

TRỌNG TÀI LAO ĐỘNG:

Lẽ nào phải “kính nhi viễn chi”?

■ TS. LÊ THỊ ÁNH NGUYỆT(*)

Bật đèn xanh

Ở Hoa Kỳ, từ những năm 1925, Đạo luật Trọng tài liên bang đã cho phép trọng tài được quyền thụ lý và giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân. Trong vụ kiện *Cruise v. Kroger Co.* (2015), nguyên đơn Cruise đã khởi kiện công ty Kroger ra tòa với lý do công ty này đã vi phạm chế độ không phân biệt đối xử đối với người lao động và do đó, công ty đã sa thải nguyên đơn trái pháp luật. Tuy nhiên, công ty đã thành công khi yêu cầu tòa án trả hồ sơ khởi kiện và buộc nguyên đơn phải giải quyết tranh chấp bởi trọng tài, vì hợp đồng lao động đã thống nhất trọng tài có thẩm quyền giải quyết tranh chấp có liên quan đến mối quan hệ lao động giữa các bên.

Tại Việt Nam, với BLLĐ 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Nhà nước lần đầu tiên cho phép trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: “Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: (1) hòa giải viên lao động; (2) hội đồng trọng tài lao động; (3) tòa án nhân dân”. Trong đó, tranh chấp lao động cá nhân được định nghĩa là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động.

Dưới góc độ doanh nghiệp và người lao động, quy định này góp phần bảo vệ uy tín, quyền lợi của cả hai trước các thông tin bất lợi có thể bị phanh phui trong quá trình giải quyết tranh chấp.

Ngoài ra, dưới góc độ quản lý nhà nước, quy định này gia tăng sự tự do ý chí của các bên tranh chấp, phù hợp với các điều ước quốc tế thế hệ mới.

Trọng tài giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: anh là ai?

Trọng tài lao động là thuật ngữ chung dùng để mô tả vai trò và nhiệm vụ của hai nhóm cá nhân có liên quan việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Thứ nhất, Hội đồng trọng tài gồm không quá 15 trọng tài viên (bao gồm 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc ủy ban nhân dân cấp tỉnh cử, 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử, và tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử) (Điều 185 BLLĐ 2019). Và, thứ hai, ban trọng tài trực tiếp giải quyết tranh chấp lao động cá nhân (gồm 01 hoặc 03 trọng tài viên).

Theo Nghị định 145, trọng tài viên lao động có thể là công chức hoặc viên chức nhưng không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc tòa án nhân dân, viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án. Các trọng tài viên hoạt động theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm, tùy thuộc vị trí trọng tài viên đảm nhận là chủ tịch, thư ký hay là thành viên. Về tiền lương, tiền công, trọng tài viên hưởng lương từ ngân sách nhà nước, “mỗi ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ



Kể từ 1-1-2021, Bộ luật Lao động (BLLĐ) 2019 cho phép doanh nghiệp và người lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng trọng tài lao động. Cơ chế trọng tài lao động được kỳ vọng vừa khách quan, đúng pháp luật vừa đủ riêng tư để cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên. Tuy nhiên theo pháp luật hiện hành, cơ chế này vẫn còn một số điểm vướng mắc.

vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết tranh chấp lao động theo phân công thì được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định theo từng thời kỳ hoặc có thể cao hơn nếu được ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể xem xét, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định phù hợp với khả năng ngân sách địa phương". Về thời gian làm việc, trọng tài viên được cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi đang công tác tạo điều kiện bố trí thời gian thích hợp để tham gia.

Theo chúng tôi, các đặc điểm về trọng tài lao động theo pháp luật lao động Việt Nam như trên làm thay đổi bản chất thông thường của trọng tài. Cụ thể, về phí trọng tài, thông thường, trọng tài viên nhận tiền phí từ các bên tranh chấp chứ không phải từ ngân sách nhà nước, cho dù họ hoạt động với tư cách thành viên trong một trung tâm trọng tài hay tư cách cá nhân cho từng vụ việc nhất định (còn gọi là trọng tài ad-hoc).

Ngoài ra, về lựa chọn trọng tài viên, pháp luật lao động Việt Nam giới hạn quyền chỉ định trọng tài viên lao động từ những cá nhân do cơ quan nhà nước "trao quyền" chứ không cho phép các bên tranh chấp chủ động chỉ định trọng tài viên căn cứ vào cảm nhận của họ về năng lực, phẩm chất trọng tài viên có xét đến tính phù hợp với nội dung tranh chấp và khả năng tài chính của họ. Điều này có thể có lợi cho người lao động vì người lao động có thể vì một số lý do, như tài chính hạn chế, có thể chấp nhận chỉ định một hoặc một số thành viên của ban trọng tài từ danh sách các "công chức, viên chức" mà họ không cần phải thanh toán phí trọng tài. Tuy nhiên, thông qua việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước, trong một số trường hợp, phía doanh nghiệp có thể sẽ lo lắng trọng tài viên là cánh tay nối dài của cơ quan nhà nước. Nếu vậy, doanh nghiệp sẽ cho rằng họ cần được tạo nhiều cơ hội hơn để thực hiện quyền tự do kinh

doanh bao gồm cả quyền lựa chọn người giải quyết tranh chấp độc lập và khách quan hơn. Nói cách khác, nếu doanh nghiệp không muốn chọn công chức hay viên chức hưởng lương nhà nước như BLLĐ 2019 và Nghị định 145 yêu cầu thì doanh nghiệp cần làm gì? Pháp luật lao động Việt Nam đã để một khoảng trống về vấn đề này.

Để các bên phải mất thêm thời gian và chi phí là vô lý

Theo BLLĐ 2019, "trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu trọng tài lao động giải quyết. Khi hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp thì các bên không được đồng thời yêu cầu tòa án giải quyết". Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam đã xây dựng một trọng tài lao động mang đặc điểm rất khác biệt so với bản chất trọng tài thông thường khi Nghị định 145 hướng dẫn "các bên tranh chấp lao động có quyền yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp này nếu một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động". Câu hỏi đặt ra là tại sao các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động? Và khi trọng tài lao động đã giải quyết nhưng các bên không thi hành và chuyển qua tòa án thì thẩm quyền lúc này của tòa án sẽ là gì? Tòa án sẽ giải quyết lại toàn bộ tranh chấp mà trọng tài đã giải quyết phải không? Điều này không được quy định rõ ràng trong BLLĐ 2019 và Nghị định 145.

Như vậy, cả BLLĐ 2019 và Nghị định 145 không tạo cơ chế phù hợp để quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động được thi hành. Các bên trong tranh chấp không có quyền yêu cầu cơ quan nào thực thi quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động. Chẳng lẽ họ đã phải chờ đợi trọng tài lao động ra thông báo thụ lý vụ tranh chấp, chuẩn bị hồ sơ, chứng cứ có liên quan để tham gia các buổi làm việc với trọng tài lao động, và sau đó lại chờ xem quyết định giải quyết của trọng tài có được thực thi hay không,

nếu không thì họ lại phải khởi kiện tiếp ra tòa án? Theo chúng tôi, điều này là vô lý, làm mất thời gian, công sức của doanh nghiệp, người lao động. Đặc biệt, nó phá hỏng tâm huyết "luật hóa" tính nhân văn trong tranh chấp vào chế định trọng tài lao động.

Có lẽ cần tiếp tục chờ thêm thông tư hướng dẫn thi hành Nghị định 145 theo hướng điều chỉnh cơ chế thực thi quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động, như bổ sung quyền của các bên tranh chấp - được yêu cầu cơ quan thi hành án thực thi quyết định do trọng tài lao động có thẩm quyền ban hành. Đặc biệt, pháp luật lao động nên kế thừa đặc điểm quan trọng của cơ chế trọng tài thương mại, như nghĩa vụ của tòa án không giải quyết lại toàn bộ vụ tranh chấp nếu trọng tài đã thụ lý giải quyết. Thay vào đó, tòa án chỉ nên dừng lại ở việc xem xét trọng tài lao động có tuân thủ hay vi phạm trình tự, thủ tục tố tụng, và nếu vi phạm thì tòa án hủy quyết định của trọng tài. Trong bất kỳ trường hợp nào, nếu trọng tài lao động đã có quyết định giải quyết tranh chấp thì tòa án không giải quyết lại toàn bộ từ đầu tranh chấp.

Trong chừng mực nhất định, BLLĐ 2019 và Nghị định 145 đã thể hiện sự nỗ lực khuyến khích doanh nghiệp và người lao động sử dụng trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, nhất là đối với các vụ nhạy cảm, để bị "tình ngay lý gian" trong tranh chấp quấy rối tình dục hay ăn cắp tài sản doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu không giải quyết được những vướng mắc như đã phân tích, e rằng nỗ lực của luật pháp nhằm bảo vệ doanh nghiệp và người lao động lại chưa đủ sức thuyết phục các bên tranh chấp tự đứng lên "gỡ rối tơ vò" cho chính mình. Lẽ nào chúng ta lại đứng nhìn doanh nghiệp và người lao động chọn thái độ "kính nhi viễn chi" đối với chế định trọng tài lao động? ■

^(*)Luật sư thành viên,
Công ty Luật Lạc Duy & các cộng sự