



Original Article

Chinese Law on Resolving Labor Disputes Through Arbitration - Experience for Vietnam

Chu Thi Trinh*

Vinh University, 182 Le Duan, Vinh, Nghe An, Vietnam

Received 22 May 2024

Revised 17 August 2024; Accepted 25 September 2024

Abstract: Labor disputes are a socio-economic phenomenon and have become a complex issue for every economy, including Vietnam. Resolving labor disputes is an essential requirement in the labor process. An investigation of Chinese legal provisions on resolving labor disputes through arbitration (which is a legal system relatively similar to Vietnam in terms of origins, history, and culture) serves as a basis for improving Vietnamese law to protect the rights of workers in case of disputes, aiming to develop a good litigation system.

Keywords: Resolving labor disputes, labor arbitration, Chinese law, legislative experience.

* Corresponding author.

E-mail address: chutrinhchu@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4657>

Pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài - kinh nghiệm cho Việt Nam

Chu Thi Trinh*

Trường Đại học Vinh, 182 Lê Duẩn, TP. Vinh, Nghệ An, Việt Nam

Nhận ngày 22 tháng 5 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 17 tháng 8 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 9 năm 2024

Tóm tắt: Tranh chấp lao động là một hiện tượng kinh tế - xã hội, trở thành vấn đề phức tạp đối với mọi nền kinh tế, trong đó có Việt Nam. Giải quyết tranh chấp lao động là yêu cầu tất yếu trong quá trình lao động. Nghiên cứu các quy định pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài (là hệ thống pháp luật tương đối có nhiều tương đồng với Việt Nam về nguồn gốc, lịch sử, văn hoá) làm cơ sở để tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam để bảo vệ quyền lợi của người lao động khi xảy ra tranh chấp, tiến tới xây dựng hệ thống tổ tụng hợp lý.

Từ khóa: giải quyết tranh chấp lao động, trọng tài lao động, pháp luật Trung Quốc, kinh nghiệm lập pháp.

1. Quan niệm về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động

i) Về tranh chấp lao động.

Trên thế giới, tranh chấp lao động (TCLĐ) thường được thừa nhận đồng thời với quan hệ lao động. TCLĐ là bất đồng, xung đột về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, thu nhập, điều kiện lao động giữa các bên trong quan hệ lao động và một số tranh chấp trong các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động [1].

Pháp luật lao động Trung Quốc không đưa ra định nghĩa chính thức về tranh chấp lao động, song tại Điều 2 Luật Hoà giải và Trọng tài các tranh chấp lao động của Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007 (sau đây gọi là Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc) đã xác định TCLĐ là tranh chấp phát sinh giữa người sử dụng lao động (NSDLĐ) với người lao động (NLĐ) trong các lĩnh vực: 1) tranh chấp phát sinh từ việc xác lập quan hệ lao động; 2) tranh chấp phát sinh từ việc

giao kết, thực hiện, sửa đổi, huỷ bỏ, chấm dứt hợp đồng lao động; 3) Tranh chấp phát sinh từ việc miễn nhiệm, bãi nhiệm, từ chức hoặc cách chức; 4) Tranh chấp về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, bảo hiểm xã hội, phúc lợi, đào tạo và bảo hộ lao động; 5) Tranh chấp phát sinh từ tiền lương lao động, chi phí y tế thương tật liên quan đến công việc, bồi thường hoặc bồi thường kinh tế,...; 6) Các tranh chấp lao động khác theo quy định của pháp luật. Như vậy, việc xây dựng định nghĩa TCLĐ được pháp luật Trung Quốc tiếp cận dựa trên nội dung các loại tranh chấp. Đó có thể là tranh chấp về các vấn đề liên quan đến quá trình lao động, tức là quá trình xác lập, duy trì, chấm dứt mối quan hệ lao động giữa các bên; là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các chủ thể của quan hệ lao động hoặc quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động và gắn liền với quá trình lao động của người lao động.

Khoản 1 Điều 179 Bộ luật Lao động Việt Nam năm 2019 (BLLĐ 2019) đã xây dựng khái

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: chutrinhchu@gmail.com

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4657>

niệm về TCLĐ, theo đó, TCLĐ là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Như vậy, tương tự như pháp luật Trung Quốc, pháp luật lao động Việt Nam cũng tiếp cận khái niệm TCLĐ trước hết dựa trên nội dung tranh chấp, khi có mâu thuẫn về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, điều kiện lao động, thu nhập giữa các bên trong quan hệ lao động thì phát sinh TCLĐ. Bên cạnh đó, với quy định: “Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp” (Khoản 3 Điều 3 BLLĐ 2019) có thể xác định tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp là tổ chức riêng biệt, không thuộc hệ thống Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, BLLĐ 2019 cũng tính đến trường hợp phát sinh tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở với nhau. Vì thế, bên cạnh việc tiếp cận khái niệm TCLĐ dựa trên nội dung tranh chấp, pháp luật Việt Nam còn xem xét các TCLĐ trên phương diện chủ thể tranh chấp.

Như vậy, mặc dù tiếp cận khái niệm TCLĐ ở các góc độ khác nhau nhưng cả hai hệ thống pháp luật Trung Quốc và Việt Nam đều xác định bản chất TCLĐ không chỉ đơn thuần là xung đột về hành vi liên quan đến hoạt động, chức năng của NLĐ và NSDLĐ, mà là tranh chấp liên quan đến cả quá trình của mỗi quan hệ lao động, phát sinh do sự mâu thuẫn, xung đột về quyền và lợi ích của các chủ thể trong quan hệ lao động và các chủ thể khác liên quan, ở bất kỳ giai đoạn nào trong quá trình lao động.

ii) Về giải quyết tranh chấp lao động

Pháp luật lao động Việt Nam ghi nhận chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ bao gồm: Hoà giải viên lao động, Hội đồng Trọng tài lao động, Toà án nhân dân (Điều 187, Điều 191, Điều 195 BLLĐ 2019). Điều 77 Luật Lao động Trung Quốc năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2018) quy định: Trường hợp xảy ra TCLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ thì các bên có thể yêu cầu hòa giải, trọng

tài, khởi kiện theo quy định của pháp luật hoặc có thể giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng; trình tự giải quyết tranh chấp như sau: “khi xảy ra TCLĐ, các bên có thể nộp đơn lên Ủy ban hòa giải TCLĐ của đơn vị để hòa giải; nếu hòa giải không thành và một bên yêu cầu trọng tài thì một bên có thể nộp đơn lên Ủy ban Trọng tài tranh chấp lao động để phân xử. Một trong hai bên cũng có thể nộp đơn trực tiếp lên Ủy ban Trọng tài tranh chấp lao động để được phân xử. Nếu không hài lòng với phán quyết của trọng tài, có thể khởi kiện lên Tòa án nhân dân” [2]. Nội dung này tiếp tục được quy định tại Điều 4 và Điều 5 Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc, theo đó, khi xảy ra TCLĐ, NLĐ có thể thương lượng với NSDLĐ hoặc có thể yêu cầu công đoàn hoặc bên thứ ba cùng thương lượng với NSDLĐ để đạt được thỏa thuận giải quyết tranh chấp. Trường hợp xảy ra TCLĐ mà các bên không muốn thương lượng, không đạt được thỏa thuận giải quyết hoặc không thực hiện thỏa thuận giải quyết sau khi đã đạt được thì có thể yêu cầu tổ chức hòa giải để hòa giải; không đạt được thỏa thuận hòa giải hoặc không thực hiện thỏa thuận hòa giải sau khi đạt được thỏa thuận hòa giải thì có thể nộp đơn lên Ủy ban Trọng tài tranh chấp lao động; nếu không hài lòng với phán quyết của trọng tài thì có thể khởi kiện lên Tòa án nhân dân.

Như vậy, có thể nhận thấy, điểm chung trong việc giải quyết TCLĐ ở Việt Nam và Trung Quốc đó là: 1) đều thừa nhận các phương thức giải quyết TCLĐ thông qua thương lượng, hoà giải, trọng tài, toà án và xây dựng cơ chế giải quyết TCLĐ dựa trên thủ tục tố tụng dân sự tại toà án và tố tụng ngoài toà án (được thực hiện bởi hoà giải viên lao động hoặc hội đồng trọng tài lao động); 2) pháp luật tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết TCLĐ, coi trọng việc các bên tự 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 [3]. Tinh thần này đã được pháp luật lao động Việt Nam thể hiện trong các nguyên tắc giải quyết TCLĐ (Điều 180 BLLĐ 2019), bắt buộc các chủ thể tham gia giải quyết TCLĐ phải tuân thủ.

Tuy nhiên, pháp luật Trung Quốc tuy vẫn coi toà án là cơ quan cuối cùng giải quyết các tranh chấp lao động trong trường hợp thủ tục giải quyết tại Hội đồng Trọng tài có thiếu sót hoặc có hành vi vi phạm pháp luật của thành viên hội đồng; nhưng trong những trường hợp thông thường, Toà án chỉ được nhắc đến như một cơ quan để bảo đảm giá trị pháp lý cho các phán quyết trọng tài. Vai trò này được quy định tại Điều 83 Luật Lao động Trung Quốc năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2018), theo đó “trong trường hợp các bên TCLĐ không hài lòng với phán quyết trọng tài thì có quyền khởi kiện lên Tòa án nhân dân trong thời hạn mười lăm ngày, kể từ ngày nhận được phán quyết trọng tài. Nếu một bên không khởi kiện và không thực hiện phán quyết trọng tài trong thời hạn luật định thì bên kia có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân cưỡng chế thi hành”. Về cơ bản, pháp luật coi trọng và tập trung biện pháp trọng tài là phương thức giải quyết TCLĐ hiệu quả. Điều này được thể hiện rõ trong các quy định của Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc. Luật được ban hành nhằm giải quyết TCLĐ một cách công bằng, kịp thời, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, phân lớn các điều khoản tập trung vào việc thực hiện biện pháp trọng tài, bao gồm đầy đủ từ thẩm quyền, thành phần của uỷ ban trọng tài, thủ tục tiến hành, trách nhiệm, nghĩa vụ của mỗi bên và giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài. Mặc dù là một luật bao quát điều chỉnh toàn bộ quá trình giải quyết TCLĐ nhưng Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc cũng chỉ tập trung vào hai biện pháp: hoà giải và trọng tài [4]; trong đó đề cao giai đoạn xét xử vụ việc tại uỷ ban trọng tài lao động.

Đối chiếu với pháp luật lao động Việt Nam hiện hành, có thể thấy, BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành chưa quy định cụ thể về giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, mới chỉ có các quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Hội đồng Trọng tài lao động, trình tự thủ tục, thời hiệu giải quyết TCLĐ bằng trọng tài; chưa có các quy định cụ thể về trách nhiệm cung cấp chứng cứ, giá trị phán quyết trọng tài. Bởi vậy, cần nghiên cứu quy định của pháp luật Trung Quốc về vấn đề này để xem xét,

sửa đổi nội dung liên quan đến giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, góp phần tạo dựng cơ sở pháp lý cho môi trường lao động công bằng, bảo vệ quyền lợi chính đáng của các bên.

2. Quy định của pháp luật Trung Quốc về giải quyết tranh chấp lao động bằng phương thức trọng tài

i) Về thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động

Ủy ban Trọng tài tranh chấp lao động (UBTTLĐ) là cơ quan giải quyết TCLĐ được thành lập theo nguyên tắc thống nhất quy hoạch chung, bố trí hợp lý và phù hợp với nhu cầu thực tế. Theo quy định tại Điều 17 Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc, UBTTLĐ được thành lập ở cấp quận, huyện đối với chính quyền nhân dân tỉnh, khu tự trị, thành phố trực thuộc trung ương, thành phố có quận, huyện... UBTTLĐ không được thành lập theo cấp hành chính. Việc quy định như vậy nhằm mục đích thành lập các UBTTLĐ một cách phù hợp với nhu cầu thực tế để giải quyết TCLĐ (căn cứ vào tình hình thực tế, số lượng vụ việc TCLĐ, điều kiện kinh tế - xã hội... để quyết định số lượng và vị trí thành lập UBTTLĐ), đảm bảo thuận tiện, nhanh chóng, hiệu quả cho việc tiếp cận và sử dụng dịch vụ giải quyết TCLĐ bằng trọng tài, tránh sự chồng chéo về thẩm quyền, đảm bảo sự thống nhất trong việc giải quyết TCLĐ. Thành viên của UBTTLĐ bao gồm đại diện ba bên: đại diện cơ quan quản lý lao động, đại diện công đoàn, đại diện doanh nghiệp. Việc quy định thành viên có đại diện ba bên trong quan hệ lao động tạo ra sự độc lập trong việc giải quyết tranh chấp. UBTTLĐ có thẩm quyền giải quyết các TCLĐ xảy ra trong phạm vi địa bàn khu vực quản lý. TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của UBTTLĐ gồm TCLĐ nơi thực hiện hợp đồng lao động hoặc nơi có trụ sở của NSDLĐ. Trường hợp các bên có đơn yêu cầu gửi đến UBTTLĐ cả nơi thực hiện hợp đồng lao động và nơi đặt trụ sở của NSDLĐ thì UBTTLĐ nơi thực hiện hợp đồng lao động có thẩm quyền giải quyết [5]. Như vậy, theo quy định của pháp luật Trung Quốc, việc xác định thẩm quyền giải quyết các TCLĐ

của UBTTLD có thể căn cứ vào nơi thực hiện hợp đồng (là nơi thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng lao động, nơi làm việc,...) hoặc nơi đặt trụ sở chính, chi nhánh, văn phòng đại diện của doanh nghiệp. Trong trường hợp các bên tranh chấp nộp đơn lên UBTTLD cả hai nơi, thì UBTTLD nơi thực hiện hợp đồng lao động sẽ được ưu tiên lựa chọn thực hiện giải quyết TCLĐ. Quy định này nhằm đảm bảo cho giải quyết TCLĐ được kịp thời, công bằng, khách quan, tránh trường hợp TCLĐ bị giải quyết bởi nhiều UBTTLD khác nhau, gây rối ren trong việc giải quyết tranh chấp.

Tương tự pháp luật Trung Quốc, pháp luật lao động Việt Nam cũng xác định thẩm quyền giải quyết TCLĐ thuộc về Hội đồng Trọng tài lao động (HĐTTLD). HĐTTLD được thành lập ở mỗi tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương, có thẩm quyền giải quyết đối với TCLĐ cá nhân, TCLĐ tập thể về quyền, TCLĐ tập thể về lợi ích [6]. Thành phần HĐTTLD bao gồm các thành viên chuyên trách và kiêm chức là đại diện của cơ quan lao động cấp tỉnh, đại diện của công đoàn, đại diện của những người sử dụng lao động. Với cơ cấu như vậy, HĐTTLD có thể tạo điều kiện dễ dàng hơn cho việc đánh giá tình trạng chung của xung đột [7]. Theo quy định pháp luật, HĐTTLD cấp tỉnh sẽ thành lập Ban Trọng tài lao động để giải quyết TCLĐ nếu các bên lựa chọn giải quyết theo phương thức trọng tài. Ban trọng tài lao động sẽ ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp.

Điểm khác biệt trong thẩm quyền giải quyết TCLĐ giữa hai hệ thống pháp luật có thể nhận thấy rõ, đó là, pháp luật Việt Nam xác định HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết tất cả các loại TCLĐ, nếu các bên lựa chọn phương thức trọng tài để giải quyết thì HĐTTLD cấp tỉnh sẽ thực hiện giải quyết TCLĐ đó, các bên tranh chấp không được quyền lựa chọn về HĐTTLD (vì mỗi tỉnh chỉ thành lập duy nhất một HĐTTLD). Quy định này vô hình chung làm hạn chế quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Nếu TCLĐ xảy ra ở tỉnh nào, thì chỉ HĐTTLD

tỉnh đó được quyền giải quyết tranh chấp đó. Như vậy là chưa phù hợp với thực tiễn, chưa đáp ứng được nhu cầu lựa chọn HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết tranh chấp theo yêu cầu các bên. Còn theo pháp luật Trung Quốc, ở mỗi tỉnh, khu tự trị, thành phố trực thuộc Trung ương, dựa trên nhu cầu thực tế, có thể thành lập nhiều UBTTLD. Do vậy, khi phát sinh tranh chấp, các bên có thể lựa chọn UBTTLD phù hợp để giải quyết, nếu không thống nhất về lựa chọn UBTTLD, thì theo quy định của pháp luật, UBTTLD nơi thực hiện hợp đồng lao động sẽ là chủ thể có thẩm quyền giải quyết. Quy định này vừa thể hiện sự tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong tranh chấp, vừa thể hiện việc đảm bảo tối đa quyền, lợi ích cho các bên trong giải quyết TCLĐ, bởi nơi thực hiện hợp đồng lao động là nơi các bên thực hiện nghĩa vụ hợp đồng, nơi có tài sản để đảm bảo thực hiện nghĩa vụ và quyền của các bên trong quan hệ lao động.

ii) Về trọng tài viên lao động

Theo quy định của pháp luật Trung Quốc, danh sách trọng tài viên do UBTTLD lập, trọng tài viên phải là người công tâm, chính trực và đáp ứng một trong các điều kiện sau¹: (i) Những người đã từng làm thẩm phán; (ii) Người đang nghiên cứu, giảng dạy pháp luật có chức danh chuyên môn từ trung cấp trở lên; (iii) Có kiến thức pháp luật và đã tham gia các công việc chuyên môn như quản lý nhân sự hoặc công đoàn từ 5 năm trở lên; (iv) Luật sư đã hành nghề luật sư từ 3 năm trở lên. Với quy định này, trọng tài viên yêu cầu trước hết phải là những người khách quan, minh bạch, công bằng và phải đảm bảo có hiểu biết, có kiến thức pháp luật hoặc là những người đã/đang thực hiện các công việc trong lĩnh vực pháp luật hoặc có kinh nghiệm thực tiễn, đã tham gia các công việc liên quan đến quản lý nhân sự hoặc công đoàn trong thời hạn nhất định. Quy định này rất mở, cho phép nhiều người có điều kiện có thể trở thành trọng tài viên, chỉ cần đáp ứng được một trong các yêu cầu đó sẽ có thể

¹ Điều 20 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.

được lựa chọn làm trọng tài viên giải quyết vụ TCLĐ, giúp sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực có hiểu biết pháp luật và/hoặc có kinh nghiệm trong lĩnh vực pháp luật, lĩnh vực lao động.

Pháp luật lao động Việt Nam cũng có các ghi nhận về tư cách pháp lý của trọng tài viên lao động của HĐTTLĐ, theo đó, trọng tài viên lao động phải đảm bảo đồng thời các điều kiện quy định tại Điều 98 Nghị định 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 như: có trình độ đại học trở lên, hiểu biết pháp luật và có ít nhất 05 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động; 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. Như vậy, tương tự Trung Quốc, pháp luật Việt Nam cũng quy định những người có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm trong lĩnh vực liên quan đến quan hệ lao động được xem xét làm trọng tài viên lao động. Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam chưa quy định mở rộng đối với các chủ thể khác, là những người có nhiều kiến thức, kinh nghiệm pháp luật được làm trọng tài viên lao động như những người đã từng là thẩm phán, người đang giảng dạy pháp luật, người đã hành nghề luật sư từ 3 năm trở lên, điều này có thể làm lãng phí nguồn nhân lực chất lượng, có hiểu biết pháp luật, có kinh nghiệm thực tiễn trong giải quyết TCLĐ. Bởi vậy, cần quy định mở rộng tiêu chuẩn cho nhóm chủ thể này, vừa góp phần sử dụng hợp lý nguồn lực lao động có hiểu biết pháp luật cho hoạt động giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, vừa nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp.

iii) Về trách nhiệm cung cấp chứng cứ

Các bên có nghĩa vụ cung cấp đầy đủ, trung thực các chứng cứ có liên quan đến tranh chấp cho cơ quan giải quyết tranh chấp lao động, bao gồm các loại chứng cứ như hợp đồng lao động, biên bản họp, văn bản, email, tin nhắn, ghi âm,

ghi hình, vật chứng,... Tuy nhiên, trong quan hệ lao động, xuất phát từ mối quan hệ phụ thuộc giữa NLD và NSDLĐ, có nhiều các loại giấy tờ, tài liệu, chứng cứ do NSDLĐ quản lý, nắm giữ. Từ lý do đó, Điều 6 Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc quy định, khi xảy ra TCLĐ, các bên liên quan có trách nhiệm cung cấp chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình; nếu chứng cứ liên quan đến vấn đề tranh chấp thuộc quyền kiểm soát của NSDLĐ thì NSDLĐ phải cung cấp; nếu NSDLĐ không cung cấp thì phải chịu hậu quả bất lợi. Như vậy, theo yêu cầu của trọng tài viên giải quyết vụ TCLĐ, các bên tranh chấp thực hiện nghĩa vụ cung cấp chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu giải quyết tranh chấp của mình hoặc chứng minh cho các quan điểm của mình trong vụ việc. Quy định này một mặt đảm bảo nghĩa vụ cung cấp chứng cứ của các bên, mặt khác nhằm đảm bảo cho việc giải quyết TCLĐ được thực hiện kịp thời, tránh bị trì hoãn với lý do thiếu cơ sở pháp lý do NSDLĐ nắm giữ.

Liên quan đến giải quyết TCLĐ tại Việt Nam, các văn bản pháp luật có quy định về trách nhiệm cung cấp tài liệu, chứng cứ liên quan đến tranh chấp, khi tiến hành giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, Ban Trọng tài lao động là chủ thể có trách nhiệm thu thập chứng cứ. Cụ thể là Ban Trọng tài lao động có trách nhiệm tìm hiểu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng theo thẩm quyền để lên phương án giải quyết tranh chấp [8]. Ban Trọng tài lao động có trách nhiệm thu thập bằng chứng theo thẩm quyền; có quyền yêu cầu các bên tranh chấp, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan cung cấp tài liệu, chứng cứ, trưng cầu giám định, mời người làm chứng và người có liên quan. Tuy nhiên, nếu như pháp luật Trung Quốc quy định rõ khi NSDLĐ quản lý chứng cứ mà không cung cấp sẽ phải chịu hậu quả bất lợi; thì pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định rõ về việc nếu các chủ thể có trách nhiệm cung cấp chứng cứ mà không cung cấp thì có phải chịu hậu quả pháp lý bất lợi nào hay không. Nếu không có các quy định về chế tài xử lý, trong một số trường hợp sẽ rất khó khăn cho

việc thu thập chứng cứ phục vụ giải quyết tranh chấp, nguy cơ phải chấm dứt việc xem xét giải quyết vụ tranh chấp vì lý do thiếu cơ sở pháp lý, thiếu chứng cứ sẽ cao hơn rất nhiều.

iv) Về thoả thuận trọng tài

Pháp luật Trung Quốc quy định cụ thể về việc các bên khi lựa chọn phương thức trọng tài để giải quyết TCLĐ thì phải nộp đơn yêu cầu trọng tài. Đơn yêu cầu trọng tài phải bằng văn bản, nộp bản sao theo số lượng bị đơn, và phải đảm bảo các nội dung sau: 1) Tên, giới tính, tuổi, nghề nghiệp, đơn vị công tác và nơi cư trú của NLĐ; tên, nơi cư trú của NSDLĐ và tên, chức vụ của người đại diện theo pháp luật hoặc người chịu trách nhiệm chính; 2) Yêu cầu trọng tài cũng như các sự kiện và lý do dựa trên yêu cầu đó; 3) Chứng cứ và nguồn chứng cứ, tên, địa chỉ của người làm chứng. Trong trường hợp người yêu cầu không thể viết đơn yêu cầu trọng tài thì có thể nộp đơn yêu cầu dưới hình thức bằng lời nói, UBTTLD sẽ ghi vào biên bản và thông báo cho bên kia². Như vậy, thoả thuận trọng tài chính là điều kiện tiên quyết làm phát sinh thẩm quyền trọng tài. Pháp luật lao động Trung Quốc xác định đơn yêu cầu trọng tài là văn bản độc lập. Việc quy định đơn yêu cầu bằng văn bản và đảm bảo các nội dung cụ thể sẽ đảm bảo được tính minh bạch, công khai, tự định đoạt của các bên khi lựa chọn phương thức trọng tài để giải quyết TCLĐ. Trong đơn yêu cầu trọng tài cũng thể hiện rõ nội dung tranh chấp, sẽ là cơ sở để trọng tài có căn cứ nghiên cứu và thụ lý giải quyết.

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành không có các điều khoản cụ thể quy định về đơn yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp hay thoả thuận trọng tài cụ thể. Tuy nhiên, tại các điều khoản quy định về giải quyết TCLĐ có nhắc tới việc dựa trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCLĐ³. Từ đó có thể hiểu, các bên tranh chấp “đồng thuận”, nghĩa là thống nhất ý chí với nhau về việc lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài. Như vậy, tương tự pháp luật Trung

Quốc, các quy định của pháp luật Việt Nam cũng thể hiện tinh thần thượng tôn quyền tự chủ, tự định đoạt của các bên thông qua sự thoả thuận về việc lựa chọn trọng tài giải quyết TCLĐ. Tuy nhiên, việc không quy định cụ thể về nội dung và hình thức thoả thuận trọng tài trong các văn bản pháp luật của Việt Nam sẽ dẫn tới tình trạng, nếu các bên lựa chọn trọng tài làm phương thức giải quyết TCLĐ sẽ không biết soạn thảo văn bản thoả thuận trọng tài với nội dung như thế nào cho phù hợp, thoả thuận trọng tài có thể là một điều khoản trong hợp đồng lao động hay bắt buộc phải là một văn bản độc lập ngoài hợp đồng lao động; có thể thoả thuận miệng để lựa chọn phương thức trọng tài giải quyết TCLĐ hay không? Để đảm bảo tốt hơn cho việc lựa chọn phương thức trọng tài giải quyết TCLĐ, pháp luật Việt Nam cần hoàn thiện hơn các quy định về thoả thuận trọng tài hoặc có quy định cụ thể việc nộp đơn yêu cầu trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong đó xác định rõ các nội dung cần có trong thoả thuận trọng tài là gì, xác định hình thức của trọng tài thế nào là phù hợp để phát sinh thẩm quyền trọng tài trong giải quyết TCLĐ.

v) Về thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp lao động

Theo quy định tại Điều 27 Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc, thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ là 01 năm tính từ ngày các bên biết hoặc buộc phải biết quyền lợi của mình bị xâm phạm. Thời hiệu yêu cầu trọng tài sẽ bị gián đoạn khi một trong các bên đưa ra yêu cầu về quyền lợi của mình đối với bên kia, hoặc yêu cầu quyền lợi từ cơ quan có liên quan hoặc phía bên kia đồng ý thực hiện nghĩa vụ. Kể từ thời điểm gián đoạn đoạn, thời hạn trọng tài sẽ được tính lại. Nếu một bên không thể nộp đơn yêu cầu trọng tài trong thời hạn trọng tài quy định vì lý do bất khả kháng hoặc vì lý do chính đáng thì thời hạn hiệu lực trọng tài bị đình chỉ; thời hạn trọng tài được tiếp tục tính kể từ ngày lý do tạm đình chỉ thời hạn được loại bỏ. Nếu tranh chấp liên quan đến nợ tiền công lao động trong thời

² Điều 28 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.

³ Khoản 1 Điều 189, khoản 1 Điều 193, khoản 1 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019.

gian tồn tại quan hệ lao động thì thời hiệu 01 năm không được áp dụng; nếu quan hệ lao động chấm dứt, đơn yêu cầu trọng tài phải được nộp trong vòng một năm kể từ ngày chấm dứt quan hệ lao động. Như vậy, theo quy định của pháp luật, kể từ thời điểm các bên biết hoặc buộc phải biết quyền lợi của mình bị xâm phạm, trong vòng 01 năm, phải gửi đơn yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ, nếu quá thời hạn đó, một hoặc các bên không gửi đơn yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp thì mất cơ hội yêu cầu giải quyết TCLĐ để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Tuy nhiên, thời hạn 01 năm không áp dụng với trường hợp có vi phạm nghĩa vụ về tiền lương khi đang tồn tại quan hệ lao động, có nghĩa, nếu vi phạm nghĩa vụ trả lương cho NLĐ, thì NLĐ bất kỳ thời điểm nào cũng có thể nộp đơn yêu cầu UBTTLD giải quyết tranh chấp, kể cả đã quá thời hạn 01 năm kể từ khi phát hiện hành vi vi phạm. Nếu tranh chấp liên quan đến tiền lương phát sinh khi các bên đã chấm dứt quan hệ lao động, thì các bên được quyền nộp đơn yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp trong thời hạn 01 năm kể từ ngày chấm dứt quan hệ lao động đó. Quy định như vậy giúp bảo vệ tối đa quyền, lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là đối với NLĐ.

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành cũng có quy định về thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết đối với TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền. Theo đó, thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền 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 phạm⁴; riêng đối với TCLĐ cá nhân, trường hợp người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn nêu trên thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp⁵. Như vậy, tương tự pháp luật Trung Quốc, pháp luật Việt Nam cũng dựa vào thời điểm bên tranh chấp phát

hiện quyền, lợi ích hợp pháp bị vi phạm để tính thời hiệu yêu cầu trọng tài lao động giải quyết tranh chấp. Quy định như vậy là hợp lý, bởi, để tính thời hiệu yêu cầu trọng tài chính xác thì phải xác định được thời điểm bắt đầu tính thời hiệu, nếu không xác định được thời điểm bắt đầu tính thời hiệu sẽ không thể xác định được thời điểm kết thúc thời hiệu. Đồng thời, khi tính thời hiệu phải tuân thủ cách tính thời hạn.

Pháp luật Việt Nam hiện hành không quy định về việc xác định thời điểm bên tranh chấp “buộc phải biết” quyền lợi của mình bị xâm phạm để yêu cầu giải quyết tranh chấp khi tính thời hiệu yêu cầu trọng tài, và, cũng không quy định về việc tạm hoãn tính thời hiệu yêu cầu trọng tài khi xuất hiện các trường hợp làm gián đoạn việc xác định thời hiệu. Việc bỏ sót trường hợp yêu cầu bên tranh chấp “buộc phải biết” thời điểm quyền lợi của mình bị xâm phạm để gửi đơn yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ có thể dẫn tới việc không xác định đúng thời hiệu yêu cầu trọng tài, ảnh hưởng trình tự thủ tục tố tụng trọng tài. Hơn nữa, không quy định về tạm hoãn tính thời hiệu trọng tài, có thể dẫn tới việc, bên vi phạm lợi dụng quy định này, tạm thời chấp nhận yêu cầu thực hiện nghĩa vụ, nhưng trì hoãn thực hiện nghĩa vụ, khi hết thời hạn yêu cầu trọng tài giải quyết, bên bị vi phạm quyền lợi sẽ không có cơ sở để yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ bởi thời hiệu yêu cầu đã hết. Bởi vậy, cần xem xét bổ sung các quy định của pháp luật về thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết TCLĐ để đảm bảo tố tụng trọng tài hiệu quả, bảo đảm quyền lợi cho các bên.

vi) Về phán quyết trọng tài

Tố tụng trọng tài là một hình thức tài phán, mà ở đó, bên thứ ba không mang quyền lực nhà nước do các bên đồng thuận lựa chọn, đứng ra giải quyết tranh chấp cho các bên. Điều mà tố tụng trọng tài hướng đến, là làm sao để mang công lý đến cho các bên, thông qua việc ban hành một phán quyết công bằng, minh bạch, hữu lý và hợp logic, chứ không phải việc làm sao để thỏa

⁴ Khoản 2 Điều 190, khoản 2 Điều 194 Bộ luật Lao động năm 2019.

⁵ Khoản 4 Điều 190 Bộ luật Lao động năm 2019.

mãn các yêu cầu mà các bên đưa ra khi giải quyết tranh chấp bằng trọng tài [9].

Theo Luật HG và TT TCLĐ Trung Quốc, thời gian xem xét một vụ TCLĐ tại Hội đồng trọng tài quy định là 45 ngày kể từ ngày UBTTLD chấp nhận đơn yêu cầu trọng tài, có thể gia hạn nhưng không quá 15 ngày nếu có đơn đề nghị hợp lệ của một bên tranh chấp và được UBTTLD chấp thuận⁶. Thời gian giải quyết vụ việc TCLĐ như vậy là ngắn hơn rất nhiều so với giải quyết TCLĐ bằng phương thức toà án, thể hiện được ưu điểm của phương thức trọng tài trong giải quyết tranh chấp.

Trong thời hạn pháp luật quy định, UBTTLD phải đưa ra quyết định của hội đồng trọng tài về vụ việc TCLĐ. Trừ trường hợp pháp luật có quy định khác, các tranh chấp về yêu cầu trả thù lao động, chi phí y tế cho thương tích liên quan đến công việc, bồi thường kinh tế, thiệt hại mà số tiền không vượt quá 12 tháng lương tối thiểu hay các tranh chấp phát sinh từ việc thực hiện tiêu chuẩn lao động quốc gia về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, nghỉ phép, bảo hiểm xã hội, v.v. sau khi xem xét tại UBTTLD thì phán quyết trọng tài là cuối cùng và có hiệu lực pháp luật kể từ ngày ban hành⁷. NLD có quyền khởi kiện ra toà án nếu thấy không hài lòng về phán quyết trọng tài, ngược lại, luật giới hạn quyền khởi kiện đối với NSDLĐ, NSDLĐ chỉ có quyền đệ đơn xin xem xét lại quyết định của hội đồng trọng tài. Cụ thể, toà án sẽ chỉ tiếp tục xem xét lại vụ tranh chấp nếu phán quyết của trọng tài gây bất lợi cho NLD, còn với NSDLĐ, họ không có quyền khiếu kiện lên cao mà chỉ có thể yêu cầu một toà án lâm thời xem xét tính đúng đắn của phán quyết trong trường hợp có dấu hiệu vi phạm của hội đồng trọng tài (khả năng xảy ra tiêu cực, hành vi gian lận...) hoặc vi phạm thủ tục trọng tài. Trong các trường hợp thông thường, các bên phải công nhận giá trị pháp lý cuối cùng của phán quyết trọng tài, nếu một bên không thực hiện phán

quyết trọng tài đã có hiệu lực trong thời hạn quy định thì bên kia có quyền yêu cầu Toà án Nhân dân thi hành án theo quy định có liên quan của Luật Tố tụng dân sự⁸. Quy định này trong một chừng mực nào đó thể hiện sự bảo vệ quyền lợi cho NLD, thường là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động, mặt khác, tạo nên tính hiệu lực cao cho phán quyết trọng tài, bắt buộc các bên phải thực hiện.

Pháp luật Việt Nam hiện hành chưa có quy định nào cho thấy tính bắt buộc hay cơ chế đảm bảo thi hành quyết định trọng tài [10]. Trong trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban Trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu toà án giải quyết⁹ hoặc tiến hành các thủ tục luật định để đình công¹⁰. Như vậy, trong khi pháp luật Trung Quốc xem xét phán quyết trọng tài là chung thẩm và có hiệu lực, bắt buộc thi hành, nếu một trong các bên không thực hiện sẽ cưỡng chế thi hành án, thì theo quy định pháp luật Việt Nam, quyết định của Ban Trọng tài lao động có được thực thi hay không phụ thuộc hoàn toàn vào sự tự nguyện của các bên tranh chấp, phán quyết trọng tài chỉ mang tính chất “tham khảo” đối với các bên, giá trị pháp lý của phán quyết không cao, dẫn tới không tạo được sức hút, không khuyến khích các bên lựa chọn trọng tài làm phương thức giải quyết bất đồng của họ trong quan hệ lao động.

3. Kinh nghiệm cho Việt Nam

Giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài chứa đựng rất nhiều ưu điểm như đảm bảo tính nhanh chóng, bảo mật, thủ tục đơn giản. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam, phương thức trọng tài chưa được các bên tranh chấp ưu tiên lựa chọn áp dụng phổ biến, phần lớn các bên vẫn lựa chọn phương thức hoà giải hoặc toà án để giải quyết TCLĐ. Trên cơ sở phân tích, so sánh với hệ

⁶ Điều 43 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.

⁷ Điều 47 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.

⁸ Điều 51 Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.

⁹ Khoản 5 Điều 189, khoản 6 Điều 193 Bộ luật Lao động năm 2019.

¹⁰ Khoản 4 Điều 197 Bộ luật Lao động năm 2019.

thống pháp luật có nhiều tương đồng về nguồn gốc, lịch sử và văn hoá, tác giả cho rằng, cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam để bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích của NLD khi xảy ra tranh chấp, nâng cao hiệu quả việc giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, tiến tới xây dựng một hệ thống tổ tụng hợp lý. Cụ thể là:

Thứ nhất, cần xem xét bổ sung quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLD theo hướng: 1) cho phép thành lập HĐTTLD dựa trên nhu cầu thực tế về giải quyết TCLĐ, ở những địa phương có nhiều TCLĐ có thể thành lập nhiều HĐTTLD; 2) xác định thẩm quyền giải quyết TCLĐ của HĐTTLD có thể dựa vào nơi thực hiện hợp đồng lao động hoặc nơi đặt trụ sở chính, chi nhánh của NSDLĐ. Khi có các quy định này, nếu các bên lựa chọn giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài, có thể căn cứ vào quy định về thẩm quyền để lựa chọn HĐTTLD phù hợp để giải quyết tranh chấp, đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên.

Thứ hai, bổ sung quy định của pháp luật lao động về tiêu chuẩn trọng tài viên. Theo đó, ngoài các tiêu chuẩn trọng tài viên hiện hành, quy định mở rộng cho các đối tượng là những người có kinh nghiệm pháp luật, kiến thức pháp luật có thể trở thành trọng tài viên lao động như: người đã từng là thẩm phán, những người đang giảng dạy pháp luật, người đã hành nghề luật sư từ 03 năm trở lên,... Việc mở rộng tiêu chuẩn cho nhóm chủ thể này có thể trở thành trọng tài viên lao động, vừa góp phần sử dụng hợp lý nguồn nhân lực lao động có chất lượng cao, có hiểu biết pháp luật, nâng cao uy tín của trọng tài viên, vừa nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài.

Thứ ba, cần quy định cụ thể hơn về nghĩa vụ cung cấp chứng cứ trong giải quyết TCLĐ. Nếu người quản lý chứng cứ của vụ việc tranh chấp không cung cấp chứng cứ, làm ảnh hưởng tới việc giải quyết tranh chấp, cần xác định hậu quả pháp lý của hành vi đó và có quy định cụ thể chế tài xử lý phù hợp. Đơn cử, chế tài xử lý vi phạm hành chính về giải quyết TCLĐ cần bổ sung quy định xử phạt vi phạm hành chính đối với hành vi không cung cấp chứng cứ cho hoạt động giải quyết TCLĐ. Việc quy định chế tài áp dụng đối

với hành vi không cung cấp chứng cứ của người quản lý chứng cứ sẽ hạn chế nguy cơ chấm dứt xem xét giải quyết TCLĐ vì lý do thiếu cơ sở pháp lý, thiếu chứng cứ. Do vậy, sẽ nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ bằng phương thức trọng tài.

Thứ tư, bổ sung quy định về thoả thuận trọng tài, trong đó quy định rõ về 1) hình thức của thoả thuận trọng tài (là văn bản độc lập hay có thể là một điều khoản trong hợp đồng lao động hay có thể thoả thuận miệng); 2) nội dung cơ bản của thoả thuận trọng tài (xác định nội dung cơ bản như thông tin các bên thoả thuận lựa chọn trọng tài, yêu cầu trọng tài, chứng cứ và nguồn chứng cứ, thông tin người làm chứng,...). Việc quy định cụ thể về nội dung và hình thức của thoả thuận trọng tài, giúp các bên trong TCLĐ khi lựa chọn phương thức trọng tài để giải quyết tranh chấp sẽ có cơ sở pháp lý để gửi thoả thuận trọng tài để yêu cầu HĐTTLD giải quyết tranh chấp. Hơn nữa, dựa vào thoả thuận trọng tài, HĐTTLD cũng có cơ sở để xác định hiệu lực pháp lý của thoả thuận, và, các trọng tài viên lao động có căn cứ nghiên cứu và thụ lý giải quyết vụ việc.

Thứ năm, bổ sung quy định về cách tính thời hiệu yêu cầu trọng tài lao động giải quyết tranh chấp theo hướng: 1) bổ sung trường hợp bên tranh chấp “buộc phải biết” quyền lợi của mình bị xâm phạm để yêu cầu giải quyết tranh chấp. Theo đó, có thể quy định nội dung về thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCLĐ như sau: “thời hiệu yêu cầu HĐTTLD giải quyết TCLĐ là 09 tháng kể từ ngày các bên biết hoặc buộc phải biết quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”; 2) bổ sung quy định về việc tạm hoãn tính thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết theo hướng “nếu xảy ra một trong các trường hợp sau: một bên có yêu cầu quyền lợi của mình đối với bên kia; bên kia đồng ý thực hiện nghĩa vụ; một bên yêu cầu quyền lợi từ các cơ quan liên quan... thì thời gian đó không được tính vào thời hiệu yêu cầu trọng tài giải quyết tranh chấp”.

Thứ sáu, cần quy định cụ thể về giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài theo hướng phán quyết trọng tài phải có giá trị chung thẩm, không bị kháng cáo, kháng nghị và có hiệu lực thi hành với các bên. Trường hợp một trong các bên

không thi hành thì bên kia có quyền yêu cầu toà án công nhận và cho thi hành phán quyết của trọng tài lao động. Việc thi hành phán quyết trọng tài lao động sẽ thực hiện theo thủ tục tố tụng dân sự, có sự hỗ trợ của cơ quan thi hành án.

Tài liệu tham khảo

- [1] Viện Khoa học pháp lý, Bộ Tư pháp, Từ điển Luật học, NXB Từ điển bách khoa, NXB Tư Pháp, 2006.
- [2] Luật Lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2018).
- [3] L. N. T. Vi, Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam, số 9, 2023, tr. 57 - 64.
- [4] N. L. Thu, Pháp luật Trung Quốc với vấn đề giải quyết tranh chấp lao động, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 13 (150), tháng 7/2009.
- [5] Luật Hoà giải và Trọng tài Tranh chấp lao động Cộng hoà Nhân dân Trung Hoa năm 2007.
- [6] Bộ luật lao động năm 2019.
- [7] N. H. Chí, Hoà giải và trọng tài trong giải quyết tranh chấp lao động, Tạp chí Luật học, số 4, 1997, tr. 3 - 8
- [8] Nghị định 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.
- [9] S. H. Torff, Collective Bargaining: Negotiations & Agreements, New York: McGraw-Hill Book Co., 1953.
- [10] K. T. P. Nhung, N. P. Thiện, Giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hội đồng trọng tài lao động theo pháp luật lao động hiện hành và một số vấn đề đặt ra, Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số Chuyên đề 01, 2022, tr. 82 - 89.