

ẤN PHẨM HOÀ GIẢI SỐ 03

HÒA GIẢI THƯƠNG MẠI: CƠ HỘI VÀNG CHO PHÁT TRIỂN

Tháng 12/2024



LỜI NÓI ĐẦU


Quý vị đang cầm trong tay Ấn phẩm của Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC), một tổ chức thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC), được phát hành vào những ngày cuối năm 2024. Ấn phẩm gồm 05 bài viết và phỏng vấn mang tính thường thức và gợi mở về phương thức hòa giải thương mại và một số vấn đề có liên quan.

Hòa giải thương mại chính thức đi vào đời sống của cộng đồng doanh nghiệp, doanh nhân, luật sư, các nhà nghiên cứu v.v. gần tám năm kể từ khi Nghị định số 22/2017/NĐ-CP được ban hành. Chúng tôi tin tưởng rằng, với nhận thức ngày càng gia tăng về các đặc trưng hiệu quả chỉ hòa giải thương mại mới có, truyền thống hòa hiếu, hữu nghị của người Việt cùng với pháp luật về hòa giải thương mại được hoàn thiện, hòa giải sẽ luôn được cân nhắc trước khi quý vị buộc phải khởi kiện đối tác của mình.

Chúc Quý vị năm mới 2025 vạn sự hanh thông!

Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC)
thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC)

Nội dung

-
- | | | |
|---|--|---|
| 1 | Cần xây dựng Luật về Hòa giải thương mại | 4 |
|---|--|---|
-
- | | | |
|---|--|---|
| 2 | Vì sao nên thuyết phục đối tác lựa chọn hòa giải thương mại? | 7 |
|---|--|---|
-
- | | | |
|---|---|----|
| 3 | Hòa giải tranh chấp phát sinh trong lĩnh vực xây dựng | 11 |
|---|---|----|
-
- | | | |
|---|---|----|
| 4 | So sánh hòa giải đối với tranh chấp thương mại và lao động –
Kiến nghị giải pháp phát triển hòa giải lao động tại Việt Nam | 13 |
|---|---|----|
-
- | | | |
|---|---|----|
| 5 | Thỏa thuận hòa giải và công nhận kết quả hòa giải thành
ngoài Tòa án trong lĩnh vực thương mại | 24 |
|---|---|----|
-
- 

Cần xây dựng Luật về Hòa giải thương mại¹

Phương thức hòa giải thương mại có những ưu điểm nổi trội, đặc biệt tiết kiệm thời gian và chi phí. Tuy nhiên, chưa có nhiều cá nhân, tổ chức lựa chọn phương thức này để giải quyết tranh chấp. Để hiểu rõ hơn vấn đề này, ông Phan Trọng Đạt, Quyền Giám đốc Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) đã có những chia sẻ sâu sắc.

- Thưa ông, xin ông cho biết về những kết quả hoạt động của VMC thời gian qua?

Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC), được thành lập bởi VIAC năm 2018, là Trung tâm hòa giải thương mại đầu tiên tại Việt Nam. Về hoạt động giải quyết tranh chấp, tính đến tháng 8/2024, Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) đã tiếp nhận 42 vụ tranh chấp, trong đó số vụ tranh chấp trong nước chiếm 74,3% và tranh chấp có yếu tố nước ngoài là 25,7%. VMC ghi nhận lĩnh vực tranh chấp đa dạng với một số vụ việc phức tạp, trong đó lĩnh vực mua bán hàng hoá chiếm tỉ lệ cao nhất với 35,9%; xây dựng, dịch vụ và hợp tác kinh doanh cũng là những lĩnh vực phổ biến tại VMC. Với các vụ tranh chấp mà các bên đã chọn được hoà giải viên, tỉ lệ hoà giải thành trên 90% và các bên tự nguyện thi hành thỏa thuận hoà giải thành là 100%.

Bên cạnh đó, năm 2024 VMC đã kết nạp thêm 14 Hoà giải viên mới, nâng tổng số Hoà giải viên trong danh sách lên 72 người (trong đó có 18 Hoà giải viên nước ngoài). Hoà giải viên VMC đều là các chuyên gia có uy tín và kỹ năng, kinh nghiệm trong hoà giải tại Việt Nam và thế giới.

Ngoài hoạt động giải quyết tranh chấp, VMC chú trọng đẩy mạnh các **hoạt động đào tạo, tập huấn** về hòa giải thương mại cho luật sư và doanh nghiệp. Hàng năm, VMC tổ chức các khoá tập huấn "Kỹ năng tham gia giải quyết tranh chấp thông qua hoà giải thương mại" dành cho các luật sư, luật gia, doanh nghiệp, giảng viên. Năm 2024, VMC lần đầu tiên tổ chức khoá tập huấn "Kỹ năng Hoà giải viên" với sự tham gia giảng dạy của chuyên gia nước ngoài. VMC cũng tổ chức các cuộc thi về hòa giải cho sinh viên để "gieo mầm" phương thức này.

Về **hoạt động hợp tác quốc tế**, VMC cũng đã hợp tác với một số tổ chức, trung tâm hoà giải có uy tín trong khu vực và trên thế giới, trong đó bao gồm Trung tâm Hoà giải Quốc tế Singapore (SIMC), các trung tâm hòa giải của Thượng Hải, Hồng Kông (Trung Quốc), Hàn Quốc...

Các hoạt động đa dạng của VMC không những phát triển và mở rộng hoạt động của VMC mà còn góp phần nâng cao chất lượng hòa giải thương mại tại Việt Nam, quảng bá sự tồn tại và phát triển của hòa giải thương mại Việt Nam tới cộng đồng doanh nghiệp và luật sư nước ngoài.

1. Bài phỏng vấn ông Phan Trọng Đạt – Quyền Giám đốc Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) của Báo Pháp luật Việt Nam ngày 16 /08/2024

Nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn chưa có hiểu biết đầy đủ về hòa giải thương mại cũng như những lợi ích của phương thức này mang lại.

- Hiện nay việc sử dụng phương thức hòa giải thương mại có những lợi ích, ưu điểm gì? Tại sao phương thức này có nhiều ưu điểm như vậy mà ít người biết đến và lựa chọn?

Mỗi phương thức giải quyết tranh chấp đều có ưu điểm riêng. Đối với phương thức hòa giải, các đặc trưng như tiết kiệm thời gian và chi phí giải quyết tranh chấp; giữ gìn và phát triển mối quan hệ cá nhân, quan hệ thương mại giữa các bên tranh chấp và tính bảo mật thông tin là các ưu điểm vượt trội so với các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Đặc biệt, không giống như các phương thức giải quyết tranh chấp mang tính chất tố tụng (Tòa án hay Trọng tài), Hòa giải viên có thể cùng với từng bên tranh chấp đưa ra các giải pháp linh hoạt, sáng tạo, có lợi cho cả hai bên. Điều này giúp các bên hàn gắn mối quan hệ, dung hòa lợi ích, tạo ra các thỏa thuận/hợp tác mới và chuyển hóa bất đồng/tranh chấp thành cơ hội hợp tác. Sự linh hoạt này đặc biệt phù hợp trong các tranh chấp quốc tế, tranh chấp phức tạp hoặc trong những trường hợp mà việc duy trì mối quan hệ hợp tác lâu năm được doanh nhân đặt lên hàng đầu. Tôi nghĩ có hai lý do chính để phương thức này chưa được nhiều người biết đến và lựa chọn.



Thứ nhất, về phía các doanh nghiệp:

Nhiều doanh nghiệp hiện nay vẫn chưa có hiểu biết đầy đủ về hòa giải thương mại cũng như những lợi ích của phương thức này mang lại. Do vậy, họ thường có xu hướng sử dụng các phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống như Tòa án hoặc Trọng tài. Một số doanh nghiệp cũng có tâm lý e ngại sự thay đổi và chưa tin tưởng vào tính hiệu quả của hòa giải, vào vai trò của hòa giải viên. Ngoài ra, đa số doanh nghiệp cho rằng hòa giải không khác gì thương lượng với kết quả hòa giải thành không thể cưỡng chế thi hành trong khi thực tế là kết quả hòa giải thành được xem xét công nhận theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự.

Thứ hai, về phía các luật sư: Một số luật sư tư vấn chưa tích cực giới thiệu phương thức hòa giải thương mại cho khách hàng của mình. Điều này có thể đến từ một số hiểu lầm phổ biến đối với phương thức hòa giải thương mại, bao gồm sự lo ngại về việc giảm thù lao của luật sư so với việc tranh tụng tại Tòa án hoặc Trọng tài trong khi thực tế đã được chứng minh ngược lại. Thêm vào đó, một số luật sư có thể vẫn quen thuộc với các phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống, dẫn đến việc hòa giải thương mại chưa được khuyến khích và sử dụng rộng rãi.



- Ông có thể chia sẻ thêm những khó khăn đối với nghề hòa giải viên?

Ngoài yếu tố quan trọng nhất quyết định sự thành công của phương thức hòa giải là sự nhận thức đầy đủ về ưu/nhược điểm của phương thức này thì khảo sát cho thấy 3 yếu tố chính để phát triển hòa giải thương mại là: quy định pháp luật về hòa giải thương mại thuận lợi; các Trung tâm hòa giải vận hành hiệu quả và; đội ngũ Hòa giải viên có uy tín, chuyên môn, kỹ năng và kinh nghiệm hòa giải.

Khó khăn lớn nhất có lẽ xuất phát từ thực tế là phương thức hòa giải mới và chưa được sử dụng nhiều nên nghề hòa giải viên chưa phát triển. Hầu như toàn bộ Hòa giải viên của VMC nói riêng và Hòa giải viên tại Việt Nam nói chung đều đang công tác ở các công việc khác như luật sư, giảng viên, chuyên gia... VMC đã và đang đẩy mạnh việc giới thiệu phương thức hòa giải tới cộng đồng luật sư, doanh nghiệp, hiệp hội doanh nghiệp để phương thức này sẽ được sử dụng nhiều hơn và Hòa giải viên sẽ được "làm việc" thực sự. Song song, VMC tổ chức các khóa bồi dưỡng kỹ năng dành cho luật sư, doanh nghiệp; các khóa đào tạo kỹ năng hòa giải viên để sẵn sàng về nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu sử dụng phương thức hòa giải trong thời gian tới.

“

Không có doanh nhân nào mong muốn có tranh chấp với đối tác; không có doanh nhân nào chỉ muốn thắng và mất đi đối tác. Hòa giải là giải pháp hiệu quả, giúp họ hiểu quá khứ và hiện tại để hướng tới tương lai tươi sáng hơn.”

- Vậy để khắc phục những khó khăn đó thì cần có những giải pháp như thế nào từ phía nhà nước cũng như xã hội?

Trước hết, có thể khẳng định rằng chủ trương và pháp luật của nhà nước là ủng hộ và khuyến khích phương thức hòa giải thương mại với ví dụ là nội dung cấp tiến tại Chương 33 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Chúng tôi mong muốn Nhà nước sẽ ưu tiên cân nhắc xây dựng Luật về Hòa giải thương mại để một mặt nâng tầm cho phương thức này (các lĩnh vực hòa giải khác đều được điều chỉnh bởi Luật; duy nhất Hòa giải thương mại được điều chỉnh bởi Nghị định) đồng thời bổ sung được các qui định mới tạo thêm thuận lợi cho phương thức hòa giải. Ngoài ra, Việt Nam hiện là quan sát viên của Công ước Singapore 2019 về (công nhận) Thỏa thuận hòa giải thành quốc tế, nên cân nhắc và có lộ trình để sớm ký kết gia nhập Công ước này. Một số Công ước khác mà Việt Nam đã là thành viên như Công ước New York 1958 về Công nhận và Thi hành Phán quyết Trọng tài nước ngoài, Công ước Vienna 1980 về Mua bán hàng hóa quốc tế đã và đang thúc đẩy giao thương và đầu tư quốc tế tại Việt Nam. Việc tham gia Công ước Singapore 2019 cùng chung mục đích tích cực đó.

Về phía cộng đồng luật sư, doanh nghiệp và doanh nhân: Chúng tôi tin tưởng rằng với tư duy cởi mở và hội nhập, họ đã và đang nhận thấy tính hiệu quả của phương thức hòa giải với công việc của họ. Không có doanh nhân nào mong muốn có tranh chấp với đối tác; không có doanh nhân nào chỉ muốn thắng và mất đi đối tác. Hòa giải là giải pháp hiệu quả, giúp họ hiểu quá khứ và hiện tại để hướng tới tương lai tươi sáng hơn./.

-Trân trọng cảm ơn ông!

Vì sao nên thuyết phục đối tác lựa chọn hòa giải thương mại?²

Hòa giải thương mại là gì?

Nghị định 22/2017/NĐ-CP đã đưa ra định nghĩa về hòa giải thương mại như sau: “Hòa giải thương mại là phương thức giải quyết tranh chấp thương mại do các Bên thỏa thuận và được hòa giải viên thương mại làm trung gian hòa giải hỗ trợ giải quyết tranh chấp”. Theo đó, hòa giải thương mại chỉ được tiến hành khi có sự thỏa thuận của cả hai bên. Thỏa thuận hòa giải có thể được thiết lập dưới dạng một điều khoản trong hợp đồng hoặc thỏa thuận riêng giữa các Bên, nhưng điều kiện tiên quyết là thỏa thuận hòa giải phải được lập dưới dạng văn bản. Thế nào là lập ở dạng văn bản thì Nghị định 22 không nêu rõ, tuy nhiên có thể tham khảo quy định của Luật Trọng tài thương mại năm 2010 về các hình thức được xem là xác lập bằng văn bản của thỏa thuận Trọng tài như: telegram, fax, telex, thư điện tử,... Do bản chất của hòa giải không đặt nặng về thủ tục tố tụng như hình thức giải quyết tranh chấp bằng Trọng tài hay Tòa án, pháp luật cũng không đặt ra nhiều quy định về điều kiện có giá trị pháp lý của thỏa thuận hòa giải.

Để giúp các Bên không phải băn khoăn về nội dung của thỏa thuận hòa giải, Trung tâm Hòa giải Việt Nam đã soạn thảo điều khoản mẫu về thỏa thuận hòa giải như sau: *“Mọi tranh chấp phát sinh từ hoặc liên quan đến hợp đồng này sẽ được giải quyết tranh chấp bằng hòa giải tại Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam theo Quy tắc hòa giải của Trung tâm này”*. Điều khoản mẫu tuy ngắn gọn nhưng đã chứa đựng đầy đủ các thông tin cần thiết để các Bên có thể đưa tranh chấp ra Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) bất kỳ lúc nào. Các Bên có thể có các cách khác để thể hiện nội dung thỏa thuận hòa giải, tuy nhiên điều khoản mẫu sẽ giúp các Bên dễ dàng hình dung được những thông tin cần thiết tối thiểu trong một thỏa thuận hòa giải: một là tổ chức hòa giải sẽ giải quyết tranh chấp, hai là quy tắc hòa giải mà các Bên mong muốn áp dụng.

2. Theo LS. Nguyễn Anh Tuấn - Luật sư thành viên Công ty Luật LNT & Partners, Hòa giải viên được công nhận bởi Trung tâm giải quyết tranh chấp hiệu quả (CEDR)

Thỏa thuận hòa giải được xác lập ở thời điểm nào?

Nghị định 22 quy định thỏa thuận hòa giải có thể được xác lập vào bất cứ thời điểm nào, trước hoặc sau khi xảy ra tranh chấp, nên cho dù vụ tranh chấp đã được đưa ra Trọng tài hay Tòa án thì các Bên vẫn có thể yêu cầu hòa giải được. Thông thường thỏa thuận hòa giải thường được xác lập ở hai giai đoạn:

Giai đoạn 1: Thương thảo hợp đồng

Trong điều khoản về giải quyết tranh chấp liên quan tới Hợp đồng luôn có mẫu câu: “các Bên nỗ lực giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng này bằng thương lượng, hòa giải”. Thương lượng, hòa giải ở đây là tự thương lượng, hòa giải với nhau bằng thiện chí, nếu không thương lượng được thì mới đưa ra Tòa án. Mẫu câu ở trên không phải là thỏa thuận hòa giải để có thể đưa ra giải quyết bằng hòa giải thương mại. Do đó nếu các Bên muốn đưa tranh chấp ra giải quyết tại tổ chức hòa giải thương mại thì cần phải chú ý những thông tin cần phải có trong thỏa thuận hòa giải như đã phân tích ở trên.

Khi phát sinh tranh chấp, các Bên thường có xu hướng tự thương lượng hòa giải với nhau trước và chỉ liên hệ đến Luật sư khi không tìm được phương án giải quyết. Một trong những nguyên nhân chính của xu hướng này là do các Bên muốn tiết kiệm chi phí, vì thông thường việc mời Luật sư sẽ tốn một khoản chi phí không nhỏ cho doanh nghiệp. Lý do thứ hai của xu hướng trên xuất phát từ việc mong muốn hợp tác làm ăn lâu dài giữa các Bên, khi các Bên đang trong quá trình đàm phán, nếu một bên mời Luật sư vào tham gia trong khi mâu thuẫn vẫn chưa đến mức gay gắt sẽ khiến bên còn lại cảm thấy vấn đề đang trở nên nghiêm trọng, và sẽ dè chừng hơn trong việc đưa ra các phương án để giải quyết tranh chấp.

Giai đoạn thương thảo hợp đồng là giai đoạn dễ nhất để đưa điều khoản về hòa giải vào trong hợp đồng, vì lúc đó hai bên đang có thiện chí và mong muốn hợp tác.

Thông thường các Bên trong Hợp đồng sẽ quan tâm nhiều đến điều khoản thương mại, còn Luật sư là người có vai trò cố vấn các điều khoản pháp lý về giải quyết tranh chấp. Với sự am hiểu về quy định pháp luật cũng như khả năng đánh giá mức độ rủi ro của khách hàng khi nảy sinh tranh chấp, Luật sư sẽ là người giúp cho khách hàng hiểu được hiện nay pháp luật đã có quy định về hòa giải thương mại như một phương thức giải quyết tranh chấp ngoài Tòa án; đồng thời Luật sư cũng đóng vai trò là người giải đáp thắc mắc của các Bên liên quan đến hòa giải thương mại, vì không phải ai cũng biết đến phương thức giải quyết tranh chấp này. Có hai điểm chính để Luật sư thuyết phục khách hàng đưa điều khoản hòa giải vào hợp đồng là: Một là, hòa giải giúp các Bên tiết kiệm được thời gian và chi phí cho việc giải quyết tranh chấp; hai là, hòa giải giúp các Bên giữ được hòa khí và mối quan hệ hợp tác lâu dài vì hòa giải không phải hoạt động phân xử có thắng có thua, mà cả hai Bên sẽ cùng tìm ra phương án để cùng thắng. Từ đó, hòa giải đem lại hiệu quả tốt hơn trong việc giải quyết tranh chấp vì các Bên đều đồng ý với phương án giải quyết được đưa ra, do đó việc thi hành phương án đã thống nhất cũng mang tính tự nguyện hơn. Cũng vì lẽ đó, việc đưa điều khoản hòa giải vào hợp đồng trong quá trình thương thảo là một bước rất quan trọng. Và điều cần lưu ý là thỏa thuận về hòa giải không làm mất hiệu lực của thỏa thuận Trọng tài. Do đó trong trường hợp các Bên không đạt được thỏa thuận thông qua hòa giải thì bên có quyền lợi bị vi phạm vẫn có quyền đưa tranh chấp ra giải quyết bằng các phương án mang tính bắt buộc thi hành cao hơn như Trọng tài hoặc Tòa án.

Giai đoạn 2: Giai đoạn đã phát sinh tranh chấp



Giai đoạn 2 là giai đoạn tranh chấp đã phát sinh, mặc dù việc thỏa thuận về hòa giải tại giai đoạn này sẽ khó hơn giai đoạn 1 đã nêu trên nhưng nếu khách hàng muốn lựa chọn hòa giải mà bên kia vẫn chưa thực sự thuyết phục thì Luật sư cũng không nên từ bỏ cơ hội để hòa giải. Một sự thật không thể phủ nhận là **nếu các Bên có thể thỏa thuận được trong quá trình giải quyết tranh chấp thì các Bên sẽ nắm quyền kiểm soát đối với phương án giải quyết**, kèm theo đó mức độ quản lý rủi ro cũng cao hơn vì phương án giải quyết là do các Bên quyết định sau khi đã cân nhắc đến nhiều yếu tố khác về kinh doanh; còn nếu đưa vụ tranh chấp ra Hội đồng xét xử thì các Bên không thể biết được phán quyết cuối cùng và kết quả cũng không nằm trong tầm kiểm soát của các Bên, do Hội đồng xét xử chỉ đánh giá và giải quyết dựa trên quy định pháp luật. Trong tư tưởng của những người hoạt động kinh doanh, họ luôn đặt vấn đề lợi nhuận và tiết kiệm chi phí lên hàng đầu.

Vì sao đối tác không chấp nhận hòa giải

Do đó nếu không nắm chắc phần thắng thì doanh nghiệp sẽ có xu hướng tìm một phương án thay thế có thể không thu được kết quả cao nhất, nhưng mức độ rủi ro lại thấp hơn; hoặc chấp nhận nhượng bộ một phần ở hiện tại nhưng đổi được lợi ích và mối quan hệ hợp tác lâu dài trong tương lai.

Khi tiếp nhận vụ việc của khách hàng, ngoài việc nghiên cứu kỹ hồ sơ, Luật sư cũng cần phải nắm bắt được tâm tư của khách hàng và thuyết phục khách hàng làm việc với phía đối phương. Luật sư của khách hàng cũng cần chủ động làm việc với Luật sư của đối tác để tìm ra phương án giải quyết tốt nhất cho cả hai bên, vì đôi khi cả hai Bên đều có những bức xúc nhất định có thể gây ảnh hưởng đến việc đưa ra quyết định sáng suốt nhất.

Thứ nhất, Luật sư tư vấn của đối tác đánh giá tiềm lực của họ trong tranh chấp mạnh hơn và nhiều phần thắng hơn khi đưa ra tố tụng tại Trọng tài hoặc Tòa án;

Thứ hai, khi một bên đề xuất hòa giải trước, thì bên còn lại càng được củng cố niềm tin rằng họ có phần thắng cao hơn và bên đề xuất hòa giải là bên yếu thế nên mới phải đề xuất hòa giải như một cách nhượng bộ.

Trên thực tế thì đã xảy ra nhiều trường hợp bên từ chối hòa giải đã đánh giá sai vị thế của mình, tới lúc bằng chứng được cung cấp cho Hội đồng Trọng tài hoặc Hội đồng xét xử thì họ mới thật sự muốn hòa giải.



Làm thế nào cho đối tác chấp nhận hòa giải?

Chỉ ra lợi ích của việc hòa giải: Điều kiện tiên quyết để các Bên chấp nhận hòa giải là họ phải hiểu được hòa giải sẽ đem lại cho họ những lợi ích gì. Để làm được điều này, Luật sư có thể đưa ra một số lý do để thuyết phục các Bên hiểu được tại sao nên lựa chọn hòa giải trước khi giải quyết bằng một bên thứ ba như Tòa án hay Trọng tài như: tiết kiệm được chi phí (chi phí hòa giải thường thấp hơn chi phí tố tụng tại Trọng tài hoặc Tòa án), hiệu quả cao hơn (tỉ lệ các Bên tự nguyện thi hành theo phương án hòa giải cao hơn so với thi hành theo phán quyết của Trọng tài hoặc bản án của Tòa án), quan hệ kinh doanh giữa các Bên vẫn được duy trì,...

Tránh không khiêu khích hay đe dọa: Trong quá trình thư từ qua lại để thương lượng phương án, các Bên cần tránh sử dụng những câu có thể phản tác dụng của việc đàm phán như: "Nếu không đồng ý hòa giải thì chúng tôi buộc khởi kiện". Những tuyên bố như vậy sẽ chỉ khiến bên còn lại có phản ứng tự vệ mà không còn thiện chí hợp tác.

Thể hiện sự khách quan: Luật sư đừng cố gắng thuyết phục đối phương hòa giải bằng mọi cách, vì điều đó có thể khiến bên được yêu cầu hòa giải cảm thấy rằng họ đang có phần thắng cao hơn. Việc lựa chọn hòa giải tốt nhất phải đạt được sự đồng thuận giữa các Bên, các Bên đều cảm thấy hòa giải là cần thiết thì mới hiệu quả. Đặc biệt, Luật sư không nên thể hiện mình có quen biết với các tổ chức hòa giải thương mại, vì sẽ khiến các Bên nghi ngờ về tính khách quan của hoạt động hòa giải.

Hòa giải tranh chấp phát sinh trong lĩnh vực xây dựng³

- Ông có thể chia sẻ một số đặc điểm về tính hiệu quả của phương thức hòa giải thương mại?

Hòa giải thương mại thật ra đã được nhắc đến và quy định trong Bộ luật tố tụng dân sự 2015. Nhưng chỉ đến khi khuôn khổ pháp lý về hòa giải thương mại được hoàn thiện với Nghị định 22/NĐ-CP/2017 (Nghị định 22) của Chính phủ, chúng ta mới chính thức có một công cụ mới để các bên có thể giải quyết tranh chấp một cách hòa bình, thân thiện và nhanh chóng. Tôi cho rằng hòa giải thương mại có tính hiệu quả rất cao về thời gian và chi phí. Bên cạnh đó, đây còn là phương thức hỗ trợ giải quyết các vụ tranh chấp theo ý chí và nguyện vọng của các bên và không phải viện dẫn các quy định về tố tụng⁴. Do đó, tôi cho rằng tranh chấp phát sinh được đưa ra hòa giải, với sự hỗ trợ của Hòa giải viên phù hợp, có kỹ năng và các bên có thiện chí sẽ đem lại hiệu quả cao.

- Về phía Hòa giải viên thương mại, theo ông họ cần có các tiêu chuẩn, kỹ năng, kinh nghiệm như thế nào để đáp ứng được yêu cầu của các bên tranh chấp?

Hòa giải viên thương mại đòi hỏi nhiều tiêu chuẩn, bên cạnh các tiêu chuẩn cơ bản được quy định tại Điều 7 Nghị định 22, tôi xin được làm rõ và đưa ra một số lưu ý khi lựa chọn Hòa giải viên dưới đây.

Thứ nhất, về chuyên môn, Hòa giải viên cần có kiến thức, hiểu biết sâu rộng và kinh nghiệm thực tiễn trong chính lĩnh vực mà các bên đang có tranh chấp, ví dụ như với tranh chấp trong lĩnh vực vận chuyển hàng hóa đường biển, Hòa giải viên cần có kiến thức chuyên môn và kinh nghiệm trong hoạt động vận chuyển và hàng hóa đường biển. Không chỉ vậy, vì hòa giải có thể đi đến một sự thỏa thuận mang tính chất pháp lý nên Hòa giải viên dù ở lĩnh vực nào cũng cần có kiến thức về pháp luật, để giúp các bên không đi đến hành vi trái pháp luật, dẫn đến kết quả hòa giải không thi hành được.

Thứ hai, về kỹ năng, Hòa giải viên cần có kinh nghiệm trong việc thuyết phục, phân tích, xây dựng lý lẽ để thuyết phục các bên, đồng thời có kỹ năng làm việc với các bên. Ở đây các bên đang có tranh chấp với nhau, có thể tranh chấp mới ở giai đoạn đầu nhưng cũng có thể tranh chấp đã sâu sắc hơn. Vậy nên, kỹ năng hòa giải giúp các bên ngồi lại được với nhau để đi đến một giải pháp thân thiện. Ngoài việc tự trang bị và vận dụng khéo léo các kỹ năng tiến hành hòa giải, Hòa giải viên cũng cần nghiên cứu hồ sơ vụ việc, tính chất, tình tiết của vụ việc để tìm phương án gợi ý giúp các bên tìm được lợi ích chung và tiến tới hòa giải.

3. Bài phỏng vấn LS. Trương Trọng Nghĩa – Luật sư thành viên Công ty Luật YKVN, Hòa giải viên Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) thuộc Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC).

4. Thủ tục hòa giải diễn ra từ khi bắt đầu hòa giải cho tới khi chấm dứt hòa giải với kết quả hòa giải thành. Sau đó, một bên hoặc các bên có thể yêu cầu công nhận Văn bản về kết quả hòa giải thành theo quy định tại Chương 33 Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

- Được biết, ông đã là hòa giải viên cho một tranh chấp trong lĩnh vực xây dựng và đã hòa giải thành công. Ông có thể chia sẻ một số kinh nghiệm từ vụ tranh chấp này không?

Trước hết, tôi với tư cách là luật sư và Trọng tài viên của Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC), trong nhiều năm qua tôi đã từng làm luật sư hoặc giải quyết tranh chấp về xây dựng, đây là điều kiện thuận lợi với tôi khi hòa giải vụ tranh chấp xây dựng đó. Ngoài ra, tôi nhận thức rất rõ được vai trò, trách nhiệm của tôi trong vị trí là một Hòa giải viên, có quan điểm cho rằng hòa giải không cần nghiên cứu sâu, làm sao chỉ cần đưa các bên đi đến chỗ thống nhất là được. Tôi thì trái lại, trong vụ việc này tôi đã nghiên cứu vụ việc rất sâu để tôi thấy được bên nào đúng bên nào sai, bên nào mạnh bên nào yếu thế hơn trong vụ việc. Như vậy, nghiên cứu của bản thân cùng với sự lắng nghe, chia sẻ của các bên sẽ giúp tôi gợi ý được cho các bên về vị thế của từng bên cũng như điểm nào trên cán cân sẽ mang lại lợi ích cân bằng, phù hợp cho cả hai. Việc tiến hành gợi ý này cũng đã được quy định rõ: **Hòa giải viên thương mại theo quy định được phép đề xuất về giải pháp hòa giải tranh chấp, thậm chí được phép làm việc riêng với từng bên thông qua các phiên họp riêng tại bất cứ thời điểm nào của thủ tục hòa giải** (Khoản 3, Điều 14 Nghị định 22).

Thực tế là có những bên tranh chấp chỉ nhận thức họ đúng và họ mạnh mà thôi. Điều này ít nhiều sẽ ảnh hưởng tới chính tâm thế của bên đó trong quá trình hòa giải. Nhiều khi chính các bên phải tự nhận thức ra là họ còn có điểm yếu trong bối cảnh vụ tranh chấp đó thì mới sẵn sàng thảo luận về các giải pháp hay dễ dàng chấp nhận hòa giải với bên kia. Đối với tôi, kinh nghiệm là **phải nghiên cứu kỹ, nghiên cứu sâu vụ việc, có sự phân tích, gia công** để nắm vững vụ tranh chấp, thậm chí nghiên cứu về pháp luật, giả định vụ này đưa ra Trọng tài hoặc Tòa án xử thì cái đúng cái sai sẽ thế nào. Khi có một nền tảng như vậy, việc phân tích cho các bên trong hòa giải sẽ có sự thuyết phục cao hơn và giúp cho các bên nhận thức được hòa giải như vậy là tốt nhất cho họ, sau đó họ đã đồng tình và đạt được kết quả hòa giải thành.

"Để hòa giải, các bên phải thấu hiểu lẫn nhau, thấy được cả mặt khách quan và chủ quan, miễn cuối cùng đạt được lợi ích của mình."



- Trong giai đoạn này, tranh chấp trong xây dựng phát sinh rất nhiều, ông có lời khuyên gì cho các bên (như chủ đầu tư, nhà thầu, nhà thầu phụ...) đang có tranh chấp với nhau? Có nên sử dụng hòa giải không?

Theo tôi, trong bối cảnh có những trở ngại khách quan đối với các bên, có thể dẫn các bên đến một số vi phạm ngoài ý muốn. Trường hợp phát sinh tranh chấp, bên cho rằng mình bị thiệt hại cần xác định mình muốn gì, lợi ích của mình nằm ở chỗ nào: Ví dụ như, lợi ích là chấm dứt hợp đồng và bồi thường, hay lợi ích là tạo điều kiện cho bên kia tiếp tục thực hiện hợp đồng bởi sự vi phạm hợp đồng là do lý do khách quan...

Để hòa giải, các bên phải thấu hiểu lẫn nhau, thấy được cả mặt khách quan và chủ quan, miễn cuối cùng đạt được lợi ích của mình. Phương thức Trọng tài nói thẳng ra là sự đấu tranh và đi đến kết quả phân định bên thắng – bên thua, nhưng hòa giải là sự thương lượng, thảo luận, hòa hoãn với nhau và kết quả về bản chất là hai bên cùng thắng. Việc các bên chọn phương thức hòa giải để tìm được giải pháp tối ưu cho vụ tranh chấp là điều rất cần thiết và rất nên cân nhắc, lựa chọn./.

So sánh hòa giải đối với tranh chấp thương mại và lao động – Kiến nghị giải pháp phát triển⁵ hòa giải lao động tại Việt Nam

Tóm tắt

Trong bối cảnh hiện nay, hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp hiệu quả được các bên trong tranh chấp sử dụng bên cạnh các phương thức giải quyết tranh chấp khác như Tòa án hay Trọng tài. Trong tranh chấp thương mại, hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp thường xuyên được các bên sử dụng bởi việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải sẽ tiết kiệm được thời gian, chi phí, các bên cũng có nhiều quyền tự chủ và linh hoạt hơn và đặc biệt, giúp các bên có thể duy trì được mối quan hệ hợp tác và danh tiếng của mình. Trong quan hệ lao động, với sự ra đời của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, đã góp phần hoàn thiện hơn các quy định liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động thông qua Hòa giải viên lao động.

Hòa giải viên lao động được coi là chất xúc tác trong giải quyết tranh chấp lao động. Họ đề nghị hỗ trợ nhưng không đánh giá giá trị lập trường của các bên. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng các quy định vào thực tiễn, các quy định về hòa giải viên lao động vẫn còn những hạn chế nhất định. Và tỷ lệ hòa giải thành tại Hòa giải viên lao động trên thực tế hiện nay cũng không cao. Bài viết so sánh nội dung và phương pháp của hai lĩnh vực giải quyết xung đột này và xem xét triển vọng trao đổi kỹ thuật giữa các lĩnh vực. Thông qua đó, có thể giúp phát triển các kỹ thuật có thể áp dụng cho các lĩnh vực quản lý xung đột khác. Chính vì vậy, bài viết tập trung phân tích 4 vấn đề: (i) Khái quát chung về hòa giải; (ii) Những điểm giống nhau giữa hòa giải đối với tranh chấp thương mại và hòa giải đối với tranh chấp lao động; (iii) Những điểm khác nhau giữa hòa giải đối với tranh chấp thương mại và hòa giải đối với tranh chấp lao động; (iv) Kiến nghị giải pháp để phát triển phương thức hòa giải đối với tranh chấp lao động tại Việt Nam

5. Đồng tác giả bài viết: Ông Phan Trọng Đạt – Quyền Giám đốc Trung tâm Hòa giải Việt Nam (VMC) thuộc VIAC; TS. Nguyễn Thị Thu Thảo – Giảng viên Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật TP.HCM; Bạn Lê Phạm Hoàng Tâm – Sinh viên Khoa Luật Quốc tế, Trường Đại học Luật TP.HCM.

Khái quát chung về hòa giải

Hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp đã được hình thành và được thừa nhận trong các hệ thống pháp luật khác nhau trên thế giới. Trong quá trình giải quyết mâu thuẫn giữa các bên, đàm phán là phương thức sơ khai nhất, tức các bên sẽ thảo luận về vấn đề tranh chấp và cố gắng đạt được sự thỏa thuận cuối cùng. Sau đó, các bên trong tranh chấp cho rằng họ cần người trung gian “dàn xếp” để có thể giải quyết tranh chấp, và phương thức hòa giải ra đời. Ở Việt Nam, hòa giải với tư cách là một phương thức giải quyết tranh chấp ngoài tố tụng tư pháp, đã có cơ sở xã hội hình thành ngay từ thời phong kiến.

Hiện nay, có nhiều quan niệm khác nhau về hòa giải. Hòa giải là “sự can thiệp, sự làm trung gian hòa giải; hành vi của người thứ ba làm trung gian giữa hai bên tranh chấp nhằm thuyết phục họ dàn xếp hoặc giải quyết tranh chấp giữa họ. Việc giải quyết tranh chấp thông qua người trung gian hòa giải (bên trung lập).” Hay hòa giải là “việc giải quyết tranh chấp giữa hai bên thông qua sự can thiệp của bên thứ ba, hoạt động một cách trung lập và khuyến khích các bên xoá bỏ sự khác biệt.”

Hòa giải còn được hiểu là “một quá trình tự nguyện, linh hoạt, bí mật và dựa trên lợi ích. Các bên tìm cách giải quyết tranh chấp một cách thân thiện với sự hỗ trợ của hòa giải viên, người đóng vai trò là bên thứ ba trung lập.” Tại Việt Nam, theo Từ điển tiếng Việt, hòa giải là “hành vi thuyết phục các bên đồng ý chấm dứt xung đột hoặc xích mích một cách ổn thoả.” Mặc dù tồn tại các quan niệm khác nhau về hòa giải nhưng có thể hiểu hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp với sự tham gia của bên thứ ba vào quá trình thương lượng giữa các bên nhằm mục đích tác động đến tranh chấp hiện có giữa các bên, giúp các bên trong tranh chấp có thể đạt được thỏa thuận.

Trong quan hệ thuê mướn, sử dụng lao động, việc xảy ra mâu thuẫn, xung đột về lợi ích giữa các bên là một điều tất yếu. Hiện nay, việc giải quyết tranh chấp lao động có thể được thực hiện thông qua các phương thức khác nhau. Trong đó, hòa giải là phương thức mang một ý nghĩa quan trọng trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Thuật ngữ hòa giải tranh chấp lao động được hiểu là “một trong những phương thức giải quyết tranh chấp lao động giữa các chủ thể tranh chấp thông qua việc một bên thứ ba đứng ra làm trung gian để giúp các bên thương lượng với nhau.”



Hay hòa giải tranh chấp lao động là “một phương thức giải quyết tranh chấp lao động giữa các chủ thể tranh chấp thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba là hòa giải viên lao động.” Hòa giải giải quyết tranh chấp lao động còn được hiểu là “một phương thức giải quyết tranh chấp, theo đó với sự giúp đỡ của bên thứ ba giữ vai trò trung gian, các bên tranh chấp tự nguyện thỏa thuận với nhau về các giải pháp giải quyết tranh chấp.” Có thể thấy, hòa giải tranh chấp lao động là một phương thức giải quyết tranh chấp, mà ở đó bao gồm các bên chủ thể có mâu thuẫn, xung đột với nhau và một bên thứ ba độc lập với các bên tranh chấp đóng vai trò trung gian, giúp các bên có thể đạt được một thỏa thuận chung cân bằng về quyền và lợi ích giữa các bên.

Những điểm giống nhau giữa hòa giải đối với tranh chấp thương mại và hòa giải đối với tranh chấp lao động

Hiện nay, phương thức hòa giải được sử dụng phổ biến, thường xuyên để giải quyết tranh chấp trong các lĩnh vực khác nhau như dân sự, kinh doanh thương mại, lao động,... Trong lĩnh vực kinh doanh thương mại, khi các chủ thể trong hoạt động kinh doanh phát sinh tranh chấp, bên cạnh các phương thức giải quyết tranh chấp như thương lượng, giải quyết tại Trọng tài hoặc Tòa án, các bên có xu hướng lựa chọn phương thức hòa giải. Hòa giải thương mại là phương thức giải quyết tranh chấp do các bên thỏa thuận và được hòa giải viên thương mại làm trung gian hòa giải hỗ trợ giải quyết tranh chấp thương mại.

So với các phương thức giải quyết tranh chấp thương mại khác, **phương thức hòa giải thương mại mang lại cho các bên tranh chấp (doanh nghiệp) những ưu điểm như:** Tiết kiệm thời gian giải quyết tranh chấp, chi phí tố tụng bởi thủ tục giải quyết tranh chấp linh hoạt do các bên thỏa thuận hoặc theo quy tắc của một tổ chức hòa giải, hoặc theo quy định pháp luật; tính bảo mật, và điểm “ưu việt” của phương thức này là sau tranh chấp, các bên vẫn giữ được mối quan hệ bạn hàng của mình. Với tư cách là một phương thức giải quyết tranh chấp, hòa giải đối với tranh chấp thương mại có sự tương đồng giữa với hòa giải tranh chấp lao động, cụ thể:

Thứ nhất, cả hòa giải viên lao động và hòa giải viên thương mại đều hỗ trợ các bên cố gắng đạt được một thỏa thuận chung. Bên thứ ba thường được tìm đến khi các bên đã đạt đến điểm mà họ không thể tự giải quyết tranh chấp, được gọi là “bế tắc”. Bên thứ ba với vai trò là người hòa giải không cố gắng áp đặt một giải pháp mà làm việc với các bên để hỗ trợ họ đạt được thỏa thuận theo lựa chọn của riêng họ. Khả năng tác động của hòa giải viên phụ thuộc vào tính trung lập của họ. Nếu một trong các bên nghi ngờ về tính trung lập như vậy thì hành động của hòa giải viên chắc chắn sẽ không được tin cậy.

Tại Việt Nam, chủ thể tiến hành hòa giải là hòa giải viên lao động – người được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động. Tiêu chuẩn hòa giải viên lao động được quy định tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP. Hòa giải viên lao động sẽ tiến hành các thủ tục như một bên thứ ba để hỗ trợ các bên trong quá trình đàm phán nhằm hướng tới mục đích cuối cùng để giải quyết mâu thuẫn của hai bên chủ thể. Tức là, hòa giải viên lao động với vai trò trung gian hòa giải hỗ trợ, thuyết phục, đề xuất các giải pháp cụ thể nhằm tạo điều kiện cho các bên trong tranh chấp hiểu nhau hơn và đi đến kết quả đạt được thỏa thuận.





Đối với hòa giải viên thương mại, căn cứ khoản 3 Điều 3 Nghị định số 22/2017/NĐ-CP về hòa giải thương mại, hòa giải viên thương mại có thể giải quyết tranh chấp thương mại với tư cách cá nhân theo đề nghị của các bên (đối với hòa giải thương mại vụ việc) hoặc được tổ chức hòa giải thương mại chỉ định theo đề nghị của các bên (đối với hòa giải thương mại quy chế) nhằm hỗ trợ các bên tranh chấp thương mại giải quyết tranh chấp. Tiêu chuẩn đặt ra để một cá nhân có thể được làm hòa giải viên thương mại được quy định tại khoản 1 Điều 7 Nghị định số 22/2017/NĐ-CP.

Hòa giải viên thương mại, với vai trò là bên thứ ba, làm trung gian hòa giải để hỗ trợ, thuyết phục các bên tranh chấp tìm kiếm các giải pháp nhằm loại trừ tranh chấp đã phát sinh. Hòa giải viên thương mại bằng các kỹ năng, kiến thức liên quan đến lĩnh vực thương mại, pháp luật nhằm khuyến nghị các bên hướng tới kết quả có lợi nhất cho cả đôi bên. Để có thể giúp các bên tìm ra một giải pháp mà tất cả các bên đều có thể chấp nhận được, hòa giải viên thương mại lần lượt chủ động tiếp nhận ý kiến của các bên, giúp đỡ họ nhận biết chỗ đúng, chỗ sai của mình trong vụ tranh chấp, từ đó thúc đẩy các bên xích lại gần nhau, đối thoại với nhau.

Như vậy, cả hòa giải viên lao động và hòa giải viên thương mại đều đóng một vai trò là khuyến khích và trợ giúp các bên tìm ra một giải pháp mang tính thực tế mà tất cả các bên liên quan đều có thể chấp nhận sau khi xem xét, nghiên cứu những lợi ích và nhu cầu của họ.

Thứ hai, một khía cạnh quan trọng khác của cả hai loại hòa giải là giữ gìn và tiếp tục phát triển mối quan hệ. Điều này có ý nghĩa lớn hơn trong quan hệ lao động so với trong các mối quan hệ khác như dân sự, kinh tế, thương mại. Thông qua phương thức hòa giải, các bên có cơ hội một cách hòa bình để giải quyết tranh chấp của họ, thậm chí tranh chấp về quyền thực thi theo luật định. Đặc biệt, ý nghĩa này được thể hiện rõ trong việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, cụ thể, biên bản hòa giải thành có giá trị pháp lý như thoả ước lao động tập thể của doanh nghiệp.

Đối với hòa giải thương mại, các bên trong tranh chấp thương mại có thể tiếp tục giữ gìn và phát triển mối quan hệ kinh doanh thương mại giữa các bên. Bởi, hòa giải thương mại mang tính thân thiện thông qua vai trò của hòa giải viên thương mại – người tạo ra không khí thân thiện, có lợi cho việc hợp tác và chia sẻ thông tin giữa các bên, xác định các vấn đề đang tranh chấp, hay đặt câu hỏi để xác định lợi ích đằng sau của các bên, từ đó, giúp xóa bỏ rào cản giữa các bên tranh chấp và đi đến thỏa thuận. Do đó, hòa giải thương mại thường ít gây hại đến quan hệ hợp tác vốn có của các bên liên quan.

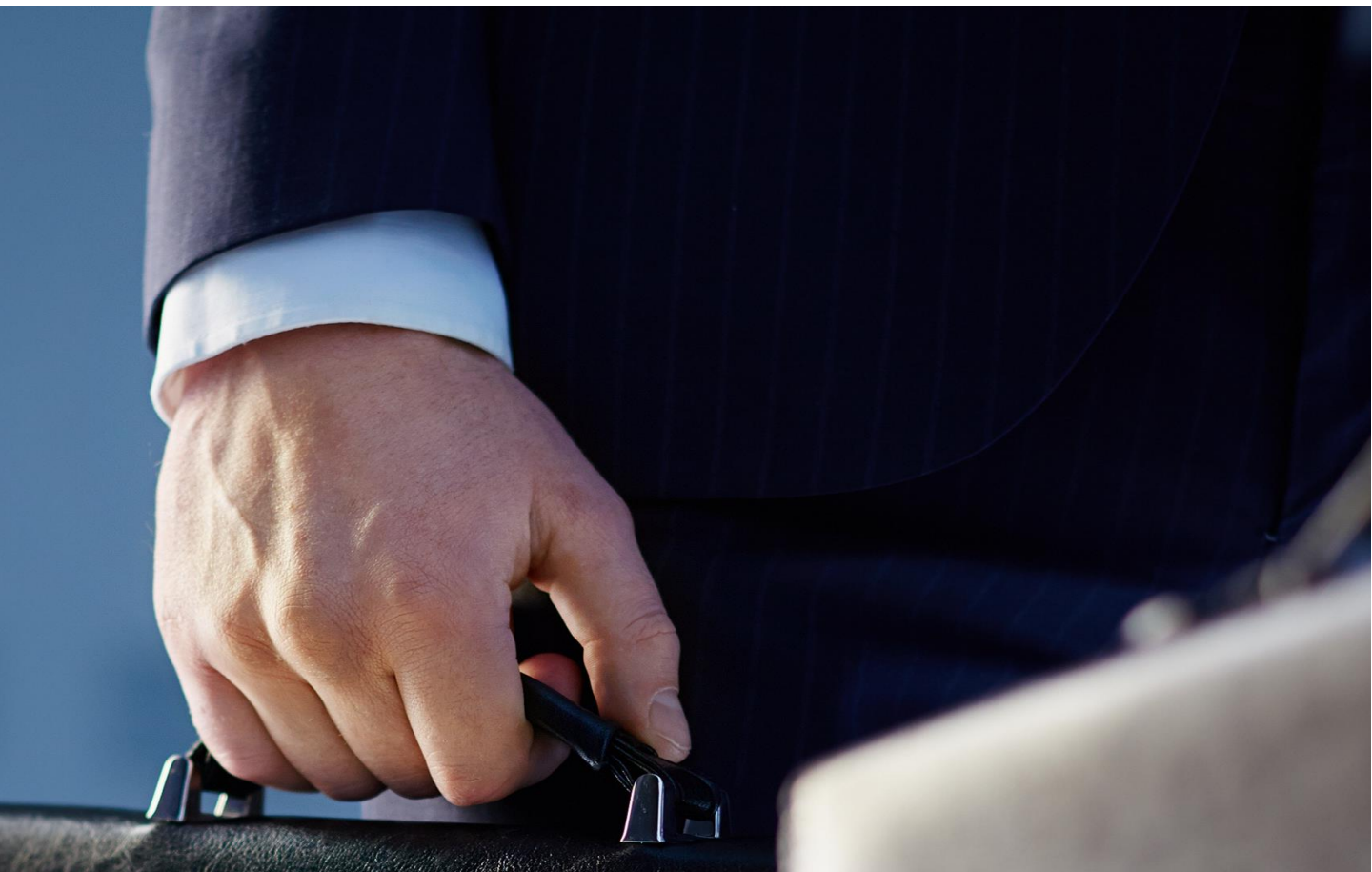
Như vậy, cả hòa giải đối với tranh chấp thương mại và đối với tranh chấp lao động, hướng tới mục tiêu cốt lõi sau cùng là giúp các bên có thể “xích lại” gần nhau để giải quyết tranh chấp giữa các bên, qua đó tiếp tục giữ gìn và phát triển mối quan hệ hợp tác của các bên.



Thứ ba, cả hòa giải lao động và hòa giải thương mại đều là giải pháp tài chính và kinh doanh tốt nhất. Theo đó, bất chấp những khó khăn và căng thẳng của việc thương lượng, mỗi bên thường hướng tới giải pháp tài chính tốt nhất mà mình có thể đạt được.

Đối với tranh chấp lao động, các bên trong tranh chấp lao động (thường là người lao động) với mong muốn họ có thể đạt được một giải pháp tài chính tốt nhất. Cụ thể, thực tiễn các vụ tranh chấp lao động hiện nay là liên quan đến bảo hiểm, tiền lương, tiền được hưởng trợ cấp, thời gian làm việc, quyền được nghỉ ngơi,... - các mong muốn "giá trị" được thành tiền và thông qua quá trình hòa giải, với sự tham gia của hòa giải viên nhằm tìm ra hướng giải quyết tốt nhất cho những mâu thuẫn trong quan hệ lao động, thông qua đó, các bên có thể đạt được các thỏa thuận với giải pháp tài chính tốt nhất.

Tương tự, với hòa giải thương mại, trọng tâm không phải là ai nói gì, làm gì trong quá khứ mà là nhìn vào tương lai. Thông qua phương thức hòa giải, hòa giải viên với mục tiêu cốt lõi là tìm ra một giải pháp thực tiễn mà các bên trong tranh chấp thương mại có thể chấp nhận được, có tính đến những lợi ích khác nhau như: nhằm mục đích hướng tới việc bảo toàn quan hệ hoặc danh dự, uy tín hoặc tìm ra ranh giới cạnh tranh trên thương trường,... và đây cũng là mục tiêu mà các bên trong tranh chấp thương mại hướng đến. Thật vậy, với hòa giải, các doanh nghiệp có cơ hội thể hiện thiện chí, hiểu và thông cảm cho nhau hơn, giúp họ tiếp tục duy trì, phát triển quan hệ kinh doanh đối tác - mục đích cuối cùng của các bên mong muốn đạt được khi thực hiện các hoạt động thương mại.



Những điểm khác nhau giữa hòa giải đối với tranh chấp thương mại và hòa giải đối với tranh chấp lao động

Những đặc trưng của hòa giải đối với tranh chấp thương mại

Với vai trò là một phương thức giải quyết tranh chấp độc lập, hòa giải thương mại mang những nét đặc trưng khác biệt so với hòa giải tranh chấp lao động, cụ thể:

Thứ nhất, một nguyên tắc quan trọng và giúp cho phương thức hòa giải thương mại được các bên trong tranh chấp thương mại lựa chọn đó chính là tính bảo mật. Điều này được khẳng định là một nguyên tắc giải quyết tranh chấp thương mại bằng hòa giải thương mại, theo đó, các thông tin liên quan đến vụ việc hòa giải phải được giữ bí mật. Có thể thấy, hòa giải thương mại với đặc trưng là giúp các bên bảo vệ uy tín của nhau khi không muốn bất kỳ ai không tham gia thủ tục hòa giải biết được những gì họ đang tranh chấp.

Đồng thời, tính bảo mật còn được thể hiện ở việc các thông tin trong quá trình hòa giải sẽ không được công nhận là chứng cứ trong bất kỳ quá trình tố tụng nào sau này. Điều này nhằm thúc đẩy các bên trong tranh chấp cởi mở, chia sẻ thẳng thắn và xây dựng giải pháp để thúc đẩy hòa giải. Bởi việc “tràn” thông tin này có thể làm nản lòng của các bên và khiến các bên tranh chấp không tích cực nỗ lực để đạt được thỏa thuận hòa giải thành trong thủ tục hòa giải và điều này sẽ làm giảm đi tính hữu dụng của việc hòa giải, trong khi đó quy trình hòa giải với mục tiêu đặt ra là ai cũng có thể phát biểu một cách thoải mái.

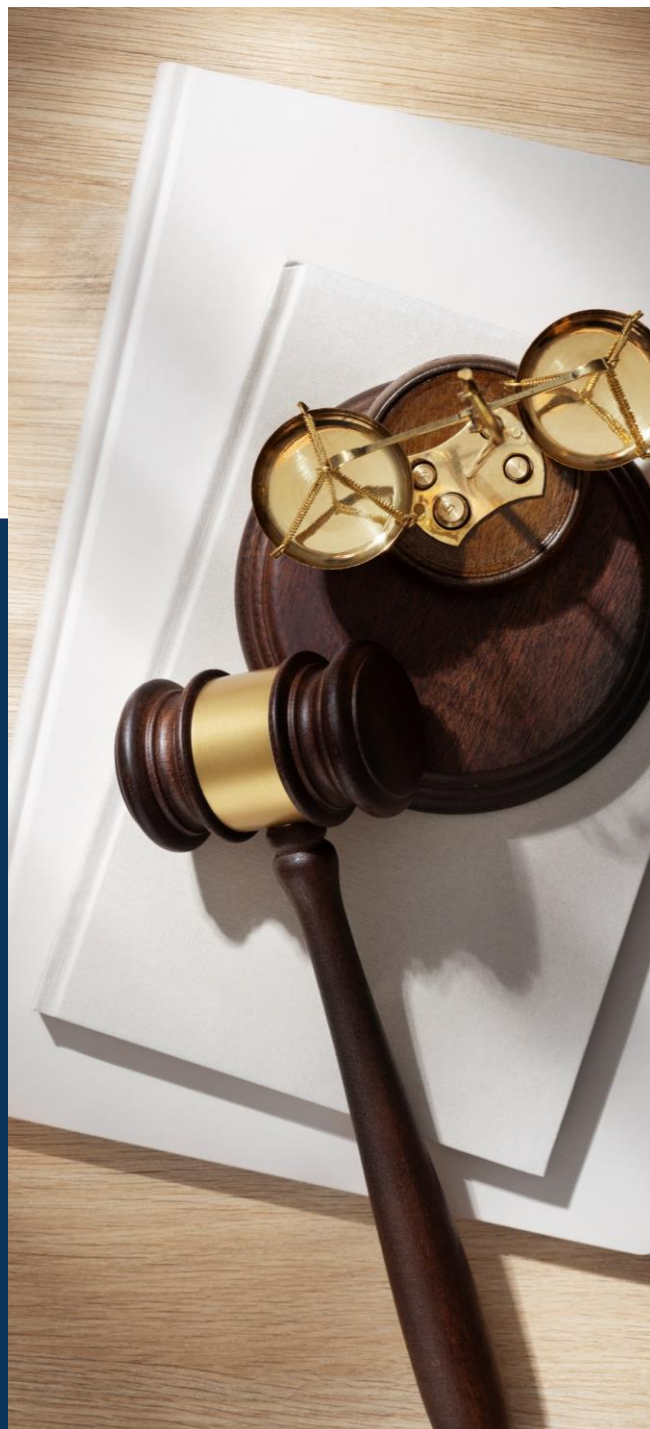


Thứ hai, các bên tranh chấp thương mại tham gia vào quá trình hòa giải một cách tự nguyện – tính tự nguyện trong hòa giải thương mại. Điều này cũng được khẳng định là một trong những nguyên tắc khi giải quyết tranh chấp thương mại bằng phương thức hòa giải, theo đó, khoản 1 Điều 4 Nghị định số 22/2017/NĐ-CP quy định các bên tranh chấp tham gia hòa giải hoàn toàn tự nguyện và bình đẳng về quyền và nghĩa vụ. Điều này có nghĩa, các bên trong tranh chấp thương mại tham gia vào quá trình hòa giải trên tinh thần tự nguyện, hợp tác, không bên nào có thể ép buộc bên nào tham gia vào phương thức này

Sự tự nguyện của các bên còn được thể hiện ở việc các bên có thể quyết định hoàn toàn quy trình hòa giải. Các bên trong tranh chấp thương mại hoàn toàn có thể điều chỉnh tiến trình của quá trình hòa giải nhằm phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của mình. Và cuối cùng, các bên trong tranh chấp thương mại sẽ quyết định về việc giải quyết nội dung vụ tranh chấp dựa trên sự tự nguyện, tinh thần thiện chí mà không chịu sự áp đặt về mặt ý chí của bên thứ ba thông qua một phán quyết. Điều này mang một ý nghĩa quan trọng khi lúc này, các bên tranh chấp sẽ có xu hướng tôn trọng và tự nguyện thi hành ở mức cao nhất một kết quả do chính họ tự định đoạt mà không phải là sự quyết định thay bởi bất kỳ chủ thể nào.

Thứ ba, phương thức giải quyết tranh chấp thương mại thông qua hòa giải có thể được đặc trưng bởi khả năng thỏa thuận và sự điều chỉnh về mặt thủ tục phù hợp với các bên tranh chấp, tránh khả năng về việc có những yêu cầu về thủ tục kỹ thuật quá phức tạp. Đối với hòa giải trong tranh chấp thương mại, các bên có nhiều quyền tự chủ và linh hoạt trong việc quyết định các vấn đề liên quan đến thủ tục như lựa chọn trình tự, thủ tục hòa giải; lựa chọn hòa giải viên thương mại, địa điểm tiến hành hòa giải thương mại,...

Thứ tư, liên quan đến giá trị kết quả hòa giải, có sự khác biệt giữa hòa giải đối với tranh chấp thương mại và hòa giải đối với tranh chấp lao động. Đối với tranh chấp lao động, kết quả hòa giải thành được ghi nhận tại biên bản hòa giải thành không có giá trị ràng buộc đối với các bên. Trong trường hợp một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì sẽ được giải quyết thông qua Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án. Điều này làm mất đi ý nghĩa của phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động, bởi việc không quy định bắt buộc thực hiện mà chỉ dựa trên thái độ tự giác của các bên, và có thể dẫn đến việc một trong các bên có hành vi vi phạm như không thực hiện hoặc thực hiện không đầy đủ nhưng không có biện pháp xử lý. Có thể thấy, cách thức quy định trên rõ ràng chưa thật sự công nhận giá trị pháp lý của biên bản hòa giải thành do hòa giải viên lao động lập nên.



Trong khi đó, đối với hòa giải thương mại, nếu các bên đạt được thỏa thuận về việc giải quyết tranh chấp, hòa giải viên thương mại sẽ lập văn bản về kết quả hòa giải thành. **Văn bản về kết quả hòa giải thành có hiệu lực thi hành đối với các bên theo quy định của pháp luật về dân sự.** Điều này có nghĩa, thỏa thuận hòa giải thành có giá trị ràng buộc các bên và việc một bên không thực hiện đúng thỏa thuận hòa giải thành phải chịu trách nhiệm pháp lý do vi phạm nghĩa vụ hợp đồng đối với bên kia. Các bên cũng có thể yêu cầu Tòa án công nhận kết quả hòa giải thành và thông qua đó, kết quả hòa giải thành có thể được cưỡng chế thi hành như bản án của Tòa án.

Những cân nhắc đặc biệt đối với hòa giải lao động

Mặc dù mục tiêu cuối cùng của hòa giải viên là thu hẹp những khác biệt và giải quyết tranh chấp trong mọi xung đột mà hòa giải viên được yêu cầu sử dụng chuyên môn của mình, vẫn có những cân nhắc đặc biệt tồn tại trong đàm phán lao động. Những cân nhắc như vậy bao gồm: sự thờ ơ của ban quản lý và sự ngờ vực của người lao động, đặc thù của ngành, lợi ích kinh tế đa dạng, những ràng buộc về đạo đức và vai trò của chính phủ.

Lãnh đạo thờ ơ với người lao động

Một trong những cân nhắc cho sự hạn chế của phương thức hòa giải giải quyết tranh chấp lao động, chính là sự "thờ ơ" của lãnh đạo với người lao động. Cụ thể, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động cũng như các tổ chức dân sự khác như hiệp hội, tổ chức ngành nghề,... bên phía người sử dụng lao động vẫn còn hạn chế trong việc quan tâm những quyền và lợi ích của người lao động. Đồng thời, nhiều doanh nghiệp hiện nay "cố tình" không triển khai việc tuyên truyền và tổ chức cho người lao động nghiên cứu, tìm hiểu pháp luật về lao động cũng như tranh chấp lao động vì sợ người lao động sử dụng những kiến thức này như một thứ "vũ khí" chống lại mình. Điều này gây hạn chế cho việc sử dụng phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cho người lao động. Chính vì vậy, đây được xem như là một trong những nguyên nhân khiến cho quá trình hòa giải trong tranh chấp lao động khó có thể thành công.



Đặc thù của ngành

Hầu hết các tranh chấp dân sự, thương mại là những tranh chấp giữa các chủ thể có địa vị pháp lý ngang nhau, bình đẳng nhau. Trong tranh chấp thương mại, các bên thường là các chủ thể kinh doanh, họ có sự ngang nhau về vị thế kinh tế, tiềm lực của các bên có thể “tương đương” nhau. Và khi các bên trong tranh chấp độc lập với nhau cả trong quan hệ và trong tranh chấp, các bên cũng có thể “dễ dàng” hơn trong việc tìm ra tiếng nói chung cho nhau.

Trong khi đó, đối với tranh chấp lao động, thì điều này là không thể. Thật vậy, ở quan hệ lao động, mặc dù giữa người sử dụng lao động và người lao động cũng có địa vị bình đẳng với nhau trong việc giao kết và thực hiện quan hệ lao động, ở một góc độ nhất định, người lao động là chủ thể “yếu thế” hơn so với người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động với tư cách là chủ sở hữu tư liệu sản xuất sẽ có quyền riêng của họ trong tổ chức sản xuất cũng như trong phân phối thu nhập, họ có quyền quy định quy chế phân phối trong đơn vị của mình, quyền quyết định các mức lương ở từng vị trí công việc,...



Do đó, người lao động không chỉ phụ thuộc ở khía cạnh kinh tế mà còn chịu sự quản lý của người sử dụng lao động. Và khi người lao động có ít “tiếng nói” hơn, khiến cho kết quả của quá trình hòa giải gần như là ý chí của người sử dụng lao động. Điều này khiến cho quá trình hòa giải tranh chấp lao động khó có thể thành công và bản thân của người lao động cũng hạn chế hơn khi sử dụng phương thức hòa giải nhằm giải quyết tranh chấp lao động.

Xung đột lợi ích kinh tế

Khi xảy ra tranh chấp lao động, tức, giữa các bên tranh chấp đang có sự xung đột lợi ích về kinh tế và việc các bên “ngồi lại” để cùng tìm ra một tiếng nói chung là khó khăn hơn. Thật vậy, các tranh chấp lao động cá nhân chủ yếu hiện nay là liên quan đến tiền lương, tiền trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội,... – những “lợi ích kinh tế” của người lao động, và phần lớn người lao động có xu hướng nộp đơn khiếu nại cho các cơ quan quản lý nhà nước hơn là giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải. Bởi lẽ, các tranh chấp lao động cá nhân chủ yếu là các tranh chấp lao động không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải. Và vì vậy, người lao động cũng không lựa chọn sử dụng phương thức hòa giải mà trực tiếp khởi kiện ra Tòa án nhân dân.

Đồng thời, trong bối cảnh đang xảy ra tranh chấp, người lao động mong muốn có thể giải quyết một cách nhanh chóng, thường lựa chọn khởi kiện ra Tòa án nhân dân có thẩm quyền hơn là việc sử dụng phương thức hòa giải. Hơn nữa, khi các bên đã có sự xung đột với nhau về lợi ích kinh tế, thì việc tìm ra được một tiếng nói chung cho các bên là một điều không thể. Có thể thấy, chính vì vậy phương thức hòa giải trong tranh chấp lao động hiện nay được sử dụng có phần hạn chế hơn khi so sánh với các phương thức giải quyết tranh chấp khác.

Kiến nghị giải pháp để phát triển phương thức hòa giải đối với tranh chấp lao động tại Việt Nam

Nâng cao năng lực của người hòa giải

Hiện nay, yêu cầu về chuyên môn đối với hòa giải viên lao động còn khá chung chung. Cụ thể, tiêu chuẩn đặt ra đối với hòa giải viên lao động được quy định tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP, theo đó hòa giải viên lao động là: (i) công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt; (ii) có trình độ đại học trở lên và có ít 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động; (iii) không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.

Bên cạnh đó, phần lớn các hòa giải viên lao động ở Việt Nam hiện đồng thời là cán bộ cơ quan quản lý lao động hoặc cán bộ công đoàn. Điều này xuất phát từ việc hòa giải viên lao động chưa được coi như một nghề, các chế độ của hòa giải viên lao động chưa rõ ràng, chưa đủ để đảm bảo đời sống cho hòa giải viên lao động. Điều này làm hạn chế khả năng của các hòa giải viên lao động trong việc bồi dưỡng kiến thức chuyên môn, tích lũy kinh nghiệm trong việc giải quyết các tranh chấp lao động.

Đồng thời, chế độ làm việc kiêm nhiệm này cũng tạo ra những xung đột về lợi ích ảnh hưởng đến tính khách quan cũng như vai trò của hòa giải viên lao động. Hòa giải viên lao động có thể có cách nhìn nhận vụ việc nghiêng về một phía người lao động hoặc người sử dụng làm ảnh hưởng đến hiệu quả của hoạt động hòa giải. Điều này được thể hiện rõ trong trường hợp hòa giải viên lao động đồng thời là cán bộ công đoàn, sự mâu thuẫn giữa vai trò của hòa giải viên và vai trò của cán bộ công đoàn sẽ khiến các cán bộ này khó mà đảm bảo được vai trò của hai vị trí này.

Do đó, cần thiết nâng cao chất lượng đối với hòa giải viên lao động, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành cần có những quy định nhằm đảm bảo và phát triển năng lực của hòa giải viên lao động. Cụ thể, quy định yêu cầu các hòa giải viên lao động có thời gian làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động lâu hơn, có thể tối thiểu là 05 năm. Qua đó, hòa giải viên lao động mới có đủ kinh nghiệm để có thể giải quyết các tranh chấp lao động phát sinh, đồng thời, cũng tạo ra được sự tin cậy cho các bên trong tranh chấp.

Dựa trên các tiêu chuẩn đối với hòa giải viên thương mại, pháp luật lao động Việt Nam cần quy định yêu cầu để trở thành hòa giải viên lao động, cần có: (i) văn bản xác nhận đã tham gia lớp tập huấn, bồi dưỡng các kỹ năng hòa giải đối với tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức trong và ngoài nước tổ chức; (ii) Xác nhận của cơ quan, tổ chức, nơi cá nhân đã làm việc, là có kinh nghiệm, kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động, ví dụ, xác nhận đã tiến hành hòa giải các tranh chấp lao động...

Một số mô hình hòa giải có thể sử dụng đối với tranh chấp lao động

Hiện nay, trong việc hòa giải đối với tranh chấp thương mại, có nhiều mô hình hòa giải khác nhau. Nhóm tác giả cung cấp một số mô hình hòa giải có thể sử dụng đối với tranh chấp lao động. Cụ thể:

Mô hình hòa giải tích cực (evaluative mediation): Mô hình hòa giải này cho phép hòa giải viên lao động phân tích nội dung của tranh chấp lao động dựa trên kinh nghiệm chuyên môn, bằng chứng và luật áp dụng từ đó đưa ra ý kiến của họ. Ý kiến của hòa giải viên lao động có thể là về dự đoán kết quả của tranh chấp lao động nếu được giải quyết bởi Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án hoặc phân tích các tình tiết của vụ việc nhằm chỉ ra được bên nào đúng, bên nào sai. Và yêu cầu là, hòa giải viên trong mô hình hòa giải tích cực là người thực sự am hiểu pháp luật nội dung đang sau tranh chấp để có thể đưa ra một ý kiến được các bên chấp nhận. Kết quả của mô hình hòa giải tích cực được xem như là kết quả của phương thức trung gian (conciliation) hoặc thậm chí là trọng tài không ràng buộc (non-binding arbitration).

Mô hình hòa giải đơn giản (facilitative mediation): Mô hình hòa giải đơn giản nghĩa là mô hình hòa giải mà ở đó tạo điều kiện cho các bên tự giải quyết vấn đề của họ, và đây là một quy trình tập trung vào lợi ích. Hòa giải viên trong mô hình hòa giải đơn giản đóng vai trò như người trợ giúp, hỗ trợ các bên trong việc trao đổi, thảo luận tích cực hơn về lợi ích của mình với mục tiêu mong muốn các bên đi đến một tiếng nói chung. Quy trình hòa giải ở mô hình hòa giải đơn giản, khác với mô hình hòa giải tích cực ở chỗ, không tập trung vào các vấn đề pháp lý trong tranh chấp mà tập trung vào những khía cạnh liên quan đến các bên tranh chấp như động cơ, nguyên nhân, mục đích của tranh chấp. Hòa giải viên lao động bằng kỹ năng của mình xoa dịu, lắng nghe, giúp các bên tranh chấp đàm phán, thương lượng tích cực hơn và đi đến một thỏa thuận chung.

Kết luận

Nghiên cứu của nhóm tác giả về thời điểm cần đến hòa giải viên, họ làm gì, làm như thế nào và mức độ thành công của họ cho thấy rõ ràng sự phức tạp của điều này cũng như nhu cầu liên tục nghiên cứu, đào tạo và phân hồi từ những người thực hành. Đặc biệt trong lĩnh vực quản lý lao động, nhóm tác giả nhận thấy cần có một hòa giải viên được đào tạo về chuyên môn, có kỹ năng giải quyết các đặc thù của tranh chấp trong thương lượng tập thể và hiểu biết về luật và thực tiễn quản lý lao động.

Thỏa thuận hòa giải và công nhận kết quả hòa giải thành ngoài Tòa án trong lĩnh vực thương mại

Những đặc điểm chính của thỏa thuận hòa giải

Có thể định nghĩa thỏa thuận hòa giải là văn bản mà trong đó các bên trong một quan hệ pháp lý, cho dù phát sinh từ hợp đồng hay ngoài hợp đồng, **đồng ý giải quyết bằng hòa giải các tranh chấp đã xảy ra hoặc có thể xảy ra giữa họ**, không phụ thuộc vào việc thỏa thuận đó được đề cập trong một tài liệu mà hai bên ký kết hay được đưa ra trong trao đổi thư tín hoặc bất kỳ phương tiện trao đổi thông tin bằng văn bản nào có thể được công nhận là chứng cứ.

Tranh chấp sẽ được giải quyết bằng hòa giải nếu các bên có thỏa thuận hòa giải bằng văn bản. Các bên có thể đồng ý giải quyết tranh chấp trước hoặc sau khi tranh chấp phát sinh, hoặc vào bất kỳ thời điểm nào trong quá trình tranh chấp (**Khoản 2 Điều 3, Điều 6 và Điều 11 Nghị định 22/2017/NĐ-CP**). Ở nhiều nước trên thế giới, việc cân nhắc và tiến hành hòa giải là những bước bắt buộc trước khi khởi kiện hoặc được Thẩm phán xét xử. Tại Việt Nam, các bên tranh chấp tham gia hòa giải theo cách thức hoàn toàn tự nguyện và bình đẳng về quyền và nghĩa vụ (**Khoản 1 Điều 4 Nghị định 22/2017/NĐ-CP**). Hòa giải tại Tòa án có thể là một bước bắt buộc trong quy trình tố tụng. Tuy nhiên, theo Điều 206 Bộ Luật tố tụng dân sự năm 2015 (BLTTDS 2015), tranh chấp liên quan đến (i) yêu cầu đòi bồi thường vì lý do gây thiệt hại đến tài sản của Nhà nước; và (ii) những vụ tranh chấp phát sinh từ giao dịch dân sự vi phạm điều cấm của luật hoặc trái đạo đức xã hội không phải là đối tượng hòa giải tại Tòa án.

Thỏa thuận hòa giải thành

Thỏa thuận hoà giải thành (hoặc “kết quả hòa giải thành ngoài Tòa án” theo ngôn ngữ của BLTTDS 2015) được định nghĩa là **văn bản ghi nhận kết quả hòa giải thành, toàn bộ hoặc một phần, do Hòa giải viên tiến hành theo quy định của pháp luật**.

Một hoặc cả hai bên có thể yêu cầu Tòa án công nhận thỏa thuận hoà giải thành đạt được từ quá trình hòa giải trong trường hợp Tòa án không thụ lý giải quyết vụ tranh chấp đó (**Khoản 3 Điều 417 BLTTDS 2015 và Điều 16 Nghị định 22/2017/NĐ-CP**). Việc công nhận của Tòa án cho phép thỏa thuận hoà giải thành có khả năng được thi hành theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự (**Khoản 9 Điều 419 BLTTDS 2015**). Thủ tục công nhận kết quả hòa giải ngoài thành ngoài Tòa án được thực hiện theo quy định tại chương XXXIII BLTTDS 2015 (**Điều 416 – 419 BLTTDS 2015**).

THỎA THUẬN HÒA GIẢI THÀNH

Thẩm phán thụ lý đơn xin công nhận kết quả hòa giải ngoài Tòa án phải xử lý đơn yêu cầu theo Điều 363 – 365 BLTTDS 2015 (Khoản 1 Điều 419 BLTTDS 2015). Phiên họp xét đơn phải được tiến hành phù hợp với Điều 367 – 369 BLTTDS 2015 (Khoản 4 Điều 419 BLTTDS 2015). Việc thỏa thuận hòa giải thành có được công nhận hay không cũng không ảnh hưởng đến nội dung và hiệu lực của kết quả hòa giải ngoài Tòa án (Khoản 6 Điều 419 BLTTDS 2015). Tuy nhiên, nếu Tòa án thấy rằng thỏa thuận hòa giải thành không tuân thủ một hoặc các căn cứ để công nhận quy định tại Điều 417 BLTTDS 2015, thì Tòa án sẽ không công nhận kết quả hòa giải ngoài Tòa án. Các tiêu chí công nhận kết quả hòa giải vụ tranh chấp ngoài Tòa án tại Điều 417 BLTTDS 2015 gồm:

- 1. Các bên tham gia thỏa thuận hòa giải có đầy đủ năng lực hành vi dân sự;**
- 2. Các bên tham gia thỏa thuận có quyền, nghĩa vụ đối với nội dung thỏa thuận hòa giải. Nếu nội dung thỏa thuận được hòa giải liên quan đến quyền, nghĩa vụ của bên thứ ba, thì phải có sự đồng ý của bên thứ ba đó;**
- 3. Một hoặc cả hai bên nộp đơn yêu cầu Tòa án công nhận;**
- 4. Nội dung thỏa thuận hòa giải hoàn toàn tự nguyện, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái với đạo đức xã hội, hoặc không nhằm trốn tránh nghĩa vụ với Nhà nước hay với bên thứ ba.**

Trong thương mại, có thể xảy ra trường hợp người đại diện không có đầy đủ thẩm quyền ký kết thỏa thuận hòa giải hoặc kết quả hòa giải ngoài Tòa án; hoặc khi thương lượng không thiện chí dẫn tới chấp nhận một cách sai lầm do hiểu lầm về một yếu tố cơ bản như chất lượng hàng hóa hoặc giá trị của một công ty xuất phát từ việc mô tả sai về việc mua bán, cơ sở khách hàng hoặc kênh phân phối. Nếu không có sai sót về sự thỏa thuận của các bên, Tòa án phải tôn trọng nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận trong luật dân sự. Ví dụ, một gia đình vận hành một công ty sợi thủ công và nhà phân phối tranh chấp với nhau về phân chia lợi nhuận dựa trên những cách giải thích hợp đồng khác nhau và một lỗi vô ý về kế toán của nhà phân phối. Hợp đồng quy định rằng hậu quả của việc không tuân thủ hợp đồng là chấm dứt hợp đồng. Tuy nhiên, họ đã duy trì quan hệ thương mại tốt, mang lại lợi nhuận trong nhiều năm. Ngoài ra, nếu nhà phân phối thanh toán cho nhà sản xuất thì sẽ phải đối mặt với rủi ro nghiêm trọng về dòng tiền mặt. Các bên nhận thấy mình trong tình trạng tiến thoái lưỡng nan và lựa chọn hòa giải để tìm ra giải pháp phù hợp với các bên. Với sự hỗ trợ của hoà giải viên, các bên đồng ý các điều khoản sau: hợp đồng được gia hạn thêm ba năm nữa và số tiền thanh toán vượt quá sẽ được hoàn trả dần dần cho công ty sợi, cộng với lãi. Thêm vào đó, các bên thỏa thuận một thủ tục có tính chất phòng ngừa để bảo đảm sai sót không lặp lại và đưa điều khoản hòa giải vào trong hợp đồng được gia hạn. **Vi đây là một hợp đồng hợp pháp, có giá trị ràng buộc,** không có căn cứ nào để Tòa án thi hành hợp đồng gốc ngay cả khi một bên tìm cách thi hành hợp đồng gốc trong một thủ tục tố tụng khác.

Trong trường hợp hòa giải không thành công, các bên được quyền yêu cầu trọng tài hoặc Tòa án giải quyết tranh chấp của họ theo quy định của pháp luật (Khoản 4 Điều 15 Nghị định 22/2017/NĐ-CP).

Việc chấp nhận và tiến hành hòa giải phụ thuộc vào chất lượng của tổ chức và cá nhân cung cấp dịch vụ hòa giải, đạo đức của hòa giải viên cũng như sự ủng hộ của Tòa án đối với việc công nhận và thi hành kết quả hòa giải thành. Các bên lựa chọn sử dụng hòa giải nếu họ tin rằng đó là cơ chế giải quyết tranh chấp phù hợp, có chất lượng cao và mang lại kết quả có thể thi hành được. Vì vậy, **sự ủng hộ của Tòa án đóng vai trò quan trọng trong sự phát triển của cơ chế hòa giải**. Cần bổ sung các căn cứ để Tòa án có cơ sở từ chối công nhận các kết quả hòa giải thành (MSA) tương tự như Điều 5 Công ước Singapore, đồng thời loại bỏ các điều kiện không phù hợp trong thủ tục và thể thức công nhận và cho thi hành MSA.

Chất lượng của thủ tục hòa giải được bảo đảm bằng hàng loạt các nguyên tắc định hướng và đạo đức. Tất cả các Hòa giải viên, bất kể cách tiếp cận và cách làm việc của họ như thế nào, đều phải đảm bảo chất lượng của thủ tục đó cũng như trung thực và duy trì trình độ chuyên môn cần thiết để tiến hành các phiên hòa giải có hiệu quả. Đạo đức trong hòa giải ở đây nghĩa là quy trình do Hòa giải viên tiến hành phải dựa trên cơ sở sự tự quyết của các bên, sự cam kết của các bên về thiện chí và tính minh bạch, kỳ vọng của các bên về tính bảo mật của quy trình cũng như tính công bằng của thủ tục. **Do việc hòa giải là tự nguyện và thúc đẩy quyền tự quyết của các bên**, nên việc hòa giải được ghi nhận về mặt nguyên tắc là cách làm tốt để hỗ trợ cho việc thực thi các thỏa thuận hòa giải thành. Hướng tiếp cận này khuyến khích sự hợp tác và minh bạch giữa các bên và phòng ngừa những cuộc thương lượng thiếu thiện chí. Thông điệp của Tòa án ủng hộ việc công nhận cũng phù hợp với **nguyên tắc về tự do thỏa thuận** của các chủ thể đã được quy định là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự tại Khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự 2015.



Do đó, cần ưu tiên hạn chế việc xem xét lại nội dung và những ràng buộc của thỏa thuận hòa giải thành và tăng cường năng lực giao kết hợp đồng của các bên cũng như bảo vệ quyền của người thứ ba. Việc giải thích theo nghĩa hẹp Điều 419(3)-(4) về ý kiến đưa ra tại các phiên họp dường như phù hợp hơn với nguyên tắc cơ bản về quyền tự do thỏa thuận hợp đồng trong pháp luật dân sự.

Điều kiện công nhận kết quả hòa giải thành

(Từ Điều 416 đến Điều 419 BLTTDS 2015)

Thỏa thuận hòa giải thành sẽ được Tòa án công nhận để thực thi như bản án của Tòa án trên cơ sở yêu cầu bằng văn bản của một hoặc các bên tham gia thỏa thuận đó. Người yêu cầu phải gửi đơn yêu cầu quy định các nội dung được quy định tại Điều 418 BLTTDS 2015.

Thủ tục xem xét yêu cầu công nhận thỏa thuận hòa giải thành

Đơn yêu cầu sẽ được chấp nhận nếu tuân thủ các yêu cầu đã nêu. Trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn đề nghị và các tài liệu, chứng cứ kèm theo, Chánh án Tòa án chỉ định một Thẩm phán giải quyết đơn yêu cầu (Khoản 1 Điều 363 BLTTDS 2015).

Trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày thụ lý đơn yêu cầu, Tòa án phải **thông báo bằng văn bản** cho người nộp đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan tới vụ việc và Viện kiểm sát cùng cấp về việc thụ lý đơn yêu cầu (Khoản 1 Điều 365 BLTTDS 2015).

Trong thời hạn chuẩn bị xét đơn yêu cầu (15 ngày kể từ ngày thụ lý đơn yêu cầu), Thẩm phán được phân công xét đơn có thể (i) yêu cầu đương sự tham gia hòa giải và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trình bày ý kiến về yêu cầu của người nộp đơn yêu cầu công nhận kết quả hòa giải thành hoặc/và làm rõ nội dung yêu cầu; và/hoặc (ii) yêu cầu các cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân có thẩm quyền tiến hành hòa giải cung cấp cho Tòa án các tài liệu làm cơ sở cho việc xem xét đơn yêu cầu của đương sự liên quan (Khoản 3 Điều 419 BLTTDS 2015). Tuy nhiên, cần lưu ý rằng **không được can thiệp vào nội dung của thỏa thuận hòa giải thành**. Yêu cầu làm rõ nội dung (nếu có) chỉ tập trung vào việc xem xét nội dung của thỏa thuận hòa giải thành này có hoàn toàn tự nguyện hay không, có trái pháp luật không, có trái đạo đức xã hội không hay có trốn tránh nghĩa vụ đối với nhà nước hoặc bên thứ ba không. Ngoài ra, yêu cầu bổ sung giấy tờ hoặc tài liệu liên quan đến việc hòa giải cần hạn chế để đảm bảo tính bảo mật của hòa giải.

Hết thời hạn chuẩn bị xét đơn (15 ngày), Tòa án ban hành quyết định **mở phiên họp xét đơn yêu cầu**. Phiên họp phải được mở trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ra quyết định.

Thỏa thuận hòa giải thành sẽ được công nhận nếu đáp ứng các điều kiện quy định tại Điều 417 BLTTDS 2015.

Tòa án có thể **từ chối công nhận** nếu các điều kiện này không được thỏa mãn đầy đủ.

Quyết định công nhận thỏa thuận hòa giải thành được quy định tại Điều 370 BLTTDS 2015.

Quyết định công nhận hoặc không công nhận kết quả hòa giải thành **có hiệu lực ngay và không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm**.

Thi hành thỏa thuận hòa giải thành đã được công nhận

Thỏa thuận hòa giải thành được công nhận được thi hành như bản án của Tòa án theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự (Khoản 9 Điều 419 BLTTDS 2015).

Việc không công nhận thỏa thuận hòa giải thành không làm ảnh hưởng đến hiệu lực của thỏa thuận. Thỏa thuận vẫn có hiệu lực ràng buộc đối với các bên tham gia thỏa thuận (Khoản 9 Điều 419 BLTTDS 2015).





TRUNG TÂM HÒA GIẢI VIỆT NAM

THUỘC TRUNG TÂM TRỌNG TÀI QUỐC TẾ VIỆT NAM

Trụ sở chính tại Hà Nội

 Tầng 6 Tòa tháp VCCI, số 9 Đào Duy Anh, phường Phương Mai, quận Đống Đa, Hà Nội

 (+84) 24 3 574 4001

 (+84) 24 3 574 3001

Chi nhánh Hồ Chí Minh

 Tầng 5 Tòa nhà VCCI, số 171 Võ Thị Sáu, Quận 3, tp. Hồ Chí Minh

 (+84) 28 3 932 1632

 (+84) 28 3 932 9555

