



TẠP CHÍ

# KIỂM SÁT

NĂM THU 63

VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN TỐI CAO

21  
2024

ISSN 0866 - 7357

MỘT SỐ VẤN ĐỀ CẦN LƯU Ý KHI KIỂM SÁT  
VIỆC GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG BẢO HIỂM  
VƯỚNG MẮC KHI ÁP DỤNG  
HÌNH PHẠT CẢI TẠO KHÔNG GIAM GIỮ



[www.kiemsat.vn](http://www.kiemsat.vn)



Thông tin Kiểm sát



## MỤC LỤC

## NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

- 3 Quyền được hưởng tiêu chuẩn sức khỏe cao nhất theo Luật nhân quyền quốc tế và pháp luật Việt Nam.....  
.....Vũ Công Giao - Khúc Thị Phương Anh
- 10 Pháp luật về hợp đồng đại lý thuế - Bất cập và kiến nghị hoàn thiện.....Trịnh Thị Hoa
- 17 Bất cập trong quy định về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động.....Trần Hoàng Thiên Phúc - Chu Thị Trinh
- 24 Hoàn thiện quy định của pháp luật liên quan đến quyền lợi của người chuyển giới.....Nguyễn Đăng Nghĩa

## CÔNG TÁC KIỂM SÁT

- 33 Một số vấn đề cần lưu ý khi kiểm sát việc giải quyết tranh chấp hợp đồng bảo hiểm.....  
.....Nguyễn Thị Thu Trang - Đào Thị Diệu Thương

## THỰC TIỄN - KINH NGHIỆM

- 46 Vướng mắc khi áp dụng hình phạt cải tạo không giam giữ....  
.....Đinh Công Thành

## THÔNG TIN KHOA HỌC

- 54 Biện pháp tạm giam theo luật tố tụng hình sự Liên bang Nga và kinh nghiệm cho Việt Nam.....Ngô Thị Thùy Trang
- 60 Pháp luật về quảng cáo thương mại ở một số quốc gia và kinh nghiệm cho Việt Nam.....Trương Thành Thiện

## HỘI ĐỒNG BIÊN TẬP:

**Chủ tịch:**  
TS. NGUYỄN QUANG DŨNG

**Phó Chủ tịch:**  
PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC HẠNH

**Ủy viên:**  
TS. HOÀNG THỊ QUỲNH CHI  
TS. LẠI VIẾT QUANG  
TS. LÊ MINH LONG  
TS. NGUYỄN VĂN KHOÁT  
TS. NGUYỄN QUỐC HÂN  
PGS.TS. NGUYỄN QUỐC SƯU  
GS.TSKH. ĐÀO TRÍ ÚC  
GS.TS. VÕ KHÁNH VINH  
GS.TSKH. LÊ VĂN CẨM  
GS.TS. VŨ CÔNG GIAO  
PGS.TS. TÔ VĂN HÒA  
PGS.TS. PHẠM MINH TUYỀN  
PGS.TS. TRỊNH TIẾN VIỆT  
PGS.TS. TƯỜNG DUY KIÊN  
PGS.TS. NGUYỄN THỊ PHƯƠNG HOA  
PGS.TS. CAO THỊ OANH  
PGS.TS. ĐINH THỊ MAI  
Ông KONO RYUZO  
ThS. NGUYỄN THỊ THU HẢI (Ủy viên Thư ký)

## TỔNG BIÊN TẬP:

PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC HẠNH

**PHÓ TỔNG BIÊN TẬP:**  
ThS. HOÀNG THẾ ANH

## TRỤ SỞ TÒA SOẠN:

Số 9 Phạm Văn Bạch, Cầu Giấy, Hà Nội

**Điện thoại và fax:** (024) 39361633  
Phòng Biên tập: (024) 38255058/824032  
Phòng Phát hành - Quảng cáo:  
(024) 38255058/824022

Giấy phép xuất bản số 326/GP-BTTT của  
Bộ Thông tin và Truyền thông cấp ngày 29/7/2020



**Thiết kế và chế bản:** Đức Tài  
In tại Công ty cổ phần in Công đoàn Việt Nam  
Giá: 30.000 đồng.

# BẤT CẬP TRONG QUY ĐỊNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

TRẦN HOÀNG THIÊN PHÚC \*  
CHU THỊ TRINH \*\*

**Tóm tắt:** Giải quyết tranh chấp lao động nói chung và giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động nói riêng ngày càng phổ biến trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế. Bài viết nghiên cứu các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Việt Nam, chỉ ra những bất cập, hạn chế và đề xuất giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động, ổn định quan hệ lao động.

Từ khóa: Hợp đồng lao động; giải quyết tranh chấp lao động; pháp luật lao động.

Nhận bài: 17/10/2024; biên tập xong: 18/10/2024; duyệt bài: 18/10/2024.

## SHORTCOMINGS IN PROVISIONS ON RESOLVING LABOR CONTRACT DISPUTES

**Abstract:** The resolution of labor disputes in general, and labor contract disputes in particular, has become increasingly prevalent within the context of international economic integration. This article examines current legal provisions on labor contract dispute resolution in Vietnam, identifies inadequacies and limitations, and proposes solutions to enhance the effectiveness of resolving labor contract disputes and fostering stable labor relations.

Keywords: Labor contract; resolving labor disputes; labor law.

Received: Oct 17<sup>th</sup>, 2024; editing completed: Oct 18<sup>th</sup>, 2024; accepted for publication: Oct 18<sup>th</sup>, 2024.

Tranh chấp hợp đồng lao động (HĐLĐ) xuất phát từ sự bất đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động về các quyền và nghĩa vụ liên quan đến việc thực hiện, thay đổi, hay chấm dứt HĐLĐ. Trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường, mâu thuẫn này có xu hướng gia tăng do sự phức tạp và đa dạng của các quan hệ lao động. Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tranh chấp HĐLĐ là sự thiếu hiểu biết của người lao động về các

quy định của pháp luật lao động. Nhiều người lao động không nắm rõ các quyền lợi của mình, bao gồm quyền được trả lương, bảo hiểm xã hội và các chế độ lao động khác. Điều này dẫn đến việc quyền lợi của họ dễ bị xâm phạm. Đồng thời, một số người sử dụng lao động cố tình

\* Thạc sĩ, Trường Chính trị tỉnh Quảng Ngãi.  
Email: phuctran17@gmail.com.

\*\* Thạc sĩ, Khoa Luật kinh tế, Trường Đại học Vinh.

không tuân thủ các quy định về ký kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, gây ra tình trạng người lao động không nhận được quyền lợi tương xứng với công sức lao động. Việc quản lý nhân sự chưa hiệu quả hoặc thiếu minh bạch trong việc thực hiện các điều khoản hợp đồng cũng là một nguyên nhân chính khiến các tranh chấp phát sinh. Khi các bên không thể thống nhất hoặc không đạt được sự đồng thuận về các điều khoản cụ thể trong HĐLĐ, tranh chấp là điều không thể tránh khỏi.

Ngoài những nguyên nhân chủ quan, hệ thống pháp luật lao động cũng tồn tại những hạn chế nhất định. Mặc dù Bộ luật lao động (BLLĐ) đã được sửa đổi, bổ sung qua nhiều giai đoạn, nhưng vẫn chưa đáp ứng kịp thời sự phát triển nhanh chóng của thị trường lao động. Một số quy định còn chưa rõ ràng hoặc chưa đủ chặt chẽ, khiến việc thực thi pháp luật gặp khó khăn.

## 1. Pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

- *Thẩm quyền giải quyết tranh chấp HĐLĐ:*

Giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại Việt Nam hiện nay thường thông qua 03 phương thức chính: Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án. Mỗi phương thức có ưu và nhược điểm riêng, phụ thuộc vào mức độ tranh chấp cũng như sự đồng thuận của các bên.

Hòa giải viên lao động là người có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân thông qua hòa giải, theo

Điều 188 BLLĐ năm 2019, sau khi nhượng giải viên lao động phải tiến hành phiê hòa giải trong thời hạn 05 ngày làm việc. Nếu hòa giải thành công, một biên bản hòa giải thành sẽ được lập và các bên phải tuân theo thỏa thuận này. Đối với các tranh chấp phức tạp như đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc bồi thường thi hại, các bên có quyền bỏ qua giai đoạn hòa giải này và trực tiếp yêu cầu Hội đồng trọng tài hoặc Tòa án can thiệp. Quy định này mặc dù mang tính linh hoạt, nhưng lại làm giảm vai trò của Hòa giải viên lao động, khiến các tranh chấp lao động bị chuyển lên các cấp cao hơn mà chưa được xử lý triệt để tại cơ sở.

Hội đồng trọng tài lao động là cơ quan có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động thông qua phương thức trọng tài. Khi nhận được yêu cầu từ các bên, Hội đồng trọng tài lao động sẽ thành lập Ban trọng tài trong thời hạn 07 ngày và phải ra quyết định trong thời hạn 30 ngày (theo Điều 189 BLLĐ năm 2019). Quy định của Ban trọng tài không có tính bắt buộc phải thi hành, mà phụ thuộc vào tự nguyện của các bên. Quyết định của Hội đồng trọng tài lao động chỉ có giá trị khi các bên tự nguyện thực hiện, nếu một trong các bên không tuân thủ, vụ việc phải được đưa ra Tòa án để giải quyết.

Tòa án là cơ quan cuối cùng có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động nếu các phương thức hòa giải và trọng tài không thành công. Việc giải quyết

Tòa án phải tuân thủ quy trình tố tụng dân sự, bao gồm hai cấp xét xử là sơ thẩm và phúc thẩm (theo Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) năm 2015). Quá trình giải quyết tại Tòa án có thể kéo dài, đặc biệt nếu vụ việc phức tạp và yêu cầu nhiều chứng cứ. Tuy nhiên, đây là phương thức mang tính ràng buộc pháp lý cao nhất, đảm bảo quyền lợi cho các bên. Mặc dù các quy định hiện hành về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động đã phân định rõ vai trò của từng cơ quan, nhưng vẫn còn nhiều bất cập về việc phối hợp và phân cấp thẩm quyền. Việc phân quyền và tính hiệu quả của các cơ quan giải quyết tranh chấp cần được cải thiện để đảm bảo quyền lợi cho các bên và giảm tải cho hệ thống tư pháp.

*- Nguyên tắc giải quyết tranh chấp HDLĐ:*

Điều 180 BLLĐ năm 2019 quy định các nguyên tắc giải quyết tranh chấp, trong đó nhấn mạnh quyền tự định đoạt của các bên và ưu tiên phương thức hòa giải, trọng tài. Đây là một cách tiếp cận tiến bộ, giúp giảm thiểu sự can thiệp của cơ quan nhà nước và khuyến khích các bên tự giải quyết mâu thuẫn. Tuy nhiên, việc thực hiện các nguyên tắc này trên thực tế còn gặp nhiều hạn chế, đặc biệt là trong việc bảo đảm sự công bằng và minh bạch. Các bên trong tranh chấp thường lợi dụng quyền tự định đoạt để kéo dài thời gian hoặc gây khó khăn cho đối phương, làm giảm hiệu quả quá trình giải quyết tranh chấp.

Thời gian tới, các nguyên tắc giải quyết tranh chấp cần được cụ thể hóa hơn trong thực tiễn, đặc biệt là cơ chế giám sát và xử lý vi phạm khi các bên cố tình không tuân thủ hoặc lạm dụng quyền tự định đoạt. Điều này giúp tăng cường tính hiệu quả và minh bạch trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

*- Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp HDLĐ:*

Theo Điều 188 và 189 BLLĐ năm 2019, quy trình giải quyết tranh chấp tại Hòa giải viên lao động và Hội đồng trọng tài lao động khá đơn giản và nhanh chóng. Tuy nhiên, điểm yếu của các phương thức này là thiếu cơ chế đảm bảo thi hành quyết định của Ban trọng tài và biên bản hòa giải thành. Điều này dẫn đến tình trạng các bên không thực hiện phán quyết, kéo dài thời gian giải quyết và gây thiệt hại cho cả hai phía. Quy trình tại Tòa án mặc dù được quy định chặt chẽ tại BLTTDS năm 2015, nhưng việc thu thập chứng cứ và xét xử thường gặp nhiều khó khăn do tính chất phức tạp của các vụ tranh chấp và sự hạn chế trong việc áp dụng pháp luật.

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp cần được điều chỉnh để đảm bảo tính khả thi và hiệu quả trong thực tế. Theo đó, cần có những quy định cụ thể hơn về trách nhiệm thi hành phán quyết và hỗ trợ thu thập chứng cứ để đảm bảo quyền lợi cho các bên tham gia.

*- Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp HDLĐ:*

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp HĐLĐ phụ thuộc vào phương thức giải quyết mà các bên lựa chọn. Theo quy định của pháp luật, thời hiệu yêu cầu giải quyết tại Hòa giải viên lao động là 06 tháng, tại Hội đồng trọng tài lao động là 09 tháng và tại Tòa án là 01 năm, kể từ ngày phát hiện hành vi vi phạm. Tuy nhiên, việc xác định thời điểm để tính thời hiệu thường gặp khó khăn trong thực tiễn. Ngày phát hiện ra hành vi vi phạm cần được hiểu là ngày người lao động hoặc người sử dụng lao động nhận biết hành vi xâm phạm đến quyền lợi của mình, chẳng hạn như ngày nhận được quyết định chấm dứt HĐLĐ.

## 2. Thực tiễn thi hành pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Thực tế những năm qua, số lượng vụ án lao động nói chung, vụ án về tranh chấp HĐLĐ nói riêng được giải quyết thông qua Hòa giải viên lao động hay Hội đồng trọng tài lao động không cao, phần lớn các bên lựa chọn Tòa án để giải quyết tranh chấp. “Hoạt động của Hội đồng trọng tài lao động nhìn chung vẫn tương đối lảng đọng, không có vụ tranh chấp lao động nào do Hội đồng giải quyết”<sup>1</sup>. Năm 2020, các Tòa án đã thụ lý 4.067 vụ việc lao động; đã giải quyết 3.789 vụ việc; đạt tỉ lệ 93,2%. Các vụ án lao động Tòa án phải giải quyết chủ yếu là

1. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2023), Bản tin quan hệ lao động số 44 - Quý 1/2023, tr.6.

tranh chấp về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ (947 vụ); tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương (1.232 vụ); tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (560 vụ)<sup>2</sup>.

Nhìn chung, việc giải quyết tranh chấp HĐLĐ vẫn còn một số tồn tại, hạn chế sau:

*Thứ nhất*, thời hạn giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hòa giải viên lao động (05 ngày) là ngắn và không hợp lý. Bởi lẽ, để giải quyết một tranh chấp, Hòa giải viên lao động phải thực hiện nhiều thao tác từ nghiên cứu vụ án, tìm kiếm thông tin, nắm bắt ý chí và nguyện vọng của các bên, cũng như tìm ra phương hướng giải quyết phù hợp. Hơn nữa, mỗi tranh chấp lại có tính chất, đặc điểm riêng biệt, nhiều vụ việc rất phức tạp và liên quan đến nhiều cá nhân. Việc giải quyết tranh chấp có hiệu quả chỉ trong một thời gian ngắn là khá khó khăn và không hợp lý cho Hòa giải viên lao động. Điều này dẫn tới chất lượng hòa giải các vụ việc của Hòa giải viên lao động chưa đạt kết quả cao, việc sử

2. Tòa án nhân dân tối cao, *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*, <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND155594#ID462E>, truy cập ngày 23/9/2024.

dụng phương pháp này cũng chưa được nhiều người tin tưởng<sup>3</sup>.

Hơn nữa, pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động bằng Hòa giải viên lao động ở nước ta quy định Sở/Phòng lao động, thương binh và xã hội có thẩm quyền phân công Hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp<sup>4</sup>. Quy định này phù hợp với thẩm quyền của Sở/Phòng lao động, thương binh và xã hội, tạo cơ sở cho việc quản lý hoạt động của Hòa giải viên lao động. Tuy nhiên, điều này vô hình trung làm hạn chế quyền tự định đoạt của các bên trong việc lựa chọn Hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp, đi ngược với nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng.

*Thứ hai*, pháp luật chưa quy định về tính bắt buộc hay cơ chế đảm bảo thi hành đối với quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động. Về bản chất, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động cũng chỉ dùng lại ở mức độ “tham khảo” đối với các bên. Việc nó được thực thi hay không hoàn toàn phụ thuộc vào ý chí, sự tự nguyện

3. Nguyễn Năng Quang (2023), *Hòa giải tranh chấp lao động theo BLLĐ năm 2019*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật, kỳ 1 (số 384), tháng 7/2023, <https://danchuphaphuat.vn/hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập ngày 23/9/2024.

4. Khoản 1 Điều 95 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

của các bên tranh chấp<sup>5</sup>. Từ đó, làm lãng phí thời gian, kéo dài quá trình giải quyết tranh chấp, giảm sức hút của phương thức giải quyết tranh chấp lao động bằng trọng tài đối với các bên.

*Thứ ba*, đối với thủ tục hòa giải và chuẩn bị xét xử tranh chấp HDLĐ, theo khoản 5 Điều 211 BLTTDS năm 2015, “trường hợp các đương sự thỏa thuận được với nhau về vấn đề phải giải quyết trong vụ án dân sự thì Tòa án lập biên bản hòa giải thành. Biên bản này được gửi ngay cho các đương sự tham gia hòa giải”, mà không được gửi cho Viện kiểm sát cùng cấp. Do vậy, khi kiểm sát quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự, Kiểm sát viên không thể kiểm sát được sự phù hợp về nội dung giữa biên bản hòa giải thành với quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

### 3. Kiến nghị, đề xuất

Tranh chấp HDLĐ kéo dài sẽ gây thiệt hại về kinh tế đối với doanh nghiệp, ảnh hưởng tới việc làm và thu nhập của người lao động, quan hệ lao động và cả nền kinh tế. Để giải quyết tranh chấp HDLĐ hiệu quả, tác giả đề xuất một số giải pháp như sau:

*Một là*, cần điều chỉnh khoản 2 Điều 188 BLLĐ năm 2019 theo hướng kéo dài thời hạn giải quyết tranh chấp lao động

5. Khúc Thị Phương Nhunnel, Nguyễn Phúc Thiện (2022), “*Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật hiện hành và một số vấn đề đặt ra*”, Tạp chí Khoa học kiểm sát, số chuyên đề 01/2022, tr.88.

cho Hòa giải viên lao động. Hiện nay, quy định về thời hạn giải quyết tranh chấp chỉ là 05 ngày, gây áp lực lớn lên Hòa giải viên lao động, nhất là đối với các vụ việc phức tạp, đòi hỏi phải nghiên cứu kỹ lưỡng và thẩm định cẩn thận các chứng cứ. Để khắc phục điều này, thời hạn giải quyết cần được tăng lên 10 ngày làm việc. Thời gian này là vừa đủ để đảm bảo Hòa giải viên lao động có thể xử lý công việc một cách toàn diện mà không làm chậm trễ quá trình giải quyết tranh chấp; quá trình hòa giải vẫn được diễn ra nhanh chóng và không bị kéo dài quá mức cần thiết, đảm bảo tính hiệu quả và kịp thời trong việc bảo vệ quyền lợi của các bên.

*Hai là*, cần sửa đổi khoản 1 Điều 95 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động theo hướng cho phép các bên tranh chấp lao động được quyền lựa chọn Hòa giải viên lao động từ danh sách Hòa giải viên lao động do Phòng/Sở lao động, thương binh và xã hội quản lý. Hiện nay, Hòa giải viên lao động thường được chỉ định bởi cơ quan chức năng, làm hạn chế tính linh hoạt và sự chủ động của các bên. Việc cho phép các bên tự lựa chọn Hòa giải viên sẽ đảm bảo người giải quyết tranh chấp phù hợp với từng loại vụ việc cụ thể, từ đó tăng cường sự tin tưởng và hợp tác giữa các bên. Hơn nữa, quy định này vẫn đảm bảo Hòa giải viên được lựa chọn phải có đủ trình độ, kinh nghiệm và

được cơ quan chức năng kiểm soát, không ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết tranh chấp.

*Ba là*, cần tăng cường giá trị pháp lý của các quyết định do Hội đồng trọng tài lao động đưa ra. Theo quy định hiện hành, các quyết định của Hội đồng trọng tài lao động chưa có giá trị pháp lý tương đương với bản án của Tòa án, khiến việc thi hành các quyết định này còn gặp nhiều khó khăn. Để giải quyết vấn đề này, cần bổ sung quy định theo hướng quyết định của Hội đồng trọng tài lao động có giá trị chung thẩm, không bị kháng cáo hay kháng nghị và có hiệu lực thi hành như bản án của Tòa án. Điều này không chỉ giúp các bên tranh chấp tiết kiệm thời gian và chi phí, mà còn đảm bảo tính ràng buộc pháp lý cao hơn, đặc biệt trong trường hợp một bên không tự nguyện thi hành quyết định của Hội đồng trọng tài lao động. Khi đó, bên còn lại có thể yêu cầu Tòa án công nhận và thực thi quyết định, đảm bảo quyền lợi của các bên.

*Bốn là*, cần cải thiện quy trình hòa giải tại Tòa án để đảm bảo tính minh bạch và giám sát tốt hơn. Hiện tại, khi các bên tranh chấp đạt được sự thỏa thuận trong quá trình hòa giải tại Tòa án, biên bản hòa giải thành chỉ được gửi cho các bên tham gia. Để nâng cao tính minh bạch và đảm bảo tính hợp pháp của quá trình hòa giải, cần quy định sau khi hòa giải thành, Tòa án phải gửi kèm biên bản hòa giải cho Viện kiểm sát cùng cấp để theo dõi và kiểm tra. Việc này sẽ đảm bảo quá trình

hòa giải được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật và hạn chế tối đa sai sót; đồng thời, tạo sự tin tưởng cho các bên về tính công bằng và minh bạch trong quá trình giải quyết tranh chấp tại Tòa án.

Năm là, cần xây dựng cơ chế hỗ trợ riêng cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Các doanh nghiệp nhỏ và vừa thường không có đủ nguồn lực pháp lý để đối mặt với các tranh chấp kéo dài và tốn kém. Do đó, pháp luật cần có quy định đặc biệt nhằm hỗ trợ các doanh nghiệp này, chẳng hạn như quy trình giải quyết tranh chấp nhanh gọn, cung cấp các dịch vụ tư vấn pháp lý miễn phí hoặc giá rẻ cho các doanh nghiệp nhỏ và vừa. Điều này không chỉ giúp doanh nghiệp nhỏ và vừa tiết kiệm thời gian và chi phí, mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho họ trong việc tiếp cận hệ thống pháp luật và bảo vệ quyền lợi của mình.

Sáu là, cần đẩy mạnh việc ứng dụng công nghệ trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Sự phát triển của công nghệ hiện nay cho phép việc thực hiện các buổi hòa giải, trọng tài hoặc thậm chí các phiên tòa trực tuyến trở nên dễ dàng và hiệu quả hơn. Pháp luật cần cụ thể hóa quy định về việc sử dụng công nghệ trong quá trình giải quyết tranh chấp để giảm bớt gánh nặng về thời gian và chi phí cho các bên; đồng thời, tạo điều kiện cho các bên có thể linh hoạt hơn trong việc lựa chọn địa điểm và thời gian tham gia giải quyết tranh chấp.

Bảy là, cần nâng cao chất lượng và trách nhiệm của Hòa giải viên lao động thông qua việc bổ sung các quy định về trách nhiệm nghề nghiệp; đẩy mạnh công tác đào tạo. Hòa giải viên lao động đóng vai trò quan trọng trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động, do đó, họ cần có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm thực tế phong phú và tuân thủ nghiêm ngặt các quy định của pháp luật. Việc nâng cao năng lực và trách nhiệm của Hòa giải viên sẽ góp phần quan trọng vào việc đảm bảo tính công bằng và hiệu quả của quá trình giải quyết tranh chấp. □

#### Tài liệu tham khảo:

1. Nguyễn Năng Quang (2023), *Hòa giải tranh chấp lao động theo BLLĐ năm 2019*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật, kỳ 1 (số 384), tháng 7/2023, <https://danchuphaphuat.vn/hoa-giai-tranh-chap-lao-dong-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019>, truy cập ngày 23/9/2024.
2. Khúc Thị Phương Nhung, Nguyễn Phúc Thiện (2022), “*Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật hiện hành và một số vấn đề đặt ra*”, Tạp chí Khoa học kiểm sát, số chuyên đề 01/2022, tr.82-89.
3. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2023), *Bản tin quan hệ lao động số 44 - Quý 1/2023*, tr.6.
4. Tòa án nhân dân tối cao, *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*, <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND155594#ID462E>, truy cập ngày 23/9/2024
5. “*Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án*”, <https://lsvn.vn/thuc-tien-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tai-toa-an1661266137.html>, truy cập ngày 22/7/2024.