vụ hòa giải ở những nơi khác. Do chưa được đào tạo bài bản về pháp luật lao động, kỹ năng thương lượng và xử lý tình huống, nhiều HGVLD chưa đủ năng lực để giải quyết tranh chấp một cách hiệu quả. Điều này khiến quá trình hòa giải diễn ra sơ sài, mang tính hình thức và không thực sự giúp các bên tìm được giải pháp bền vững.

*Thứ ba, vai trò của Phòng Nội vụ còn hạn chế:*

Hiện nay, Phòng LĐTBXH ở nhiều địa phương chủ yếu tập trung vào lĩnh vực thương binh - xã hội, trong khi mảng lao động chưa được quan tâm đúng mức. Điều này dẫn đến việc khi có TCLĐ xảy ra, cơ quan này tỏ ra lúng túng, thiếu quy trình xử lý rõ ràng. Công tác hòa giải lao động không chỉ phụ thuộc vào HGVLD mà còn cần sự phối hợp giữa nhiều cơ quan khác nhau. Tuy nhiên, sự kết nối giữa Phòng LĐTBXH, công đoàn, doanh nghiệp và Tòa án chưa thực sự chặt chẽ, khiến quá trình giải quyết tranh chấp bị kéo dài.

*Thứ tư, công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật chưa hiệu quả:*

Do thiếu các chương trình phổ biến kiến thức pháp luật về lao động, nhiều NLĐ không biết đến quyền lợi và các phương thức giải quyết tranh chấp hợp pháp. Họ thường có tâm lý ngại kiện tụng hoặc e sợ bị mất việc nếu khiếu nại. Một số doanh nghiệp nhỏ và vừa không nắm rõ quy định pháp luật lao động, dẫn đến các vi phạm không cố ý. Khi xảy

ra tranh chấp, họ không biết cách tiếp cận hòa giải, dẫn đến việc tranh chấp kéo dài, ảnh hưởng đến quan hệ lao động.

Một số bên tranh chấp không muốn tham gia hòa giải thông qua HGVLD vì lo sợ bị xử lý vi phạm hành chính. Điều này làm giảm hiệu quả của phương thức hòa giải, khiến NLD và NSDLĐ chọn cách tự giải quyết hoặc đưa vụ việc thẳng ra Tòa án, gây áp lực lên hệ thống xét xử.

### *2.3.1.2 Nguyên nhân*

*Thứ nhất*, nguyên nhân xuất phát từ những hạn chế, bất cập của hệ thống pháp luật về giải quyết TCLĐCN trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành. Hệ quả là quá trình áp dụng pháp luật còn gặp nhiều khó khăn và TCLĐCN vẫn không ngừng gia tăng trong thực tế.

*Thứ hai*, yêu cầu đa dạng hóa thành phần đội ngũ HGVLD vẫn có những hạn chế nhất định, dẫn đến tình trạng cùng là HGVLD nhưng người thì quá tải, người thì không có việc. Điều này sẽ gây khó khăn cho việc đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của HGVLD.

*Thứ ba*, mặc dù hòa giải là nguyên tắc xuyên suốt quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân nhưng hiện nay, ở một số địa phương chưa kiện toàn đội ngũ HGVLD hoặc đã kiện toàn nhưng chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Thậm chí, đã có HGVLD nhưng đội ngũ này hoạt động không hiệu quả, hòa giải vẫn mang tính hình thức, kỹ năng, phương pháp hòa giải chưa tốt nên dễ vụ việc kéo dài.<sup>44</sup>

### *2.3.1.3 Ví dụ thực tiễn*

Trong quá trình giải quyết TCLĐCN thông qua HGVLD, nhiều sai sót có thể xảy ra, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD. Một ví dụ điển hình là trường hợp của anh A, một công nhân làm việc tại một công ty may mặc ở Bình Dương. Sau ba năm làm việc, anh bị công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với lý do tái cơ cấu nhân sự. Tuy nhiên, anh A cho rằng quyết định này không có căn cứ hợp lý, bởi theo thông báo trước đó, anh không thuộc diện bị cắt giảm. Khi các nỗ lực thương lượng với công ty không đạt kết quả, anh đã nộp đơn yêu cầu HGVLD tại Phòng LĐTBXH địa phương can thiệp.

---

<sup>44</sup> Khúc Thị Phương Nhung (2020), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải – Một số tồn tại và giải pháp khắc phục, Tạp chí Khoa học Kiểm sát Số 05 năm 2020.

Sau khi tiếp nhận vụ việc, hòa giải viên làm việc với cả hai bên và kết luận rằng công ty đã thực hiện đúng quy định pháp luật, đồng thời khuyên anh A nên chấp nhận khoản trợ cấp mất việc thay vì tiếp tục khiếu nại. Tuy nhiên, sau đó, anh A quyết định khởi kiện ra TAND. Trong quá trình xét xử, Tòa án xác định việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật, yêu cầu công ty phải bồi thường thiệt hại và nhận anh A quay trở lại làm việc. Điều này cho thấy hòa giải viên đã mắc sai sót nghiêm trọng trong việc đánh giá tính hợp pháp của quyết định chấm dứt hợp đồng.

Sai sót đầu tiên đến từ việc hòa giải viên không xem xét đầy đủ các điều kiện pháp lý liên quan đến việc chấm dứt hợp đồng. Theo Khoản 3 Điều 42 BLLĐ năm 2019, khi doanh nghiệp tái cơ cấu nhân sự dẫn đến cắt giảm lao động, họ phải xây dựng phương án sử dụng lao động, thông báo trước và có chính sách hỗ trợ phù hợp. Nếu không tuân thủ đúng quy trình, quyết định sa thải có thể bị xem là trái luật. Trong trường hợp của anh A, hòa giải viên đã bỏ qua yếu tố này, dẫn đến kết luận sai lệch. Bên cạnh đó, hòa giải viên thiếu tính khách quan khi đưa ra kết luận. Việc nhận định rằng công ty làm đúng quy định mà không xem xét đầy đủ tài liệu từ phía NLD cho thấy dấu hiệu của sự thiên vị hoặc thiếu chuyên môn. Hòa giải cần đảm bảo tính công bằng giữa hai bên, nhưng trong trường hợp này, hòa giải viên dường như đã chịu tác động từ phía doanh nghiệp hoặc không có đủ hiểu biết pháp lý để đánh giá chính xác vụ việc.

Một sai sót quan trọng khác là hòa giải viên không tư vấn đầy đủ quyền lợi của NLD. Thay vì chỉ khuyên anh A chấp nhận trợ cấp mất việc, hòa giải viên lẽ ra cần thông tin cho anh về quyền khiếu nại hoặc khởi kiện ra Tòa án nếu cảm thấy quyền lợi bị xâm phạm. Nếu không quyết tâm theo đuổi vụ kiện, anh A có thể đã chấp nhận mức bồi thường thấp hơn so với quy định của pháp luật, gây thiệt thòi cho bản thân.

Trường hợp của anh A là một minh chứng cho thấy khi HGVLD không thực hiện đúng trách nhiệm hoặc đánh giá sai tình huống, NLD có thể chịu thiệt thòi. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc nâng cao năng lực chuyên môn của hòa giải viên, đảm bảo tính công bằng, minh bạch trong quá trình hòa giải. NLD cũng cần trang bị kiến thức pháp luật đầy đủ để bảo vệ quyền lợi của mình, không nên phụ thuộc hoàn toàn vào kết quả hòa giải nếu cảm thấy không thỏa đáng.

### **2.3.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua hội đồng trọng tài lao động**

### 2.3.2.1 Tồn tại, hạn chế

HĐTTLĐ là bên thứ ba giữ vai trò trung gian, độc lập với các bên trong quan hệ tranh chấp, phân xử thông qua phán quyết có giá trị ràng buộc thực hiện. So sánh các phương thức giải quyết tranh chấp khác, trọng tài lao động chứa đựng đặc điểm của hình thức tài phán về lao động nhưng cũng đồng thời mang nhiều đặc trưng và lợi ích riêng. Có thể thấy, nếu như hoà giải hay thương lượng chỉ mang tính chất khuyến nghị, việc tuân thủ phụ thuộc hoàn toàn vào thiện chí, ý thức cùng tinh thần tự giác thì chế định trọng tài lao động khắc phục vấn đề bằng phán quyết chung thẩm (không bị kháng cáo, kháng nghị), sau khi phát sinh hiệu lực sẽ ràng buộc các bên có nghĩa vụ thi hành. Tương quan đối chiếu với Tòa án, giải quyết tranh chấp ở HĐTTLĐ không bắt buộc công khai. Điều này cho phép thông tin về vụ việc, tài liệu chứng cứ được giữ bí mật, hạn chế tiết lộ những vấn đề nội bộ, bất lợi. Ngoài ra, thủ tục trọng tài cũng phần nào đơn giản, linh hoạt, thuận tiện hơn.<sup>45</sup>

BLLĐ năm 2019 đã có nhiều sửa đổi và bổ sung đáng kể so với các văn bản trước đó, nhằm hoàn thiện khung pháp lý, củng cố sự ổn định và thúc đẩy quan hệ lao động phát triển bền vững. Tuy nhiên, vẫn tồn tại khoảng cách nhất định giữa quy định pháp luật và thực tiễn triển khai, đòi hỏi sự điều chỉnh và hoàn thiện hơn nữa.

Thời điểm trước đó, Bộ LĐTBXH thống kê từ năm 1995 đến năm 2017, mặc dù HĐTTLĐ đã thành lập ở tất cả các tỉnh, thành trên cả nước nhưng thực tế lại chưa tiến hành được bất cứ hoạt động giải quyết TCLĐ nào. Dưới phương diện hiệu quả cho thấy quy định liên quan đến thẩm quyền, cách thức và phương pháp hoạt động của HĐTTLĐ lúc bấy giờ chưa hoàn toàn tối ưu, hợp lý. Thực tế tiếp diễn đến hiện tại, Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (Cục Quan hệ lao động và Tiền lương) khảo sát tại thành phố Hồ Chí Minh vào đầu năm 2023 nhận xét: “Hoạt động của HĐTTLĐ nhìn chung vẫn tương đối lảng đong, không có vụ TCLĐ tập thể nào do Hội đồng giải quyết do các cuộc ngừng việc, đình công không đúng quy định pháp luật”.<sup>46</sup> Sau một thời gian ngắn áp dụng kể từ khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực, hoạt động giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ vẫn chưa tạo được dấu ấn rõ nét. Mức độ thuyết phục chưa đủ mạnh để nâng cao nhận thức về vai

<sup>45</sup> Nguyễn Mỹ Linh (2024), Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam.

<sup>46</sup> Trung tâm Hỗ trợ phát triển Quan hệ lao động (2023), Bản tin Quan hệ lao động số 44 – Quý 1.2023, Trang 6.

trò và tầm quan trọng của cơ chế này, dù đã có nhiều cải tiến trong việc xây dựng thể chế pháp luật.

*Thứ nhất, quy định cơ cấu tổ chức:* Nếu như ở BLLĐ năm 2012, số lượng thành viên HĐTTLĐ là số lẻ và không quá 07 người thì theo quy định mới, số lượng trọng tài viên do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định, ít nhất là 15 người.<sup>47</sup> Điều chỉnh tăng số lượng thành viên sẽ giảm tải khó khăn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, phù hợp tình hình TCLĐ tiềm ẩn xu hướng gia tăng về số lượng, phức tạp về tính chất. Dù vậy, điều kiện tiêu chuẩn lựa chọn trọng tài viên cũng không kém phần quan trọng.

Trọng tài viên lao động là người hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực quan hệ lao động, có uy tín và công tâm.<sup>48</sup> Tuy nhiên, việc đánh giá các tiêu chí liên quan, như mức độ hiểu biết pháp luật, kỹ năng giải quyết tranh chấp và tính công tâm, vẫn gặp nhiều khó khăn do thiếu cơ sở định lượng rõ ràng. Hiện nay, khung so sánh và đối chiếu chưa được xây dựng một cách cụ thể, dẫn đến tình trạng một số địa phương ưu tiên cơ cấu chức danh hơn là chú trọng đến chất lượng chuyên môn.

*Thứ hai, về thẩm quyền giải quyết tranh chấp:* Trong các văn bản quy phạm pháp luật trước đây, phạm vi thẩm quyền của HĐTTLĐ còn bị giới hạn, chỉ áp dụng đối với TCLĐ tập thể về lợi ích. Nhận thấy hạn chế này, BLLĐ năm 2019 đã điều chỉnh theo hướng mở rộng thẩm quyền, cho phép HĐTTLĐ tiếp nhận giải quyết cả TCLĐCN và TCLĐ tập thể về quyền. Tuy nhiên, mô hình trọng tài lao động tại Việt Nam hiện vẫn hoạt động theo cơ chế thường trực, với cơ cấu tổ chức, trụ sở, danh sách trọng tài viên và bộ phận thường trực. Hình thức trọng tài tự nguyện do các bên thỏa thuận thành lập vẫn chưa được công nhận trong hệ thống pháp luật.

*Thứ ba, về kinh phí hoạt động:* HĐTTLĐ trên danh nghĩa là một đơn vị độc lập nhưng về mặt tổ chức và cơ sở hoạt động lại chịu quản lý của chính quyền địa phương.<sup>49</sup> Kinh phí hoạt động của HĐTTLĐ do ngân sách nhà nước bảo đảm, được bố trí hằng năm cùng với dự toán chi thường xuyên của Sở Lao động - Thương binh và Xã hội. Việc lập dự toán, quản lý, quyết toán kinh phí bảo đảm hoạt động thực hiện theo quy định pháp luật về

<sup>47</sup> Khoản 2 Điều 185 BLLĐ năm 2019.

<sup>48</sup> Điểm a Khoản 3 Điều 185 BLLĐ năm 2019.

<sup>49</sup> Trần Thị Nguyệt (2012), Giải quyết tranh chấp bằng trọng tài theo pháp luật Việt Nam, Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội, Trang 36.

ngân sách nhà nước.<sup>50</sup> Xét về nghĩa vụ tài chính trong giải quyết TCLĐ tại Tòa án, mức án phí đã được quy định một cách chi tiết, cụ thể và minh bạch, giúp các bên có thể ước tính trước. Ngược lại, đối với phương thức trọng tài lao động, hiện vẫn chưa có quy định rõ ràng về việc có phát sinh chi phí hay không, cũng như mức phí mà các bên phải chi trả. Việc thiếu quy định công khai về chi phí trở thành rào cản lớn, khiến NLD e ngại lựa chọn trọng tài. Điều này đặc biệt đáng lo ngại, bởi họ vốn là nhóm yếu thế, nếu không thể dự trù trước các khoản chi phí, họ có thể gặp khó khăn nghiêm trọng khi mức phí trọng tài quá cao, trở thành gánh nặng tài chính khó có thể chi trả.

*Thứ tư, về công tác hoạt động:* Mục đích thành lập HĐTTLD nhằm tiến hành các hoạt động trọng tài, kết quả cuối cùng từ chuỗi quá trình đưa đến hình thành phán quyết có hiệu lực và giá trị thi hành. Song thực tế, chức năng trọng tài hiện không tách biệt một cách quá rõ ràng với hòa giải, bản chất vẫn duy trì hỗ trợ các bên trong quan hệ tranh chấp, phối hợp cùng Sở LĐTBXH, các Sở, ngành, địa phương, đơn vị liên quan tuyên truyền, phổ biến giáo dục về pháp luật lao động, tham gia tư vấn, hướng dẫn các hoạt động hòa giải. HĐTTLD xuyên suốt đang thể hiện tinh thần đóng góp, giúp sức, phụ đỡ cơ chế mà chưa độc lập phát huy năng lực chuyên trách.<sup>51</sup>

*Thứ năm, về hiệu lực của phán quyết trọng tài:* Theo nguyên tắc, phán quyết trọng tài có giá trị chung thẩm và mang tính bắt buộc đối với các bên trong quan hệ tranh chấp. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động hiện hành vẫn chưa quy định cụ thể về vấn đề này, dẫn đến những vướng mắc trong quá trình thực thi. Phán quyết trọng tài lao động không có biện pháp bảo đảm thi hành.

Hai bên thỏa thuận lựa chọn HĐTTLD giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.<sup>52</sup> Vô hình trung, quy định này nhấn mạnh vai trò của Tòa án trong trường hợp các bên không chủ động hoặc không thiện chí thực hiện phán quyết trọng tài, nhưng lại chưa có cơ chế bảo đảm thực thi hiệu quả. Do

<sup>50</sup> Điểm c, Khoản 3, Điều 103, Nghị định 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.

<sup>51</sup> Nguyễn Mỹ Linh (2024), Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam.

<sup>52</sup> Khoản 4, Điều 189; Khoản 5, Điều 193, BLLĐ năm 2019

phán quyết trọng tài không có giá trị pháp lý thi hành tương đương với bản án và chủ yếu dựa vào sự tự nguyện của các bên, điều này phần nào làm suy giảm niềm tin vào cơ chế trọng tài.

### 2.3.2.2 Nguyên nhân

Mặc dù đã có lịch sử lập pháp và thực tiễn áp dụng trong một khoảng thời gian tương đối dài, nhưng HĐTTLD vẫn chưa khẳng định được vai trò một cách rõ nét, chưa tạo được dấu ấn đủ mạnh để minh chứng cho tầm quan trọng của mình. Thực trạng này bắt nguồn từ nhiều nguyên nhân, ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả hoạt động của cơ chế trọng tài lao động:

Hệ thống pháp luật lao động vẫn chưa đảm bảo tính rõ ràng, thống nhất và đồng bộ. Trước đây, các văn bản quy phạm pháp luật về lao động tồn tại nhiều hạn chế, chẳng hạn như phạm vi thẩm quyền bị bó hẹp, yêu cầu bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải trước khi giải quyết tranh chấp, hay thời hiệu yêu cầu HĐTTLD chưa tính đến các trường hợp bất khả kháng. Nhằm kế thừa và khắc phục những bất cập này, BLLĐ năm 2019 đã có nhiều điều chỉnh quan trọng. Tuy nhiên, do mới có hiệu lực từ ngày 1/1/2021, văn bản này vẫn đang trong giai đoạn hoàn thiện, chưa có đủ cơ sở thực nghiệm để đánh giá toàn diện hiệu quả thực thi. Bên cạnh đó, một số nội dung quan trọng vẫn chưa được quy định cụ thể như điều kiện và tiêu chuẩn của trọng tài viên, mức phí trọng tài, cũng như cơ chế bảo đảm thực thi phán quyết. Những hạn chế này gây ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình áp dụng pháp luật và hiệu quả của HĐTTLD.

Hạn chế trong việc hiểu biết pháp luật là một rào cản đáng kể. Do mức độ nhận thức và khả năng tiếp cận pháp luật của NLĐ không đồng đều, họ gặp khó khăn khi lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp mà chưa nắm rõ quy trình, cơ chế hoạt động, tính khả thi và hiệu lực thực thi. Điều này dễ dẫn đến tâm lý e dè, lo ngại khi đưa ra quyết định.

Ở một số địa phương, HĐTTLD chưa được nhìn nhận đúng với vai trò và tầm quan trọng của mình, dẫn đến sự quan tâm chưa tương xứng. Chế độ đãi ngộ và chính sách bồi dưỡng dành cho đội ngũ trọng tài viên vẫn chưa thực sự phù hợp với trình độ, năng lực và kinh nghiệm của họ. Đây cũng chính là rào cản lớn trong việc thu hút những người đủ điều kiện tham gia. Ngoài ra, do làm việc theo chế độ kiêm nhiệm, các trọng tài viên gặp khó

khăn trong việc nghiên cứu, phân tích chuyên sâu và theo sát các vụ TCLĐ. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng và hiệu quả giải quyết tranh chấp.

Thiếu định hướng phương thức. Liên hệ mật thiết với quan hệ lao động, Công đoàn là cầu nối giải đáp thắc mắc, hướng dẫn giải quyết mâu thuẫn, xung đột giữa NLĐ với NSDLĐ. Khi công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật tại cơ sở triển khai còn gặp nhiều khó khăn, thiếu định hướng giải quyết tranh chấp thông qua HĐTTLĐ cũng khiến NLĐ chưa tiêm cận phương thức.<sup>53</sup>

Bất kể nguyên nhân xuất phát từ đâu, thực tế cho thấy việc giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ chưa được đánh giá đúng mức. Điều này dẫn đến sự thiếu hụt trong việc bảo vệ, cân bằng và giải quyết toàn diện quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

### 2.3.2.3 Ví dụ thực tiễn

Việc giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ có thể dẫn đến sai sót nếu không tuân thủ đúng quy định pháp luật. Một ví dụ có thể kể đến là trường hợp của anh C, một nhân viên kỹ thuật làm việc tại Công ty Z theo hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm. Sau 2 năm làm việc, công ty đột ngột cắt giảm nhân sự và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh C mà không báo trước đúng thời hạn cũng như không chi trả trợ cấp thôi việc theo quy định. Anh C cho rằng công ty đã chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và yêu cầu công ty bồi thường hợp đồng, trả đủ tiền trợ cấp thôi việc.

Không đạt được thỏa thuận với công ty, anh C đã gửi đơn yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết tranh chấp. Trong trường hợp này, mặc dù luật có cho phép HĐTTLĐ giải quyết TCLĐCN, nhưng do nguyên tắc thỏa thuận giữa hai bên, nếu công ty Z không đồng ý tham gia phiên trọng tài, Hội đồng Trọng tài không thể cưỡng chế công ty tham gia. Điều này làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp, khiến anh C phải chuyển hồ sơ sang Tòa án, mất thêm thời gian và công sức.

Như vậy, dù HĐTTLĐ có thẩm quyền, nhưng vì phụ thuộc vào sự đồng ý của cả hai bên nên cơ chế này không phải là lựa chọn tối ưu trong thực tế. Do đó, NLĐ khi gặp tranh chấp thường chọn khởi kiện tại TAND để đảm bảo hiệu quả và tính cưỡng chế của phán quyết.

---

<sup>53</sup> Nguyễn Mỹ Linh (2024), Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam.

Giả sử công ty Z đồng ý giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ. Sau đó HĐTTLĐ ra quyết định yêu cầu công ty Z bồi thường 3 tháng lương cho NLĐ. Tuy nhiên, công ty cố tình không thanh toán và không có cơ chế cưỡng chế buộc công ty thực hiện. NLĐ lại phải tiếp tục khởi kiện ra Tòa án, mất thêm thời gian và chi phí. Trường hợp nếu phán quyết của HĐTTLĐ không công nhận toàn bộ yêu cầu của NLĐ nhưng lại có sai sót trong quá trình xem xét bằng chứng, NLĐ sẽ không có quyền kháng cáo như khi giải quyết tại Tòa án. Vậy nên mặc dù pháp luật cho phép giải quyết TCLĐCN thông qua HĐTTLĐ, nhưng cơ chế này không phải là lựa chọn tối ưu trong thực tế.

### **2.3.3. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua tòa án nhân dân**

#### *2.3.3.1 Tồn tại, hạn chế*

Giải quyết TCLĐCN tại TAND là một trong những cơ chế quan trọng nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ. Khi các phương thức giải quyết tranh chấp khác như hòa giải tại cơ sở hoặc thương lượng tập thể không đạt được kết quả mong muốn, việc đưa vụ việc ra xét xử tại Tòa án trở thành giải pháp cuối cùng để đảm bảo công bằng và trật tự trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên thực tiễn cho thấy, dù pháp luật đã có những quy định tương đối đầy đủ về trình tự, thủ tục cũng như thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết TCLĐCN, nhưng quá trình thực thi vẫn tồn tại không ít hạn chế:

*Thứ nhất*, áp lực quá tải lên hệ thống Tòa án: Hiện nay, đa phần các TCLĐCN đều được đưa ra Tòa án giải quyết, dẫn đến tình trạng quá tải và án tồn đọng kéo dài qua nhiều năm. Việc số lượng vụ án lao động ngày càng gia tăng khiến Tòa án không thể xử lý kịp thời, ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của các bên tranh chấp, đặc biệt là NLĐ – nhóm yếu thế trong quan hệ lao động. Điều này xảy ra mặc dù pháp luật cho phép các bên tự thương lượng hoặc nhờ đến sự hỗ trợ của HGVLĐ hoặc HĐTTLĐ.

*Thứ hai*, chất lượng xét xử chưa đồng đều, nhiều vụ án thiếu căn cứ pháp luật: Một số vụ án lao động khi xét xử sơ thẩm vẫn tồn tại những thiếu sót nghiêm trọng về căn cứ pháp luật và tính khách quan trong đánh giá chứng cứ, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Trong quá trình xét xử, vẫn có những trường hợp Tòa án đánh giá chứng cứ chưa toàn diện, thiếu khách quan, dẫn đến những quyết định chưa chính xác. Một số thẩm phán chưa nghiên cứu kỹ hồ sơ vụ án, không xem xét đầy đủ yêu cầu của

đương sự, thậm chí thụ lý sai đối tượng khởi kiện, làm phát sinh tình trạng xét xử sai. Điều này dẫn đến việc Tòa án cấp phúc thẩm phải sửa hoặc hủy án sơ thẩm, kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp và làm gia tăng chi phí tố tụng cho các bên liên quan.

*Thứ ba*, khó khăn trong thu thập và cung cấp chứng cứ: Một trong những trở ngại lớn của NLD khi khởi kiện TCLĐCN tại Tòa án là việc thu thập và cung cấp tài liệu, chứng cứ để chứng minh quyền lợi của mình bị xâm phạm. Trong thực tế, phần lớn các hồ sơ liên quan đến quan hệ lao động như hợp đồng lao động, bảng lương, nội quy công ty đều do doanh nghiệp quản lý, khiến NLD gặp khó khăn trong việc tiếp cận và thu thập tài liệu làm căn cứ khởi kiện. Bên cạnh đó, không ít trường hợp NLD gửi đơn khởi kiện nhưng lại không đúng thẩm quyền, gây mất thời gian và kéo dài quá trình xét xử.

*Thứ tư*, cơ chế giải quyết tại Tòa án chưa phù hợp với tranh chấp nhỏ, đơn giản: Tòa án là cơ quan có thẩm quyền cao nhất trong việc giải quyết TCLĐ, tuy nhiên, cơ chế này không thực sự phù hợp với những tranh chấp nhỏ, đơn giản, hoặc những vụ việc cần được giải quyết nhanh chóng. Việc theo đuổi một vụ kiện tại Tòa án đòi hỏi nhiều thời gian, công sức và chi phí tố tụng, gây ảnh hưởng đến cả NLD và NSDLĐ. Trong khi đó, những tranh chấp không quá phức tạp có thể được giải quyết hiệu quả hơn thông qua hòa giải tại cơ sở hoặc tại HĐTTLĐ.

Giải quyết TCLĐCN tại TAND dù là phương thức mang tính pháp lý cao nhất nhưng vẫn tồn tại nhiều bất cập từ quá tải hệ thống, chất lượng xét xử chưa đồng đều, khó khăn trong thu thập chứng cứ đến những hạn chế trong quy trình pháp lý. Những vấn đề này không chỉ làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp mà còn ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của NLD và doanh nghiệp.

### 2.3.3.2 Nguyên nhân

Các hạn chế trong giải quyết TCLĐCN tại TAND không chỉ xuất phát từ một nguyên nhân duy nhất mà là hệ quả của nhiều yếu tố đan xen. Những nguyên nhân này có thể đến từ hệ thống pháp luật, cơ chế thực thi, nhận thức của các bên liên quan và khả năng tiếp cận công lý của NLD. Dưới đây là những nguyên nhân chính dẫn đến các bất cập nêu trên:

*Thứ nhất*, sự quá tải của hệ thống Tòa án do cơ chế giải quyết tranh chấp chưa hiệu quả: Pháp luật chưa có cơ chế khuyến khích mạnh mẽ để các bên ưu tiên hòa giải trước khi

khởi kiện. Hệ thống HĐTTLD tại nhiều địa phương chưa được quan tâm đúng mức, khiến phương thức này không được sử dụng rộng rãi. Hệ quả là Tòa án trở thành con đường giải quyết tranh chấp phổ biến nhất, gây áp lực lớn lên hệ thống tư pháp, kéo dài thời gian xét xử và ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên.

*Thứ hai*, chất lượng xét xử chưa đồng đều do hạn chế về chuyên môn và khách quan của thẩm phán: Đội ngũ thẩm phán chuyên trách về lao động còn hạn chế. Không phải tất cả các Tòa án đều có thẩm phán chuyên sâu về luật lao động, mà nhiều người còn kiêm nhiệm xét xử các loại án khác, dẫn đến những hạn chế trong việc nghiên cứu, áp dụng pháp luật lao động. Ngoài ra, trong quá trình xét xử, một số thẩm phán chưa đánh giá chứng cứ một cách toàn diện, thiếu khách quan, dẫn đến những quyết định chưa chính xác. Có những trường hợp thụ lý sai đối tượng khởi kiện, khiến cấp phúc thẩm phải sửa hoặc hủy án sơ thẩm, kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp và làm gia tăng chi phí tố tụng cho các bên liên quan. Công tác kiểm tra, giám sát nội bộ chưa thực sự hiệu quả trong việc phát hiện và hạn chế những sai sót trong xét xử, làm suy giảm niềm tin của NLD và NSDLĐ vào hệ thống tư pháp.

*Thứ ba*, khó khăn trong thu thập và cung cấp chứng cứ do hệ thống pháp luật chưa đồng bộ: Nguyên nhân của tình trạng này xuất phát từ sự chồng chéo, thiếu đồng bộ giữa các quy định của BLLĐ và BLTTDS. Hệ thống pháp luật chưa có sự thống nhất hoàn toàn trong các quy định về TCLĐ, gây nhiều vướng mắc trong việc xác định chứng cứ hợp pháp và thẩm quyền giải quyết tranh chấp.

*Thứ tư*, thủ tục tố tụng phức tạp chưa phù hợp với tranh chấp nhỏ, đơn giản: Ở nhiều quốc gia, hệ thống tư pháp lao động áp dụng quy trình rút gọn hoặc thành lập Tòa án lao động chuyên trách để xử lý nhanh những vụ việc đơn giản. Trong khi đó, tại Việt Nam, tất cả các TCLĐ đều phải tuân theo quy trình tố tụng chung của BLTTDS, gây mất nhiều thời gian và tài chính cho các bên. Ngoài ra, việc thiếu đội ngũ hỗ trợ pháp lý miễn phí cho NLD cũng là một nguyên nhân khiến họ gặp khó khăn trong việc bảo vệ quyền lợi của mình trước Tòa án.

Những hạn chế trong giải quyết TCLĐCN tại Tòa án xuất phát từ nhiều nguyên nhân, từ hệ thống pháp luật chưa đồng bộ, cơ chế giải quyết tranh chấp chưa hiệu quả, chất lượng xét xử chưa đồng đều, đến những khó khăn trong thu thập chứng cứ và thủ tục tố tụng phức tạp. Để khắc phục những vấn đề này, cần có sự điều chỉnh đồng bộ về chính

sách pháp luật, nâng cao vai trò của hòa giải lao động và cải thiện chất lượng xét xử nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động.

### 2.3.3.3 Ví dụ thực tiễn

Trong quá trình giải quyết TCLĐCN tại TAND, nhiều sai sót có thể xảy ra, ảnh hưởng đến quyền lợi của NLĐ. Sau đây là vụ án liên quan đến TCLĐ giữa ông J và Công ty TNHH Y về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.<sup>54</sup> Ngày 01/7/2019, ông J ký hợp đồng lao động có thời hạn một năm với Công ty TNHH Y, giữ chức vụ Giám đốc điều hành – chuyên gia kỹ thuật với mức lương 3.000 USD/tháng. Trong quá trình làm việc, vào ngày 08/01/2020, ông J bị sốt và ho nhưng vẫn tiếp tục làm việc. Đến ngày 11/01/2020, do bệnh không thuyên giảm, ông xin phép bà P (Phó Giám đốc Công ty) về nghỉ ngơi và được đồng ý. Khi trở lại làm việc vào ngày 13/01/2020, ông tiếp tục được yêu cầu nghỉ thêm do lo ngại về sức khỏe. Ngày 15/01/2020, bà P nhắn tin cho ông J qua ứng dụng Kakao Talk, đề nghị ông chờ đến khi ông K (người đại diện theo pháp luật của Công ty) trở về để tiếp tục công việc. Tuy nhiên, đến ngày 01/02/2020, khi ông J quay lại làm việc, bà P thông báo rằng ông sẽ nghỉ việc một tuần để tìm công việc khác nhưng không nêu rõ lý do. Cho rằng Công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông J đã khởi kiện và yêu cầu bồi thường.

Ngày 03/8/2022, Tòa án Nhân dân thị xã B, tỉnh Bình Dương mở phiên xét xử sơ thẩm vụ án. Không đồng ý với phán quyết sơ thẩm, cả ông J và Công ty TNHH Y đều kháng cáo. Ngày 07/4/2023, Tòa án Nhân dân tỉnh Bình Dương mở phiên tòa phúc thẩm để xem xét lại vụ án. Tại phiên tòa, đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Bình Dương cho rằng ông J chỉ cung cấp được bản sao hợp đồng lao động mà không có bản chính, do đó, chứng cứ không đảm bảo giá trị pháp lý theo quy định tại khoản 1 Điều 95 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Vì vậy, không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông J về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật và các yêu cầu bồi thường liên quan.

Sau khi xem xét các tài liệu, chứng cứ và ý kiến từ các bên, Tòa án cấp phúc thẩm nhận định rằng do ông J không cung cấp được bản chính hợp đồng lao động, nên không có cơ sở để chấp nhận yêu cầu khởi kiện. Tòa án quyết định không chấp nhận kháng cáo của

<sup>54</sup> Bản án 10/2023/LĐ-PT ngày 07/04/2023 về tranh chấp trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

ông J, chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH Y và sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông J. Khi xét xử sơ thẩm, TAND thị xã B, tỉnh Bình Dương đã mắc một số sai sót nghiêm trọng, dẫn đến việc bản án bị sửa đổi tại cấp phúc thẩm. Trước hết, Tòa án sơ thẩm đã không yêu cầu ông J cung cấp bản chính hợp đồng lao động mà chỉ dựa vào bản sao không có xác nhận hợp pháp. Điều này vi phạm khoản 1 Điều 95 BLTTDS năm 2015, quy định rằng bản sao không có xác nhận hợp lệ không thể được xem là chứng cứ đầy đủ. Trong khi đó, hợp đồng lao động là tài liệu quan trọng nhất để xác định quyền và nghĩa vụ của hai bên. Việc Tòa sơ thẩm không yêu cầu chứng cứ hợp lệ đã làm suy yếu tính pháp lý của bản án.

Bên cạnh đó, sai lầm lớn của Tòa án sơ thẩm là không tuân thủ nguyên tắc *“ai yêu cầu thì phải chứng minh”* theo Điều 91 BLTTDS năm 2015. Theo nguyên tắc này, người khởi kiện phải có nghĩa vụ cung cấp chứng cứ để bảo vệ quyền lợi của mình, nhưng Tòa án lại chấp nhận yêu cầu của ông J mà không đòi hỏi bằng chứng đầy đủ, dẫn đến một phán quyết thiếu căn cứ vững chắc. Khi vụ án được đưa lên cấp phúc thẩm, Tòa án tỉnh Bình Dương đã phát hiện vấn đề này và bác bỏ yêu cầu của ông J do ông không xuất trình được bản chính hợp đồng lao động. Ngoài ra, Tòa án sơ thẩm cũng chưa đánh giá một cách toàn diện về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty TNHH Y. Nếu công ty thực sự đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, họ phải chịu trách nhiệm bồi thường theo BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, bản án sơ thẩm không làm rõ được liệu việc chấm dứt hợp đồng có hợp pháp hay không, khiến phán quyết trở nên thiếu thuyết phục.

Những sai sót này không chỉ gây ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên mà còn làm mất thời gian, tăng chi phí tố tụng và ảnh hưởng đến uy tín của hệ thống tư pháp. Một bản án sơ thẩm thiếu chính xác có thể dẫn đến nhiều hệ lụy pháp lý nghiêm trọng, làm giảm niềm tin của NLĐ và doanh nghiệp vào cơ quan xét xử. Từ vụ án này, có thể rút ra bài học quan trọng rằng Tòa án cần tuân thủ nghiêm ngặt quy định về chứng cứ, đảm bảo nguyên tắc xét xử công bằng và kiểm soát chặt chẽ chất lượng xét xử sơ thẩm để hạn chế tình trạng bản án bị sửa hoặc hủy ở cấp phúc thẩm. Nếu Tòa án sơ thẩm thực hiện đúng quy trình tố tụng ngay từ đầu, vụ việc có thể đã được giải quyết một cách minh bạch và dứt điểm, không cần kéo dài lên cấp phúc thẩm.

Ví dụ tiếp theo xét xử vụ TCLĐ giữa ông Nguyễn Văn K (nguyên đơn) và Công ty TNHH M (bị đơn).<sup>55</sup> Ông K bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH M từ tháng 9/2016 theo hợp đồng thử việc nhưng công ty không ký hợp đồng lao động chính thức. Ngày 03/8/2017, công ty gửi thư điện tử thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với ông K từ ngày 01/8/2017 mà không báo trước. Ông K khởi kiện, yêu cầu hủy quyết định thôi việc, nhận lại làm việc, bồi thường 150 triệu đồng, thanh toán tiền lương và bảo hiểm. Tòa án nhân dân Quận 8 xét xử sơ thẩm ngày 21/6/2023, chỉ chấp nhận một phần yêu cầu, buộc công ty thanh toán 6,719 triệu đồng cho ông K. Ông K và Viện kiểm sát nhân dân TP. Hồ Chí Minh kháng cáo, kháng nghị bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm, Tòa án xác định giữa ông K và Công ty TNHH M có quan hệ lao động theo hợp đồng 12 tháng từ 01/7/2017. Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động mà không thỏa thuận và không báo trước là vi phạm pháp luật. Tòa tuyên hủy quyết định chấm dứt hợp đồng của công ty, đồng thời buộc công ty bồi thường tổng cộng 120 triệu đồng cho ông K, bao gồm tiền lương trong thời gian không làm việc, bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và vi phạm thời hạn báo trước. Công ty cũng phải đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông K từ tháng 7/2017 đến tháng 6/2018 theo mức lương 8 triệu đồng/tháng. Tòa không chấp nhận yêu cầu bồi thường thiệt hại tinh thần và thanh toán lương doanh số do ông K không cung cấp đủ chứng cứ. Công ty TNHH M phải chịu án phí sơ thẩm 3,6 triệu đồng, trong khi ông K được miễn án phí. Bản án phúc thẩm có hiệu lực ngay sau khi tuyên án, đảm bảo quyền lợi cho NLĐ khi bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật.

Bản án phúc thẩm số 64/2024/LĐ-PT đã sửa đổi đáng kể phán quyết của Tòa án sơ thẩm, bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi bị chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Tuy nhiên, quá trình xét xử sơ thẩm có nhiều sai sót nghiêm trọng trong việc áp dụng BLLĐ 2019, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của nguyên đơn.

Trước hết, Tòa sơ thẩm đã sai khi không công nhận quan hệ lao động giữa ông K và Công ty TNHH M. Theo khoản 1 Điều 13 BLLĐ 2019, hợp đồng lao động được xác lập dù không có văn bản, miễn là có thỏa thuận về công việc, tiền lương. Ông K làm việc từ 01/7/2017, nhận lương nhưng công ty không ký hợp đồng bằng văn bản. Vì vậy, Tòa sơ

---

<sup>55</sup> Bản án 64/2024/LĐ-PT ngày 28/5/2024 Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

thẩm đã sai lầm nghiêm trọng khi phủ nhận quan hệ lao động này, ảnh hưởng đến các quyền lợi hợp pháp của ông K.

Sai sót tiếp theo là Tòa sơ thẩm không xác định hành vi chấm dứt hợp đồng của Công ty TNHH M là trái pháp luật. Theo Điều 36 BLLĐ 2019, công ty chỉ được chấm dứt hợp đồng khi có lý do chính đáng và phải báo trước 30 ngày. Công ty đã thông báo chấm dứt hợp đồng ngày 03/8/2017 mà không có lý do hợp lý, cũng không báo trước. Như vậy, đây là hành vi đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nhưng Tòa sơ thẩm lại bỏ qua. Tòa sơ thẩm cũng không áp dụng đúng quy định về bồi thường khi chấm dứt hợp đồng trái luật. Theo khoản 1 Điều 41 BLLĐ 2019, công ty phải bồi thường: Tiền lương trong thời gian không làm việc (96 triệu đồng). Ít nhất 2 tháng lương (16 triệu đồng). Bồi thường do không báo trước (8 triệu đồng). Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Tuy nhiên, Tòa sơ thẩm chỉ yêu cầu công ty thanh toán 6,719 triệu đồng, gây thiệt hại lớn cho ông K.

Ngoài ra, sai sót về tố tụng cũng được Viện kiểm sát nhân dân TP. Hồ Chí Minh chỉ ra, bao gồm thành phần xét xử không hợp lệ và việc bỏ sót yêu cầu bồi thường thiệt hại tinh thần của nguyên đơn. Tòa sơ thẩm cũng sai khi buộc ông K nộp một phần án phí, dù theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14, NLĐ được miễn án phí khi khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm...

Tòa án phúc thẩm đã sửa sai bằng cách công nhận quan hệ lao động, xác định hành vi chấm dứt hợp đồng là trái pháp luật, buộc công ty bồi thường 120 triệu đồng và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ bảo hiểm. Đây là một bản án quan trọng, đảm bảo quyền lợi của NLĐ và là bài học về việc áp dụng đúng quy định pháp luật trong xét xử TCLĐ.

Hai ví dụ trên là điển hình cho rất nhiều vụ án cho thấy những sai sót nghiêm trọng trong quá trình giải quyết TCLĐCN tại Tòa án cấp sơ thẩm, dẫn đến việc bản án bị sửa đổi hoặc hủy bỏ ở cấp phúc thẩm. Các lỗi chủ yếu bao gồm: không yêu cầu đầy đủ chứng cứ hợp lệ, áp dụng sai hoặc thiếu sót trong việc áp dụng quy định của BLLĐ năm 2019 và BLTTDS năm 2015, cũng như vi phạm nguyên tắc tố tụng. Những sai sót này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ mà còn làm mất thời gian, tăng chi phí tố tụng và giảm niềm tin vào hệ thống tư pháp.

Từ các vụ án trên, có thể rút ra bài học rằng Tòa án cần nâng cao chất lượng xét xử sơ thẩm, tuân thủ chặt chẽ quy định về chứng cứ, bảo đảm tính công bằng và minh bạch trong quá trình xét xử. Việc kiểm soát chặt chẽ ngay từ giai đoạn đầu sẽ giúp hạn chế tình trạng bản án bị sửa đổi hoặc hủy bỏ ở cấp phúc thẩm, đồng thời bảo vệ tốt hơn quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động.

## KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Việt Nam đang trong quá trình phát triển kinh tế mạnh mẽ, thu hút nhiều nhà đầu tư trong và ngoài nước, kéo theo sự gia tăng của các doanh nghiệp, khu công nghiệp và số lượng lớn NLĐ. Điều này dẫn đến sự gia tăng số vụ TCLĐCN, đặt ra yêu cầu cấp thiết về việc hoàn thiện cơ chế giải quyết TCLĐ để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Mặc dù hệ thống pháp luật đã có những quy định về giải quyết TCLĐCN, nhưng thực tiễn vẫn còn tồn tại nhiều bất cập trong quá trình thực thi.

Tuy nhiên, trước những biến động của nền kinh tế - xã hội, đặc biệt là giai đoạn hậu khủng hoảng do dịch bệnh, các doanh nghiệp và NLĐ đều phải đối mặt với nhiều thách thức, làm gia tăng nguy cơ xảy ra TCLĐ. Điều này đòi hỏi hệ thống pháp luật phải không ngừng được hoàn thiện để đảm bảo quyền lợi cho các bên, đồng thời nâng cao hiệu quả của các cơ chế giải quyết tranh chấp nhằm phòng ngừa và xử lý kịp thời các mâu thuẫn phát sinh.

Trong phạm vi chương 2, tác giả đã phân tích thực trạng giải quyết TCLĐCN tại Việt Nam dựa trên cơ sở nghiên cứu, tổng hợp các số liệu, báo cáo và thông tin từ các cơ quan có thẩm quyền. Qua đó đã đánh giá những kết quả đạt được cũng như chỉ ra những hạn chế còn tồn tại và nguyên nhân dẫn đến những bất cập này. Với nền tảng nghiên cứu đó, chương tiếp theo sẽ đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐCN trong thực tiễn áp dụng tại Việt Nam.

### **CHƯƠNG 3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN VÀ GIẢI PHÁP NÂNG CAO GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI VIỆT NAM**

#### **3.1 Yêu cầu hoàn thiện và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam**

Xuất phát từ sự đối lập về lợi ích trong quan hệ lao động, NSDLĐ và NLD thường có những mục tiêu khác nhau. Trong khi NLD mong muốn được hưởng nhiều quyền lợi hơn, giảm thời gian làm việc thì NSDLĐ lại hướng tới việc tối ưu hóa chi phí và nâng cao hiệu suất. Chính vì thế, mâu thuẫn và tranh chấp trong quan hệ lao động luôn có nguy cơ phát sinh, bất kể ý chí hay mong muốn của các bên. Khi tranh chấp xảy ra, tác động của nó không chỉ giới hạn trong mối quan hệ song phương giữa các bên liên quan mà còn ảnh hưởng đến môi trường làm việc, tình hình kinh tế cũng như trật tự an toàn xã hội. Do đó, việc xây dựng một cơ chế giải quyết tranh chấp TCLĐCN một cách rõ ràng và chặt chẽ là điều cần thiết. Điều này không chỉ giúp ngăn ngừa tranh chấp mà còn góp phần giải quyết triệt để, hiệu quả các vấn đề phát sinh.

Đối với BLLĐ năm 2012 thì BLLĐ năm 2019 đã có rất nhiều bước tiến trong việc quy định về giải quyết TCLĐCN, tuy nhiên trong quá trình thực hiện, BLLĐ năm 2019 và các văn bản pháp luật về giải quyết TCLĐCN hiện hành vẫn chưa thực sự đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, chưa tạo được cơ sở pháp lý khoa học cho việc giải quyết TCLĐ mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung. BLLĐ năm 2019 có hiệu lực từ 01/01/2021, dù đã kế thừa những ưu điểm trước đây và có nhiều điểm mới tiến bộ, khắc phục được những hạn chế từ các văn bản pháp luật có liên quan. Tuy nhiên trên thực tế, BLLĐ năm 2019 vẫn chưa thể hiện được tính hoàn thiện, tính ưu việt so với BLLĐ năm 2012 cũng như tính ứng dụng với thực tiễn đời sống. Đặc biệt là cơ chế HGVLD. Trọng tài lao động chưa đạt được kết quả cao tại các thành phố lớn nói riêng cũng như trên cả nước nói chung.

Trong bối cảnh hiện nay, việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐCN không chỉ đặt ra đối với pháp luật lao động mà còn liên quan đến pháp luật tổ tụng lao động. Trong đó, nội dung pháp luật lao động cần được hoàn thiện theo hướng mang tính tiên quyết và giữ vai trò chủ đạo. Yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả trong giải quyết TCLĐCN được thể hiện qua các khía cạnh sau đây:

*Thứ nhất*, pháp luật về giải quyết TCLĐCN cần được hoàn thiện theo hướng hệ thống, nhằm tạo ra một hành lang pháp lý đầy đủ để triển khai các nhiệm vụ phòng ngừa và giải quyết TCLĐCN. Trong đó, cần nghiên cứu, ban hành các hướng dẫn cụ thể, đồng thời đề xuất giải pháp kiện toàn bộ máy, sắp xếp, bố trí nhân sự hợp lý và xác định rõ trách nhiệm của từng vị trí cán bộ quản lý nhà nước về quan hệ lao động tại địa phương. Những điều này sẽ góp phần đảm bảo việc thực thi hiệu quả BLLĐ năm 2019.

*Thứ hai*, yêu cầu đa dạng hóa thành phần đội ngũ HGVLĐ, HĐTTLĐ trong bối cảnh đội ngũ này vẫn tồn tại những hạn chế nhất định, năng lực chuyên môn, kinh nghiệm thực tế của các HGVLĐ, HĐTTLĐ vẫn chưa có quy chế quy định hoặc quy chế giúp nâng cao, trau dồi. Hơn nữa, HĐTTLĐ là một chế định giải quyết tranh chấp rất mới đối với các chủ thể trong TCLĐCN. Điều này khiến các bên trong TCLĐCN phần nào e ngại việc yêu cầu HGVLĐ, HĐTTLĐ tiến hành giải quyết tranh chấp. Với sự can thiệp vừa mềm dẻo vừa cứng rắn của hai cơ chế này, các bên trong tranh chấp sẽ được giải quyết đồng thời những bức xúc tâm lý, cũng như mâu thuẫn luật định, góp phần giữ gìn, hàn gắn mối quan hệ lao động giữa các bên trước khi tranh chấp phát sinh.<sup>56</sup>

*Thứ ba*, cần có cơ chế bảo vệ tốt hơn nữa quyền và lợi ích của các bên trong tranh chấp. Mục đích cuối cùng của cơ chế giải quyết TCLĐ cá nhân là đảm bảo, khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ bởi khi tranh chấp xảy ra, dù bên nào bị xâm phạm quyền lợi, thì việc kéo dài thời gian giải quyết TCLĐCN, hoặc giải quyết không xác đáng, đều ảnh hưởng tới đời sống, việc làm của NLĐ cũng như tình hình sản xuất, kinh doanh, nhân lực, vật lực của NSDLĐ. Ngoài ra, do NLĐ có vị thế yếu hơn, phải phụ thuộc phần nhiều vào NSDLĐ, thường có xu hướng nhẫn nhịn, không dám đòi hỏi quyền lợi cho mình, hoặc chưa được trang bị đầy đủ các kiến thức pháp lý, nên việc bảo đảm quyền và lợi ích của NLĐ là vấn đề cũng cần được chú trọng. Nội dung này có thể được thực hiện qua những cơ chế tiêu biểu như tuyên truyền, giáo dục pháp luật, nâng cao hoạt động, phát huy vai trò sâu sát của Công đoàn cơ sở, đẩy mạnh công tác thanh tra, kiểm tra, nhanh chóng xử lý sai phạm của NSDLĐ.<sup>57</sup>

<sup>56</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 54-55.

<sup>57</sup> Bùi Nhật Linh (2022), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo BLLĐ năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Trang 55.

### **3.2 Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam**

#### **3.2.1 Bổ sung định nghĩa tranh chấp lao động cá nhân**

BLLĐ năm 2019 đã không định nghĩa cụ thể khái niệm TCLĐ cá nhân mà chỉ đưa ra cách hiểu bằng phương thức liệt kê: *“TCLĐCN là tranh chấp giữa NLD với NSDLĐ, giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại”*. Việc nhận biết đâu là TCLĐ cá nhân rất quan trọng và cần kết hợp các yếu tố như lĩnh vực tranh chấp, nội dung mâu thuẫn, chủ thể tham gia tranh chấp và mục đích của các chủ thể đó. Do đó, kiến nghị cần bổ sung thêm một số dấu hiệu nhận biết để mang tính phân loại tranh chấp chặt chẽ hơn. Tác giả đề xuất giải thích TCLĐCN là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ lợi ích phát sinh giữa cá nhân NLD và NSDLĐ trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLĐ hoặc tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLĐ.

#### **3.2.2 Về tổ chức hoạt động của hòa giải viên lao động**

Hòa giải phải được tiến hành bởi đội ngũ HGVLD có chuyên môn cao, hình thức hòa giải trong giải quyết TCLĐ cá nhân là một phương thức linh hoạt, mềm dẻo và tiết kiệm được thời gian, chi phí về tiền bạc cho các bên tham gia tranh chấp. Vì vậy, cần thiết phải xây dựng chương trình và tổ chức đào tạo cho đội ngũ hòa giải viên, trọng tài viên về kiến thức, kỹ năng giải quyết TCLĐ và hỗ trợ quan hệ lao động đáp ứng yêu cầu mới. Thiết kế các chương trình tập huấn nghiệp vụ thường xuyên, hằng năm để cập nhật kiến thức, kỹ năng giải quyết TCLĐ, bảo đảm các HGVLD và trọng tài viên lao động đủ kiến thức, trình độ và kỹ năng thực hiện nhiệm vụ.<sup>58</sup>

*Thứ nhất*, xây dựng mô hình HGVLD tiêu chuẩn. 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 nhà nước.<sup>59</sup> Để bảo đảm hiệu quả hoạt động của HGVLD, Nhà nước cần thiết lập hành lang pháp lý vững chắc, bao gồm việc cấp phép thành lập các trung tâm hòa giải, ban hành tiêu chuẩn, tổ chức đào tạo, bồi dưỡng và cấp

<sup>58</sup> Trần Thị Nhã Nhung (2022), Tranh chấp lao động cá nhân – Thực tiễn và giải pháp hạn chế, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam Số 8 tháng 8 năm 2022.

<sup>59</sup> Hoàng Thị Hội, Nguyễn Hưng Thịnh (2019), Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành và kiến nghị hoàn thiện, Tạp chí Khoa học và Công nghệ.

thể hành nghề cho HGVLD. Đồng thời, cần công khai thông tin này trên cổng thông tin điện tử của cơ quan quản lý nhà nước về lao động, thay thế cơ chế bổ nhiệm HGVLD như hiện nay. Trong giai đoạn đầu, Nhà nước nên đẩy mạnh hỗ trợ hoạt động của các trung tâm hòa giải bằng cách áp dụng chính sách miễn, giảm thuế, cung cấp các khoản tín dụng ưu đãi, đồng thời tổ chức các chương trình đào tạo chuyên sâu nhằm nâng cao năng lực chuyên môn cho HGVLD.

*Thứ hai*, về trình tự, thủ tục giải quyết HGVLD. Để đảm bảo quyền hạn và trách nhiệm của HGVLD trong quá trình xác minh, thu thập tài liệu và chứng cứ trong các vụ TCLĐCN, đồng thời bảo vệ bí mật kinh doanh và thông tin cá nhân của NLĐ và NSDLĐ, cần thiết lập các quy định pháp luật cụ thể. Ngoài ra, cần bổ sung các quy định về thủ tục thay đổi HGVLD trong trường hợp có dấu hiệu thiếu khách quan trong quá trình hòa giải, cũng như về các bước và diễn biến của phiên họp giải quyết tranh chấp để đảm bảo tính thống nhất và chặt chẽ trong quá trình này. Điều này nhằm hướng tới việc chuyên nghiệp hóa hệ thống hòa giải của HGVLD. Bên cạnh đó, cần quy định về việc ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải khi một bên không thể tự mình tham dự vì lý do cá nhân, cũng như về việc lưu trữ hồ sơ giải quyết vụ việc.

*Thứ ba*, công nhận kết quả tại biên bản hòa giải thành của HGVLD. Theo quy định hiện hành, các bên trong TCLĐCN không bắt buộc phải thực hiện các thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải của HGVLD. Điều này có thể dẫn đến việc giải quyết TCLĐ chỉ mang tính hình thức, khiến HGVLD thiếu nhiệt tình và tận tụy trong công việc, thậm chí làm việc qua loa hoặc phát sinh tiêu cực. Hậu quả là các TCLĐCN không được giải quyết triệt để, tạo áp lực lên hệ thống tòa án. Do đó, cần sửa đổi quy định này để tăng cường hiệu quả của quá trình hòa giải.

Bên cạnh đó, cần thiết lập cơ chế thi hành đối với biên bản hòa giải thành của HGVLD trong giải quyết TCLĐ. Với bất cập này, tác giả đề xuất hướng giải pháp cho vấn đề này như sau: “Trong trường hợp các bên không thi hành biên bản hòa giải thành có hiệu lực pháp luật kể từ ngày các bên ký tên vào biên bản và có hiệu lực cưỡng chế thi hành theo quy định của pháp luật thi hành án dân sự”. Từ đó, đảm bảo về giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành khi công nhận thẩm quyền giải quyết tranh chấp của HGVLD cũng như đảm bảo nguyên tắc không bị xem xét lại vụ việc đã được cơ quan có thẩm quyền giải quyết. Đồng thời tránh gây lãng phí thời gian, công sức của các bên khi tiến hành thủ tục

hòa giải và thủ tục hòa giải hướng đến giá trị thực thi hơn là mang tính “hình thức” như hiện nay.<sup>60</sup>

### 3.2.3 Về tổ chức hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động

BLLĐ năm 2019 ra đời đã chính thức ghi nhận thẩm quyền giải quyết TCLĐCN bằng HĐTTLĐ. Quy định này nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn, vừa giúp giảm áp lực cho hệ thống tòa án trước tình trạng số lượng vụ án TCLĐCN ngày càng gia tăng, vừa góp phần đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên, thông qua quá trình phân tích các quy định của BLLĐ năm 2019 và dự báo khả năng thực hiện trên thực tế, tác giả nhận thấy vẫn cần bổ sung một số quy định nhằm đảm bảo tính thống nhất trong áp dụng pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐCN bằng HĐTTLĐ.

*Thứ nhất*, cần sửa đổi quy định thành lập HĐTTLĐ theo hướng chỉ thành lập một HĐTTLĐ cấp quốc gia và đặt chi nhánh tại các khu vực tập trung nhiều khu công nghiệp, chế xuất. HĐTTLĐ gồm các trọng tài viên do Bộ trưởng Bộ Nội vụ bổ nhiệm, đại diện cho NLĐ, NSDLĐ, nhà nước và các trọng tài viên độc lập. Các trọng tài viên hoạt động theo chế độ chuyên trách, nhiệm kỳ 5 năm và không giới hạn số lần bổ nhiệm. Mô hình này giúp thống nhất hoạt động HĐTTLĐ trên toàn quốc, thu hút chuyên gia giỏi, nâng cao tính chuyên nghiệp và tiết kiệm ngân sách nhờ tinh giản bộ máy.

*Thứ hai*, cần bổ sung quy định về thỏa thuận trọng tài trong giải quyết TCLĐCN. Cụ thể quy định rõ các nội dung: thời điểm thỏa thuận chọn trọng tài, hình thức và nội dung cơ bản, các trường hợp thỏa thuận vô hiệu và cơ chế xử lý tranh chấp thẩm quyền giữa Trọng tài và Tòa án. Hiện nay, BLLĐ năm 2019 chưa đề cập cụ thể vấn đề này, gây lúng túng khi phát sinh tranh chấp. Việc bổ sung quy định chi tiết giúp các bên xác định rõ cơ quan giải quyết ngay từ đầu, tránh xung đột thẩm quyền và đảm bảo tính minh bạch, hiệu quả trong giải quyết tranh chấp.

*Thứ ba*, cần bổ sung quy định về quyền và nghĩa vụ của HĐTTLĐ. Về quyền, HĐTTLĐ được yêu cầu cung cấp tài liệu, tham vấn chuyên gia, quyết định tổ chức phiên kín hoặc công khai theo yêu cầu và gia hạn giải quyết tranh chấp tối đa 15 ngày khi vụ việc phức tạp. Về nghĩa vụ, HĐTTLĐ phải giữ bí mật thông tin và từ chối giải quyết nếu thiếu

<sup>60</sup> Nguyễn Anh Thư (2023), Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải - một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện, Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, Số 17 – 2023, Trang 126.

khách quan. Đồng thời, cần bổ sung chế tài xử phạt trọng tài viên vi phạm quyền và nghĩa vụ theo quy định pháp luật. Hiện tại, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP chưa quy định vấn đề này, do đó cần ban hành một nghị định thay thế nhằm đảm bảo tính thống nhất pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp bằng trọng tài.

*Thứ tư*, cần bổ sung quy định chi tiết về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐCN của HĐTTLD. Cụ thể, quy trình cần bao gồm: Bổ sung thủ tục hòa giải đối với TCLĐCN không bắt buộc hòa giải, tương tự hòa giải tại tòa án, với biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý bắt buộc thi hành; quy định rõ thời điểm cung cấp chứng cứ (trước hoặc trong phiên trọng tài); xác định số buổi làm việc, số lần triệu tập, thời gian gia hạn giải quyết tranh chấp (không quá 15 ngày) và số lần được phép vắng mặt, kèm theo cơ chế xử lý khi một bên vắng mặt. Quy định chi tiết như trên giúp đảm bảo quy trình giải quyết tranh chấp đúng luật, bảo vệ quyền tự quyết và khuyến khích các bên ưu tiên hòa giải, đồng thời ngăn chặn tình trạng lạm quyền hoặc vi phạm quy trình của Hội đồng Trọng tài, nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐCN.

*Thứ năm*, cần bổ sung quy định về giá trị, thời điểm hiệu lực và chế tài thực hiện phán quyết của HĐTTLD. Theo đó, phán quyết của HĐTTLD phải có giá trị chung thẩm, bắt buộc các bên thực hiện. Nếu một bên không chấp hành, bên còn lại có quyền yêu cầu tòa án ra quyết định thi hành, và cơ quan thi hành án dân sự phải tổ chức thi hành. Phán quyết sẽ có hiệu lực sau 7 ngày kể từ ngày được ban hành, tương tự thời gian có hiệu lực của quyết định hòa giải thành tại tòa án và đảm bảo sự nhanh chóng, hiệu quả trong giải quyết tranh chấp. Trong thời hạn 30 ngày, các bên có quyền yêu cầu hủy phán quyết nếu có căn cứ chứng minh phán quyết vi phạm pháp luật, và khi bị hủy, các bên được quyền yêu cầu tòa án giải quyết lại tranh chấp. Quy định này nhằm đảm bảo giá trị pháp lý và hiệu lực thi hành phán quyết của HĐTTLD, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Kinh nghiệm từ các quốc gia như Indonesia, Singapore cho thấy, phán quyết trọng tài có giá trị chung thẩm, được đăng ký tại tòa án cấp quận nơi ra phán quyết, và áp dụng chế tài phạt tiền nếu bên phải thi hành không thực hiện nghĩa vụ. Việc bổ sung các quy định trên giúp hoàn thiện cơ chế thực thi phán quyết trọng tài, nâng cao hiệu quả và tính nghiêm minh của pháp luật trong giải quyết TCLĐ.

*Thứ sáu*, cần xây dựng Bộ quy tắc tổ tụng trọng tài cho HĐTTLD, tương tự như các trung tâm trọng tài thương mại tại Việt Nam. Bộ quy tắc này cần quy định chi tiết, đầy đủ

về trình tự, thủ tục và quyền, nghĩa vụ của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp. Cụ thể, quy tắc cần các nội dung như: Nhóm quy định chung về HĐTTLD và Ban Trọng tài; nhóm quy định về trình tự, thủ tục khởi đầu giải quyết tranh chấp; nhóm quy định về quyền và nghĩa vụ của các bên; nhóm quy định về thu thập chứng cứ, triệu tập, xác minh và tổ chức phiên xét xử; nhóm quy định về hiệu lực và hướng dẫn thi hành phán quyết; nhóm quy định về thủ tục rút gọn; và nhóm quy định về biểu mẫu tố tụng cùng biểu phí giải quyết tranh chấp. Việc ban hành Bộ quy tắc tố tụng thống nhất sẽ tạo cơ sở pháp lý rõ ràng, đảm bảo tính minh bạch, công bằng và nâng cao hiệu quả hoạt động của HĐTTLD trong quá trình giải quyết TCLĐ.

### **3.2.4 Về tổ chức hoạt động của Tòa án nhân dân**

*Thứ nhất*, về thủ tục tố tụng. Việc áp dụng thủ tục rút gọn trong giải quyết TCLĐCN là một giải pháp tối ưu, phù hợp với quy định (khoản 1 Điều 316 BLTTDS năm 2015). Đối với những vụ việc có nội dung đơn giản, rõ ràng hoặc khi các bên đương sự thỏa thuận lựa chọn phương thức này, cơ quan tố tụng có thể đẩy nhanh quá trình giải quyết, giúp các bên sớm khôi phục quyền lợi hợp pháp, ổn định công việc và tiếp tục duy trì quan hệ lao động hài hòa. Đặc biệt, mức án phí đối với thủ tục rút gọn chỉ bằng 50% so với thủ tục thông thường. Tuy nhiên, để áp dụng thủ tục rút gọn, vụ án phải đáp ứng các điều kiện nghiêm ngặt theo quy định pháp luật nhằm tránh chồng chéo với thủ tục thông thường. Thực tế, các điều kiện này hiện vẫn chưa được quy định rõ ràng trong BLDS năm 2015, dễ dẫn đến cách hiểu chủ quan, gây hạn chế trong việc áp dụng thủ tục rút gọn trên thực tế. Vì vậy, cần tiến hành sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật liên quan, không chỉ giới hạn trong lĩnh vực lao động mà còn mở rộng sang các bộ luật khác để đảm bảo tính thống nhất và khả thi khi triển khai.

*Thứ hai*, về thời hiệu. Theo quan điểm của tác giả, cần điều chỉnh thời hiệu khởi kiện TCLĐCN lên tối đa 2 năm tính từ ngày phát hiện hành vi vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Lý do cụ thể như sau: Quan hệ lao động về bản chất là một quan hệ dân sự, do đó việc nâng thời hiệu khởi kiện lên 2 năm sẽ tạo sự thống nhất với thời hiệu khởi kiện các tranh chấp dân sự khác theo quy định hiện hành. Trong trường hợp tranh chấp được giải quyết tại HGVLD hoặc Hội đồng Thương lượng tập thể lao động, quá trình này thường kéo dài hơn dự kiến, dẫn đến việc rút ngắn khoảng thời gian giải quyết tại Tòa TAND và thậm chí có thể dẫn đến hết thời hiệu khởi kiện. Điều này ảnh hưởng trực tiếp

đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Do vậy, việc kéo dài thời hiệu khởi kiện là cần thiết để đảm bảo quyền lợi của các bên liên quan.

Về thời điểm bắt đầu tính thời hiệu từ khi phát hiện hành vi vi phạm, ngày 08/11/2022, Viện kiểm sát nhân dân tối cao đã ban hành Hướng dẫn số 33/HD-VKSTC, trong đó có nội dung quan trọng liên quan đến thời hiệu khởi kiện. Cụ thể: “Ví dụ NLD nhận được quyết định sa thải sau ngày quyết định có hiệu lực thì thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp được tính từ ngày NLD nhận được quyết định sa thải đó.” Quy định này đã giải quyết được những vướng mắc trong các trường hợp NLD bị xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật. Tuy nhiên, trong các tình huống khác như vi phạm quyền lợi về an toàn vệ sinh lao động, tai nạn lao động, chế độ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, làm thêm giờ hoặc tiền lương, việc thu thập chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm thường gặp nhiều khó khăn. Vì vậy, cần có thêm các văn bản hướng dẫn chi tiết nhằm làm rõ cách tính thời hiệu và đảm bảo tính thống nhất, minh bạch trong thực thi pháp luật.

### **3.3 Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam**

Từ những bất cập, thiếu sót của pháp luật hiện hành và thực tế giải quyết TCLĐCN tại Việt Nam, một số kiến nghị nâng cao hiệu quả trong việc giải quyết TCLĐCN có thể kể đến như sau:

#### **3.3.1 Tăng cường tuyên truyền phổ biến pháp luật về lao động**

Công tác phổ biến giáo dục pháp luật được xem là khâu đầu tiên của quá trình thi hành pháp luật và có vai trò hết sức quan trọng trong việc hạn chế xung đột, bất đồng trong QHLD. Để công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động được hiệu quả cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các đơn vị như cơ quan quản lý nhà nước về lao động, tổ chức đại diện NLD, Bảo hiểm xã hội, UBND các cấp. Thông qua các hoạt động tuyên truyền, nhận thức của NLD, NSDLĐ được nâng lên, giúp cho NLD bảo vệ được quyền và lợi ích chính đáng của mình, NSDLĐ hiểu được trách nhiệm trong việc thực hiện các chế độ chính sách đối với NLD theo quy định của pháp luật.<sup>61</sup>

---

<sup>61</sup> Nguyễn Thị Anh Thư (2022), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Tuyên Quang, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Trang 60 – 61.

Để nâng cao hiệu quả của công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật, cần áp dụng đa dạng các phương thức và mô hình khác nhau. Các hình thức có thể bao gồm tuyên truyền trực quan sinh động, phát hành tài liệu, tờ rơi, sổ tay pháp luật dành cho công nhân; truyền thông qua các phương tiện đại chúng, hệ thống loa nội bộ, bảng tin doanh nghiệp cũng như mạng xã hội. Ngoài ra, việc tổ chức các hội nghị chuyên đề, báo cáo viên, tuyên truyền trực tiếp cũng là những biện pháp hữu ích. Đồng thời, với mục tiêu hướng về cơ sở và phục vụ NLĐ, các hoạt động tuyên truyền cần được tổ chức linh hoạt, dễ tiếp cận và phù hợp với đặc thù sản xuất kinh doanh. Chúng có thể diễn ra ngay tại nơi làm việc, các khu sinh hoạt văn hóa, tổ tự quản tại khu nhà trọ công nhân, nhà ăn, hay thậm chí trong các phân xưởng sản xuất.

Công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho công đoàn viên, công nhân lao động trong các doanh nghiệp trên cả nước cần các tổ chức công đoàn triển khai hiệu quả với vai trò là cầu nối đưa các chủ trương, đường lối chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến với NLĐ và NSDLĐ. Trong thời gian tới, cần tiếp tục phát huy kênh tuyên truyền cho NLĐ thông qua công đoàn. Ngoài ra, việc tuyên truyền pháp luật cho NLĐ và NSDLĐ được triển khai thông qua các trang mạng xã hội, facebook, zalo... Các văn bản, chính sách mới liên quan đến NLĐ và NSDLĐ được đăng tải lên nhóm kịp thời.

### **3.3.2 Nâng cao chất lượng đối thoại tại nơi làm việc, thương lượng tập thể**

Đối thoại và thương lượng là những công cụ quan trọng thúc đẩy sự phát triển và cạnh tranh lành mạnh của thị trường lao động. Để thực hiện hiệu quả quá trình này, các bên trong quan hệ lao động cần đảm bảo tính bình đẳng và độc lập. Tuy nhiên, NLĐ thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ. Do đó, để đạt được sự bình đẳng, họ cần có tổ chức đại diện độc lập, hỗ trợ về kỹ thuật và pháp lý trong quá trình đối thoại và thương lượng. Nếu tổ chức đại diện này bị chi phối hoặc kiểm soát bởi NSDLĐ, quá trình đối thoại và thương lượng sẽ mất đi ý nghĩa thực sự, ảnh hưởng đến sự cạnh tranh công bằng trên thị trường lao động.

Năng lực thương lượng là yếu tố vô cùng quan trọng để thị trường lao động vận hành. Trong quan hệ giữa NLĐ và doanh nghiệp hay NSDLĐ, NLĐ luôn ở thế yếu hơn, và vì vậy, họ thường yếu hơn về năng lực thương lượng liên quan tới việc làm của họ. Không có năng lực thương lượng đồng nghĩa với việc NLĐ phải chấp nhận tiền lương và điều kiện lao động do NSDLĐ áp đặt cho họ, và khi đó, sức lao động không được phát huy

tối ưu, bởi thiếu động lực và tinh thần làm việc sẽ hạn chế sức sáng tạo và nỗ lực của NLĐ. Năng lực thương lượng được tạo ra từ năng lực chuyên môn, trình độ, kỹ năng. Vì vậy, đào tạo năng lực chuyên môn, trình độ và kỹ năng cho NLĐ là vô cùng quan trọng để tạo vị thế thương lượng về việc làm trên thị trường lao động. Năng lực thương lượng sẽ giúp NLĐ linh hoạt trong tìm kiếm việc làm, chuyển đổi việc làm phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế.<sup>62</sup>

Một trong những bản thỏa ước lao động tập thể đem lại nhiều quyền lợi cho NLĐ là bản thỏa ước lao động tập thể tại Công ty TNHH Giấy ChungJye Tuyên Quang (doanh nghiệp có 100% vốn đầu tư nước ngoài, có gần 4.000 NLĐ đang làm việc tại 3 nhà máy trên địa bàn các huyện Hàm Yên, Yên Sơn, Sơn Dương).<sup>63</sup> Giữa ban chấp hành Công đoàn cơ sở và Ban Giám đốc Công ty đã phải qua nhiều cuộc thương lượng, đối thoại, qua đó đi đến thống nhất ký kết thỏa ước lao động tập thể với nhiều nội dung có lợi cho NLĐ, ví dụ như tăng bữa ăn ca trưa từ 14.000 đồng lên 16.000 đồng, bữa ăn ca tối từ 15.000 đồng lên 19.000 đồng, hỗ trợ tiền xăng xe cho NLĐ ở xa 200.000 đồng/người/tháng, hỗ trợ tiền gửi trẻ 30.000 đồng/cháu/tháng cho NLĐ có con dưới 6 tuổi, thưởng tháng lương thứ 13, thưởng sáng kiến, nâng lương trước thời hạn; bảo đảm an toàn vệ sinh lao động tham quan du lịch, chính sách đối với lao động nữ, điều kiện bảo đảm cho tổ chức Công đoàn hoạt động.

### **3.3.3 Xây dựng chương trình đào tạo chuyên sâu dành cho Hòa giải viên lao động, Trọng tài lao động, cán bộ quản lý nhà nước về lao động các cấp, cũng như cán bộ thuộc Liên đoàn Lao động các cấp**

Hình thức đào tạo có thể dưới dạng giảng dạy trực tiếp, cũng có thể thông qua những bài giảng trực tuyến để thuận tiện cho việc chia sẻ và tiếp cận. Cùng với đó, có thể mời các cá nhân, tổ chức có uy tín đóng vai trò tham vấn về chuyên môn, kỹ năng cho HGVLD, TTLĐ. Nội dung đào tạo bao gồm kiến thức chung về QHLD, giới thiệu quy định của Bộ luật lao động 2019 (với các nhóm nội dung trọng tâm), quy trình tiếp nhận và giải quyết tranh chấp, quản lý hồ sơ vụ tranh chấp, đạo đức nghề nghiệp và quy tắc ứng xử, đào tạo kỹ năng giải quyết tranh chấp. Ngoài ra, cần tập trung vào một số nội dung cơ bản như quy

<sup>62</sup> Nguyễn Thị Anh Thư (2022), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Tuyên Quang, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Trang 62.

<sup>63</sup> <https://laodong.vn/ld-tuyen-quang/cong-doan-tang-cuong-doi-thoai-thuong-luong-de-them-quyen-loi-cho-nld-1014920.lido>

chế pháp lý của hòa giải viên, tố chất hòa giải viên, đạo đức nghề nghiệp, nguyên tắc, phạm vi hòa giải, đặc biệt là quy trình hóa giải 06 bước, kỹ năng hòa giải (phương pháp lắng nghe, đặt câu hỏi, quản trị sự giận dữ, xác định nguyên nhân, động cơ tranh chấp, lợi ích cốt lõi của các bên, gợi mở giải pháp, cách thức lập biên bản hòa giải...)<sup>64</sup>

### **3.3.4 Nâng cao chất lượng đội ngũ Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân**

Nâng cao nhận thức về chức năng nhiệm vụ của hoạt động đào tạo, bồi dưỡng Thẩm phán, cán bộ có chức danh tư pháp về trách nhiệm được cử đi đào tạo, bồi dưỡng và ý thức tự làm việc, tự đào tạo, không ngừng nâng cao năng lực làm việc, năng lực thực thi nhiệm vụ. Đa dạng phương thức đào tạo, bồi dưỡng bằng nhiều hình thức như thông qua hoạt động thực tiễn tại đơn vị, tổ chức các buổi học tập rút kinh nghiệm, tọa đàm trực tuyến. Đồng thời tăng cường quản lý chất lượng đào tạo, bồi dưỡng, biên soạn các chương trình bồi dưỡng về đạo đức công vụ, đạo đức nghề nghiệp, tài liệu tập huấn chuyên môn cho từng chức danh tư pháp... Phân công cho các Thẩm phán đồng thời là các Chánh tòa có kinh nghiệm trong công tác xét xử biên soạn và giảng dạy, giải đáp vướng mắc, tổ chức đánh giá chất lượng đào tạo hàng năm. Ưu tiên các nguồn lực tài chính cho công tác đào tạo từ ngân sách nhà nước cấp, nguồn kinh phí công chức tiết kiệm, nguồn kinh phí xin hỗ trợ của các tỉnh... phù hợp với thực tế từng năm.<sup>65</sup>

Cần thường xuyên tổ chức các khóa tập huấn và bồi dưỡng nghiệp vụ cho Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân và cán bộ tòa án, tập trung vào những điểm mới của BLTTDS, cũng như kỹ năng giải quyết các vụ án lao động. Trong quá trình thực hiện, nếu gặp khó khăn trong việc áp dụng pháp luật, cần tổng hợp ý kiến bằng văn bản đề TAND Tối cao ban hành hướng dẫn cụ thể. Nội dung tập huấn nên bao gồm các văn bản pháp luật mới được ban hành và các vấn đề thực tiễn từ công tác xét xử, được TAND Tối cao tổng kết và ban hành dưới dạng Nghị quyết của Hội đồng Thẩm phán, nhằm đảm bảo sự thống nhất trên toàn quốc.

Đối với Hội thẩm nhân dân, việc nâng cao chất lượng cần bắt đầu từ khâu lựa chọn và bầu cử, đảm bảo tuyển chọn những cá nhân có năng lực, trình độ, đặc biệt là hiểu biết

<sup>64</sup> Nguyễn Thị Anh Thư (2022), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Tuyên Quang, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Trang 62.

<sup>65</sup> Đỗ Viết Tuấn (2021), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Toà án nhân dân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Thanh Hoá, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Trang 82 – 83.

và kinh nghiệm trong lĩnh vực pháp luật. Hàng năm, cần tổ chức các khóa tập huấn về kỹ năng nghiên cứu và giải quyết các loại vụ án cho Hội thẩm nhân dân.

### **3.3.5 Tiếp tục hoàn thiện, kiện toàn công tác tổ chức cán bộ tòa án**

Đảm bảo nguồn lực chất lượng để tham gia hoạt động giải quyết TCLĐCN là hoạt động cần được chú trọng thực hiện để có được đội ngũ cán bộ tòa án chất lượng và đủ về số lượng. Đảm bảo có đủ chuyên môn nghiệp vụ, phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị vững vàng nhất là đối với các chức danh là Thẩm phán tại các tòa án nhân dân các cấp.

Chủ trương thực hiện tốt công tác đào tạo lại, bồi dưỡng và tập huấn nghiệp vụ xét xử cho các cán bộ, thẩm phán, hội thẩm nhân dân trong hệ thống thống TAND các cấp. Đặc biệt, cần xem xét đến việc yêu cầu TAND tối cao tăng biên chế cho TAND các cấp tỉnh, trong đó chú trọng bổ sung biên chế các cán bộ, đội ngũ thẩm phán cho tòa án nhân dân cấp huyện và tăng cơ cấu biên chế thẩm phán trong số biên chế công chức hiện có của TAND tỉnh để đảm bảo các đơn vị tòa án có đủ nhân lực để giải quyết các vụ án.

### **3.3.6 Nâng cao vai trò của Viện kiểm sát trong hoạt động tố tụng về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân**

Theo quy định của BLTTDS năm 2015, Luật Tổ chức Viện kiểm sát nhân dân. Viện kiểm sát có nhiệm vụ bảo vệ pháp luật, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân góp phần bảo đảm pháp luật được chấp hành nghiêm chỉnh và thống nhất.<sup>66</sup> Đồng thời, Viện kiểm sát kiểm sát việc tuân theo pháp luật trong tố tụng dân sự, thực hiện các quyền yêu cầu, kiến nghị, kháng nghị theo quy định của pháp luật nhằm bảo đảm cho việc giải quyết vụ việc dân sự kịp thời, đúng pháp luật. Bên cạnh đó, các chức năng cụ thể của Viện kiểm sát như: Kiểm sát việc trả lại đơn khởi kiện đơn yêu cầu; Kiểm sát việc thụ lý vụ việc dân sự, Kiểm sát việc Tòa án xác minh thu thập tài liệu chứng cứ, yêu cầu Tòa án xác minh thu thập tài liệu, chứng cứ trong quá trình giải quyết vụ việc dân sự hoặc tự mình xác minh, thu thập tài liệu, chứng cứ để bảo đảm cho việc thực hiện quyền kháng nghị; Kiểm sát kết quả phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận công khai chứng cứ và hòa giải, Nghiên cứu hồ sơ vụ việc...

---

<sup>66</sup> Khoản 2 Điều 22 BLTTDS năm 2015.

Để nâng cao vai trò của Viện kiểm sát trong các vụ án TCLĐ, khi Tòa án thụ lý một vụ án không thuộc thẩm quyền giải quyết của mình, cần ban hành quyết định chuyển hồ sơ vụ việc dân sự đến Tòa án có thẩm quyền và xóa tên vụ án TCLĐCN khỏi sổ thụ lý. Trong trường hợp này, quyết định của Tòa án phải được gửi ngay cho Viện kiểm sát cùng cấp để đảm bảo giám sát chặt chẽ và tuân thủ đúng quy định pháp luật.

Cần thiết thực hiện các biện pháp nhằm nâng cao sự phối hợp giữa Tòa án và Viện kiểm sát trong suốt giai đoạn Tòa án giải quyết vụ án lao động từ giai đoạn tiếp nhận, thụ lý cho đến giai đoạn xét xử ra bản án, quyết định.... Đặc biệt, nâng cao tinh thần trách nhiệm, kỹ năng giải quyết các vụ án cho đội ngũ Thẩm phán, thư ký Tòa án trong công tác phối hợp với Viện kiểm sát để đạt hiệu quả cao trong phối hợp giải quyết TCLĐCN. Nâng cao năng lực của đội ngũ cán bộ, Kiểm sát viên thông qua tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đối với cán bộ, Kiểm sát viên.<sup>67</sup>

---

<sup>67</sup> Đỗ Viết Tuấn (2021), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Thanh Hoá, Luận văn thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Trang 85.

### KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Từ những bất cập và hạn chế trong các quy định pháp luật lao động hiện hành, cùng với thực tiễn công tác phát hiện, ngăn chặn, phòng ngừa và giải quyết TCLĐCN trên phạm vi cả nước, tác giả đề xuất một số kiến nghị nhằm giảm thiểu rủi ro trong việc giải quyết các tranh chấp này. Mục tiêu là đảm bảo quyền lợi của NLĐ thông qua việc kiểm soát quan hệ lao động tại nơi làm việc, đồng thời nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐCN trong thực tế. Điều này không chỉ hỗ trợ NLĐ và NSDLĐ hạn chế mâu thuẫn, nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, mà còn góp phần ổn định an sinh xã hội.

Tác giả cũng đưa ra một số đề xuất nhằm đẩy mạnh công tác tuyên truyền pháp luật lao động, song song với việc nâng cao năng lực chuyên môn của HGVLD, HĐTTLD và cán bộ TAND để đảm bảo quá trình giải quyết TCLĐCN diễn ra hiệu quả và minh bạch hơn. Đồng thời, cần thiết lập các cơ chế phù hợp để tăng cường vai trò của cơ quan quản lý nhà nước và các chủ thể liên quan trong quá trình giải quyết tranh chấp, đảm bảo tính khách quan, hạn chế xung đột, tiết kiệm thời gian, nhân lực và nguồn lực cho các bên liên quan.

Ngoài ra, dựa trên việc nghiên cứu và rà soát các quy định pháp luật đã hết hiệu lực, cùng với đánh giá thực tiễn như đã phân tích ở Chương 1, tác giả đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật, giúp BLLĐ 2019 được thực thi một cách đồng bộ, thống nhất và đạt hiệu quả cao.

## KẾT LUẬN

Tranh chấp lao động cá nhân là một vấn đề không thể tránh khỏi do xung đột lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ. Hai bên có mục tiêu khác biệt: NLĐ mong muốn được đảm bảo quyền lợi tối đa, trong khi NSDLĐ tìm cách tối ưu hóa lợi nhuận. Do đó, việc phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân hiệu quả là điều cần thiết, vừa giúp kiểm soát quan hệ lao động, vừa bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NLĐ, từ đó tạo ra môi trường lao động ổn định, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội.

Đề án không chỉ tập trung phân tích về lý luận liên quan đến TCLĐCN mà còn đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành và việc thực thi trên phạm vi cả nước. Trên cơ sở đó, tác giả làm rõ những hạn chế và nguyên nhân tồn tại trong thực tiễn giải quyết tranh chấp, từ đó đưa ra các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao hiệu quả xử lý TCLĐCN, đảm bảo tính minh bạch, công bằng và giữ vững trật tự an sinh xã hội.

Dựa trên quá trình nghiên cứu và phân tích, đề án với đề tài “Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật lao động Việt Nam” đã đưa ra những nhận định quan trọng. Công trình này không chỉ cung cấp góc nhìn đa chiều về tình trạng TCLĐCN mà còn đề xuất các giải pháp thiết thực nhằm hoàn thiện cơ chế pháp lý, nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật. Đồng thời, đây cũng là tài liệu tham khảo hữu ích, tổng hợp ý kiến đóng góp từ chuyên gia, góp phần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động và nâng cao chất lượng nghiên cứu trong lĩnh vực này.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

### A. Các văn bản quy phạm pháp luật

1. Bộ luật Lao động năm 2012;
2. Bộ luật Lao động năm 2019;
3. Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015;
4. Luật Dân sự năm 2015;
5. Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014;
6. Luật Tổ chức hòa giải, đối thoại tại Tòa án năm 2020;
7. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 về việc 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;
8. Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 về việc quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động;
9. Sắc lệnh số 29/SL ngày 12/03/1947 của Chủ tịch chính phủ Việt Nam Dân chủ cộng hoà số 29 ngày 12 tháng 3 năm 1947.

### B. Các tài liệu tham khảo khác

#### ❖ Tài liệu tham khảo bằng Tiếng Việt

##### • Giáo trình, sách chuyên khảo

10. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động” (bản dịch tiếng Việt của cuốn “Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study” do Eladio Daya, chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995).
11. Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình Luật Lao động Việt Nam, nxb Công an nhân dân, Hà Nội, 2018;
12. Trường Đại học Cần Thơ, Giáo trình Luật Lao động cơ bản, nxb Cần Thơ, 2018;
13. Trường Đại học Luật - Đại học Huế, Bình luận khoa học - Một số nội dung cơ bản của Bộ luật lao động năm 2019, nxb Công an nhân dân, Hà Nội, 2021;

##### • Luận án, luận văn

14. Nguyễn Thị Bích (2008), *Pháp luật về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh;

15. Nguyễn Công Hối (2012), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tình hình thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Vinh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
16. Ngô Thị Tâm (2012), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân - Một số bất cập và hướng hoàn thiện*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
17. Nguyễn Thị Thanh Huệ (2014), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án nhân dân - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
18. Phạm Thị Hồng Hạnh (2016), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
19. Nguyễn Thị Thanh Loan (2016), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và Thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội;
20. Phạm Thị Ngọc Phú (2016), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng tòa án và thực tiễn áp dụng tại Tòa án nhân dân quận 2, thành phố Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
21. Phạm Xuân Ngọc Hoàng (2017), *Áp dụng Bộ luật Dân sự năm 2015 trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
22. Đào Xuân Hội (2017), *Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học Xã hội;
23. Phạm Hồng Nhung (2017), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ thực tiễn tại Tòa án nhân dân quận Cầu Giấy, thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
24. Phạm Hồng Quân (2017), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Yên Bái*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
25. Hoàng Thị Yến (2017), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn xét xử ở Tòa án nhân dân thị xã Từ Sơn, tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;

26. Vũ Thị Liên (2018), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
27. Vũ Thị Lan Anh (2019), *Pháp luật về hoà giải tranh chấp lao động ở Việt Nam. Thực trạng và kiến nghị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
28. Nguyễn Thị Ngọc Anh (2019), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Toà án và thực tiễn thi hành tại Toà án nhân dân quận Ba Đình, thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
29. Hoàng Thị Hội (2019), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Thái Nguyên*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
30. Nguyễn Diệu Linh (2019), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và thực tiễn giải quyết của Toà án nhân dân tại thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
31. Lê Văn Tuấn (2019), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân từ thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Hòa Bình*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
32. Lê Quang Vinh (2019), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại Công ty Cổ phần Đầu tư Xây dựng và Phát triển nhà Phú Thọ*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
33. Trần Mỹ Linh (2020), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ Luật Lao động năm 2019*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
34. Nguyễn Thị Huế (2020), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
35. Vũ Quỳnh Mai (2021), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn tại Toà án nhân dân thành phố Nam Định*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
36. Đỗ Viết Tuấn (2021), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Thanh Hóa*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;

37. Đào Sơn Tùng (2021), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
38. Bùi Thị Hải Linh (2021), *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
39. Nguyễn Thị Hương Trà (2021), *Hoà giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam – Thực trạng và kiến nghị*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
40. Nguyễn Thị Thùy Dung (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân và thực tiễn thực hiện tại Thành phố Hà Nội*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
41. Bùi Nhật Linh (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động năm 2019 và Thực tiễn thực hiện tại tỉnh Bắc Ninh*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
42. Nguyễn Tiến Thanh (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích theo pháp luật lao động Việt Nam - Thực trạng và hướng hoàn thiện*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
43. Nguyễn Thị Anh Thư (2022), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại tỉnh Tuyên Quang*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
44. Lục Thị Kiều Trang (2022), *Hoà giải tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện nay*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
45. Đinh Văn Vinh (2022), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng Hội đồng Trọng tài lao động theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn thạc sĩ dân sự và tổ tụng dân sự, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
46. Vũ Thị Hương (2023), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn thực hiện tại Bắc Giang*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
47. Đỗ Thị Thanh Huyền (2023), *Pháp luật giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại Công*

*ty trách nhiệm hữu hạn Môi trường Công nghiệp xanh*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;

48. Nguyễn Hoàng Mỹ Linh (2023), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
49. Trần Minh Tiến (2023), *Pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của tòa án trong giải quyết vụ việc lao động*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
50. Nguyễn Năng Quang (2024), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân ở thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
51. Lê Hà Vy (2024), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và thực tiễn áp dụng tại Tòa án nhân dân quận Hai Bà Trưng*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;

• **Các bài báo, tạp chí**

52. Nguyễn Năng Quang, *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Pháp luật và Kinh tế, số 3(348) – 2021;
53. Đoàn Thị Phương Diệp, *Cơ chế Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam – Nhìn từ góc độ luật so sánh*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 6(382) T3/2019;
54. Khúc Thị Phương Nhung - Khúc Thị Phương Thảo, *Quy định về Trình tự, thủ tục sơ thẩm trong Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án – Thực trạng và kiến nghị*, Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 02-2024;
55. Lê Ngọc Tường Vi, *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam*, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9-2023;
56. Trần Thị Nhã Nhung, *Tranh chấp lao động cá nhân – Thực tiễn và giải pháp hạn chế*, Tạp chí Luật sư Việt Nam, số 8 tháng 8-2022;
57. Nguyễn Năng Quang - Nguyễn Phước Quý Quang, *Một số vấn đề về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật lao động năm 2019*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, Số 14 – 2022;
58. Nguyễn Huyền Trang, *Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019*, Tạp chí Khoa học – Trường Đại học Mở Hà Nội, Số 09 – 2021;

59. ThS. Vũ Thu Hiền, Giảng viên khoa đào tạo Luật sư, Học viện Tư pháp, Đặc san Tuyên truyền pháp luật số 02/2014, Phần 1.
60. Trần Thị Nguyệt (2023), *Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại hòa giải viên lao động hiện nay*, Tạp chí Công Thương, Số 11 tháng 5 năm 2023.
61. Nguyễn Mỹ Linh (2024), *Giải quyết tranh chấp tại hội đồng trọng tài lao động - Thực tiễn và kiến nghị*, Tạp chí điện tử Luật sư Việt Nam.
62. Hoàng Thị Hội, Nguyễn Hưng Thịnh (2019), *Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do hòa giải viên lao động tiến hành và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Khoa học và Công nghệ.
63. Nguyễn Anh Thư (2023), *Quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động thông qua hòa giải - một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học và Phát triển kinh tế Trường Đại học Tây Đô, Số 17 – 2023.

❖ Tài liệu tham khảo bằng Tiếng nước ngoài

64. Luật giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của Indonesia.
65. International Labour Organization (ILO) (2016), “*Resolving Individual Labour Disputes: A Comparative Overview*”;
66. Yves Doutriaux, Christian Lequesne, (1998) *les Institutions de l’Union européenne, La documentation française*.
67. Nobuhito Sawasaki (2018), *The Labour and Employment Disputes Review – Edition 1, Law Business Research*.
68. Minawa Ebisui, Sean Cooney and Colin Fenwick, *Resolving individual labour disputes: A comparative overview*, International Labour Office, Geneva.
69. Taichi Arai and Takashi Harada Mori Hamada & Matsumoto (20/5/2021), *The Labour and Employment Disputes Review: Japan*.

**C. WEBSITE**

70. <http://tapchicongsan.org.vn/>
71. <http://tapchitoaan.vn/>
72. <http://thongtinphapluatdansu.edu.vn/>
73. <https://vntr.moit.gov.vn/>
74. <https://luatlaodong.com.vn/bao-cai-quan-he-lao-dong-nam-2017/>
75. <https://quanhelaocong.molisa.gov.vn/?e-landing-page=ban-tin-qhld>

76. <https://www.vanphongluatsu.com.vn/danh-sach-cac-to-chuc-hoat-dong-trung-tam-trong-tai-thuong-mai-tai-viet-nam/>
77. <https://www.viac.vn/quy-tac-trong-tai.html>
78. <https://laodong.vn/ld-tuyen-quang/cong-doan-tang-cuong-doi-thoi-thuong-luong-de-them-quyen-loi-cho-nld-1014920.lldo>

**PHỤ LỤC**

1. Bản án 10/2023/LĐ-PT ngày 07/04/2023 về tranh chấp trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.
2. Bản án 64/2024/LĐ-PT ngày 28/5/2024 Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.