

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THỊ THANH LOAN

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI
TOÀ ÁN VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH TẠI TOÀ ÁN NHÂN
DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI**

Chuyên ngành : Luật kinh tế

Mã số : 62 38 01 07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS TRẦN THỊ THÚY LÂM

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tác giả luận văn “*Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Toà án và thực tiễn thi hành tại Toà án nhân dân Thành phố Hà Nội*” xin cam đoan:

- Đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tác giả.
- Luận văn được thực hiện độc lập dưới sự hướng dẫn của PGS. TS. Trần Thị Thuý Lâm.
- Những thông tin, số liệu, bản án được trích dẫn trong luận văn đầy đủ, trung thực, có nguồn gốc rõ ràng.
- Các kết luận khoa học trong luận văn chưa từng được công bố trong các luận văn khác.

Tác giả luận văn

Nguyễn Thị Thanh Loan

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN	5
1.1. Tranh chấp lao động cá nhân và sự cần thiết phải giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án nhân dân	5
1.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân.....	13
1.3. Nội dung điều chỉnh pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân	16
Chương 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI TÒA ÁN TỰ THỰC TIỄN XÉT XỬ CỦA TAND THÀNH PHỐ HÀ NỘI	20
2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân.....	20
2.2. Thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	25
2.3. Thời hiệu khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân.....	32
2.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân	35
Chương 3: MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THI HÀNH CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN QUA THỰC TIỄN XÉT XỬ CỦA TAND THÀNH PHỐ HÀ NỘI	57
3.1. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội	57
3.2. Một số kiến nghị	67
KẾT LUẬN	74
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	75

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
TCLĐ	Tranh chấp lao động
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLTTDS	Bộ luật Tố tụng dân sự
TAND	Toà án nhân dân
HĐLĐ	Hợp đồng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong cơ chế thị trường sức lao động được coi là hàng hóa đặc biệt quan trọng, và vị thế yếu trong quan hệ lao động thường thuộc về phía người lao động (NLĐ). Chính vì vậy, để ngăn ngừa tình trạng lạm dụng quá mức từ phía người sử dụng lao động (NSDLĐ), Luật lao động đã có những quy định để đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ và tập thể lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ. Một trong các quy định đó là các chế định về việc giải quyết tranh chấp lao động (TCLĐ) tại Tòa án, mà chủ yếu là TCLĐ cá nhân. Giải quyết TCLĐ tại Tòa án là nội dung cơ bản của pháp luật lao động, vì vậy Nhà nước Việt Nam đã nhiều lần sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Năm 2012 Bộ luật Lao động (BLLĐ) được sửa đổi, bổ sung và thay thế cho BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung qua các năm 2002, 2006, 2007) và có hiệu lực thi hành từ ngày 01 tháng 05 năm 2013). Năm 2004 Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) được Quốc hội thông qua đã thay thế cho Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án lao động đã đưa ra một diện mạo mới đối với thủ tục giải quyết các TCLĐ, đến năm 2010 BLTTDS được sửa đổi, bổ sung. Đặc biệt ngày 25/11/2015, BLTTDS ra đời (có hiệu lực từ 01/7/2016) với những thay đổi toàn diện trong quy định sẽ ảnh hưởng đến công tác giải quyết TCLĐ cá nhân. Như vậy với sự phát triển, hoàn thiện của hệ thống pháp luật lao động việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án đã có nhiều thay đổi. Bên cạnh đó, tình hình thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân (TAND) Thành phố Hà Nội trong thời gian gần đây cho thấy tỷ lệ các vụ án của tòa án cấp sơ thẩm phải sửa vẫn còn tồn tại cao, một số vụ án phải kéo dài, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên không được khôi phục kịp thời. Những hạn chế đó đã gây những tác động tiêu cực đến quan hệ lao động đặc biệt là trong cơ chế thị trường hiện nay, hạn chế quá trình phát triển của nền kinh tế thủ đô nói riêng cũng như trong khu vực nói chung. Trong quá trình sửa đổi, bổ sung toàn diện BLTTDS hiện nay còn nhiều vấn đề cần hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND. Do vậy, với việc lựa chọn nghiên cứu vấn đề: **“Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội”** luận văn hy vọng sẽ đóng góp được một phần vào việc nghiên cứu và hoàn thiện

vấn đề này để phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế trong nước và môi trường kinh tế quốc tế.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân nói riêng, vấn đề giải quyết TCLĐ cá nhân, đặc biệt là thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân của Tòa án đã được các nhà khoa học, luật gia quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Đã có những công trình, bài viết khoa học về giải quyết TCLĐ tại Tòa án hoặc liên quan đến giải quyết TCLĐ tại Tòa án đã được công bố như: Giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Khoa Luật, Đại học Xã hội và nhân văn Quốc gia, 2000; Giáo trình Luật Lao động Việt Nam của Trường Đại học Luật Hà Nội, 2014; Thủ tục giải quyết các vụ án lao động theo BLTTDS của Phạm Công Bảy, Nxb Chính trị quốc gia, 2006; Luận văn Thạc sỹ Luật học, Giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân – một số vấn đề lý luận và thực tiễn do Vũ Thị Thu Huyền thực hiện năm 2002; Luận văn tiến sỹ Luật học Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam do Lưu Bình Nhưỡng thực hiện năm 2002; Luận văn Thạc sỹ Luật học: Pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân – Một số bất cập và hướng hoàn thiện của Ngô Thị Tâm thực hiện năm 2012;... các bài viết: Những điểm mới về TCLĐ và giải quyết TCLĐ theo luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006 của Nguyễn Xuân Thu, Tạp chí Luật học, số 7/2007; Giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án – Một số bất cập và hướng hoàn thiện của Lê Thị Hoài Thu; Giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân – từ pháp luật đến thực tiễn và một số kiến nghị của Phạm Công Bảy, Tạp chí Luật học, số 9/2009; Bình luận các quy định về giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân (TAND) trong BLTTDS năm 2015 của Nguyễn Hữu Chí, Tạp chí Luật học số 12/2015;... Các công trình nghiên cứu này thường chỉ tiếp cận việc giải quyết TCLĐ cá nhân hoặc giải quyết TCLĐ ở góc độ chung (trong đó TCLĐ cá nhân là tranh chấp diễn ra phổ biến), chưa đánh giá một cách sâu sát, cụ thể gắn với tình hình giải quyết TCLĐ từ cơ sở giải quyết TCLĐ tại TAND trên địa bàn Thành phố Hà Nội, đặc biệt khi BLTTDS năm 2015 ra đời và mới có hiệu lực, các công trình nghiên cứu quy định của Bộ luật còn hạn chế. Qua khảo sát tình hình nghiên cứu đề tài trên đây có thể nhận thấy đề tài “*Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội*” là một công trình nghiên cứu khoa học độc lập, mang tính mới và không trùng lặp với bất kỳ đề tài nào khác trong những năm gần đây.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của đề tài là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng, từ đó chỉ ra những bất cập để đề xuất những kiến nghị và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc giải quyết TCLĐ cá nhân của tại Tòa án trên thực tế. Đối tượng nghiên cứu của luận văn là việc giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án, cụ thể là:

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận về TCLĐ cá nhân.
- Nghiên cứu thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành.
- Nghiên cứu thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội.
- Đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Luận văn nghiên cứu về TCLĐ cá nhân và thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án dưới góc độ của luật lao động đồng thời đề cập đến một số quy phạm của luật tố tụng dân sự nhằm hỗ trợ cho việc giải quyết mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu. Luận văn nghiên cứu các quy phạm pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân theo BLTTDS năm 2015 và thực tiễn áp dụng thủ tục giải quyết các TCLĐ cá nhân tại TAND Thành phố Hà Nội trong giai đoạn gần đây. Bởi vì BLTTDS có hiệu lực từ ngày 01/7/2016 nhưng do thủ tục giải quyết TCLĐ theo BLTTDS năm 2015 về cơ bản cũng có nhiều nội dung như BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) nên luận văn xin được nghiên cứu thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND Thành phố Hà Nội trong giai đoạn từ 2011 – 2016.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Cơ sở lý luận của luận văn là quan điểm của chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, các quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về Nhà nước và pháp luật, về quyền con người và quyền công dân trong xã hội, những luận điểm khoa học trong các công trình nghiên cứu và các bài viết đăng trong tạp chí của một số nhà khoa học Việt Nam. Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể để làm sáng tỏ về mặt khoa học từng vấn đề tương ứng, đó là các

phương pháp nghiên cứu như: Phương pháp luận, so sánh, phân tích, tổng hợp, thống kê, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn để làm sáng tỏ vấn đề cần nghiên cứu.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Với mục đích nghiên cứu đã đề ra, luận văn đã có những đóng góp mới sau đây:

- Luận văn góp phần làm hoàn thiện hơn những vấn đề lý luận về TCLĐ cá nhân và giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án.

- Luận văn đã phân tích thực trạng pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án theo BLTTDS năm 2015, trong mối tương quan so sánh với BLTTDS trước đó.

- Luận văn đánh giá được thực tiễn thi hành pháp luật giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND Thành phố Hà Nội trong thời gian qua trên cơ sở đó chỉ ra được những tồn tại và nguyên nhân của tồn tại đó.

- Luận văn đưa ra được một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật, đồng thời đưa ra được một số giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND Thành phố Hà Nội.

Với những vấn đề nêu trên, tác giả của luận văn hy vọng đóng góp một phần nhỏ bé vào việc hoàn thiện hệ thống và tổ chức vận hành có hiệu quả các loại hình giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhằm đảm bảo quyền, lợi ích của các bên trong mối quan hệ pháp luật lao động, đảm bảo lợi ích Nhà nước và xã hội, thực hiện tốt mục tiêu mà Đảng và Nhà nước đã đề ra.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm ba chương:

***Chương 1:** Một số vấn đề lý luận về tranh chấp lao động cá nhân và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân*

***Chương 2:** Thực trạng các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*

***Chương 3:** Một số giải pháp và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thi hành các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội”*

Chương 1
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG
CÁ NHÂN VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN
TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN

1.1. Tranh chấp lao động cá nhân và sự cần thiết phải giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án nhân dân

1.1.1. Tranh chấp lao động cá nhân

1.1.1.1. Khái niệm tranh chấp lao động cá nhân

Quan hệ lao động là một loại quan hệ xã hội phát sinh trong hoạt động lao động và sản xuất, thể hiện mối quan hệ về phân công lao động, trao đổi hợp tác, thuê mướn, sử dụng lao động giữa những chủ thể tham gia lao động. TCLĐ là một hiện tượng kinh tế xã hội, phát sinh và gắn liền với quá trình hình thành và phát triển quan hệ lao động.

Quan hệ lao động là quan hệ xã hội hình thành trong quá trình sử dụng sức lao động giữa một bên là NLĐ với một bên là NSDLĐ. Trong nền sản xuất hàng hóa, sức lao động được coi là một loại hàng hóa mang những đặc tính của hàng hóa là giá trị và giá trị sử dụng. Khi tham gia quan hệ lao động, các bên đều có mục đích của mình từ việc thuê và cho thuê sức lao động. Để có thể đạt được mục đích của mình, ngay từ khi xác lập quan hệ lao động các bên đều cố gắng để đạt được những cam kết hoặc thỏa thuận có lợi cho mình. Và khi quan hệ lao động đã được xác lập, trong suốt quá trình thực hiện quan hệ lao động đó các bên vẫn mong muốn làm như vậy để đạt được mục đích, lợi ích tối đa. Mục tiêu của bên làm thuê là làm thế nào để có tiền công cao, còn mục tiêu của bên thuê là làm thế nào để giảm chi phí cho lao động và khai thác được càng nhiều giá trị sử dụng của sức lao động. Vì vậy, sự mâu thuẫn về lợi ích của NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ lao động là hiện tượng khó tránh khỏi. Tuy nhiên, mâu thuẫn mới chỉ biểu hiện một mặt nào đó của quan hệ lao động, sự mâu thuẫn đó chỉ là sự phản ứng tức thời tuy là phản ứng có ý thức nhưng chưa thể hiện rõ nét mục đích của chủ thể. Chính vì thế, trong nhiều trường hợp mặc dù các bên không chủ động giải quyết nhưng mâu thuẫn cũng có thể tự mất đi. Chỉ khi mâu thuẫn, xung đột đến một mức độ nhất định, có sự can thiệp của yếu tố lý trí của các chủ thể, được biểu hiện

bằng một hình thức cụ thể thì mới làm xuất hiện tranh chấp. Lúc này, các bên trong quan hệ tranh chấp sẽ thể hiện sự bất đồng của mình với bên kia bằng hành vi xử sự cụ thể, hành vi đó có thể là sự phản đối (lời nói hoặc văn bản), bằng yêu cầu đối với bên kia, bằng việc khiếu nại, hoặc yêu cầu chủ thể thứ ba hỗ trợ, can thiệp vào tranh chấp.

TCLĐ luôn là vấn đề mà mỗi quốc gia, mỗi thể chế nhà nước đều có sự quan tâm đặc biệt nhằm mục đích hướng tới sự ổn định trong quan hệ lao động.

Tuy nhiên, ở các quốc gia khác nhau, quan niệm về TCLĐ cũng khác nhau.

Ví dụ: Tại Úc, TCLĐ (Industrial dispute/Labour dispute) được Uỷ ban quan hệ lao động xác định là: “Bất đồng giữa NSDLĐ và NLD. Các vấn đề TCLĐ thường gặp là tiền lương, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, sa thải bất công hoặc các vấn đề môi trường” [18; tr.52 – 53]

Còn theo Đạo luật Quan hệ lao động quốc gia của Mỹ, tại Mục 2 [§152], TCLĐ được hiểu là: “Bất kỳ xung đột nào liên quan tới những điều khoản, giai đoạn hay điều kiện việc làm, hay liên quan tới việc lập hội hay đại diện của những cá nhân trong thương lượng, điều chỉnh, duy trì, thay đổi, hay tìm cách thu xếp các điều khoản hay điều kiện việc làm, không biệt các bên tranh chấp đứng về phía NSDLĐ hay NLD” [18; tr.54]

Luật điều chỉnh Công đoàn và quan hệ lao động của Hàn Quốc, năm 1997, tại Điều 2 quy định về TCLĐ là: “Để chỉ bất kỳ tranh cãi hay khác biệt nảy sinh từ sự bất đồng ý kiến giữa công đoàn và NSDLĐ hay hiệp hội sử dụng lao động liên quan tới việc xác định các điều khoản hay điều kiện tuyển dụng lao động như tiền lương, giờ làm, phúc lợi, sa thải, đối xử khác... Trong trường hợp này, “bất đồng ý kiến” được hiểu là các tình huống mà các bên không thể đi đến thống nhất cho dù họ có tiếp tục cố gắng để đạt được thoả thuận” [18; tr.53].

Mặc dù có sự khác biệt nhất định trong những quy định về TCLĐ, nhưng nhìn chung các quốc gia đều cho rằng TCLĐ xuất phát từ những mâu thuẫn, xung đột giữa các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động và các chủ thể khác có liên quan. Các bên tham gia TLCĐ để đòi hỏi, yêu cầu về quyền, lợi ích và những vấn đề quan tâm khi NLD tham gia vào quan hệ lao động, làm việc trong đơn vị sử dụng của NSDLĐ.

Ở Việt Nam, BLLĐ đầu tiên năm 1994 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ra đời thay thế cho Pháp lệnh về hợp đồng lao động (HĐLĐ) đã đưa ra khái niệm về TCLĐ cá nhân. TCLĐ được hiểu là “*tranh chấp giữa cá nhân NLD với NSDLĐ*” (Khoản 2, Điều 157). So với định nghĩa tại Pháp lệnh về HĐLĐ năm 1990 thì định nghĩa này không nói một cách chung chung về chủ thể trong TCLĐ cá nhân mà chỉ ra từng chủ thể cụ thể trong TCLĐ cá nhân là “*NLD*” và “*NSDLĐ*” chứ không phải “*hai bên về việc thực hiện HĐLĐ*” một cách chung chung. Tuy nhiên, có thể thấy khái niệm TCLĐ này cũng vẫn còn quá sơ lược, chưa cụ thể và rõ ràng, không bao hàm hết được các tranh chấp được coi là TCLĐ cá nhân.

Tiếp đó, nhằm giúp cho các cơ quan Nhà nước có thẩm quyền trong việc giải quyết TCLĐ có thể xác định được chính xác đâu là TCLĐ cá nhân để có những hướng giải quyết hiệu quả thì Tòa án nhân dân tối cao đã ra công văn số 40/KHXX ngày 6/7/1996 trong đó có quy định “*TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa một bên là cá nhân hoặc giữa những cá nhân NLD với NSDLĐ về quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập, các điều kiện lao động khác, về việc thực hiện hợp đồng và trong quá trình học nghề, về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, về bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ*”. So với định nghĩa tại BLLĐ năm 1994 thì định nghĩa này không sử dụng phương pháp khái quát mà sử dụng phương pháp liệt kê các loại tranh chấp: Tranh chấp về việc làm, tiền lương, các điều kiện lao động, về việc thực hiện hợp đồng, tranh chấp trong quá trình học nghề, xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải hoặc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tranh chấp về bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ. Tuy nhiên, phương pháp liệt kê như này thì TCLĐ cá nhân chưa được liệt kê đầy đủ, không bao hàm được hết các tranh chấp được coi là TCLĐ cá nhân như tranh chấp về bảo hiểm...

Để sửa đổi nội dung trên, BLLĐ sửa đổi, bổ sung năm 2006 đã đưa ra một định nghĩa hoàn thiện hơn về TCLĐ cá nhân. Theo đó “*TCLĐ cá nhân được hiểu là TCLĐ xảy ra giữa cá nhân NLD và NSDLĐ*” (Điều 157 BLLĐ). Đây là một định nghĩa có sự thay đổi quan trọng so với các định nghĩa được đưa ra trước đó, định nghĩa này đã trình bày một cách khái quát về các tranh chấp được coi là TCLĐ cá nhân và khái quát về chủ thể của quan hệ tranh chấp.

Ngày 18/6/2012, BLLĐ năm 2012 được thông qua và có hiệu lực từ ngày 1/5/2013 với rất nhiều nội dung thay đổi liên quan đến quan hệ lao động trong đó có TCLĐ. Khoản 7, Điều 3 BLLĐ năm 2012 đã quy định “*TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân giữa NLD với NSDLĐ và TCLĐ tập thể giữa tập thể lao động với NSDLĐ*”. Theo đó TCLĐ cá nhân có thể được hiểu là “*tranh chấp phát sinh giữa NLD với NSDLĐ*”. Tuy nhiên, nếu hiểu như vậy thì khái niệm TCLĐ cá nhân còn khá đơn giản, thậm chí là không bao hàm hết được mọi trường hợp mà BLLĐ coi là TCLĐ cá nhân. Đặc biệt, việc xác định TCLĐ nào thuộc tranh chấp lao động cá nhân là rất quan trọng. Nhưng để làm được điều đó, cần phân biệt TCLĐ cá nhân với TCLĐ tập thể và không thể chỉ dựa vào dấu hiệu chủ thể tham gia tranh chấp vì trên thực tế cũng như trong nhiều nghiên cứu khoa học, để phân biệt hai loại tranh chấp này cần căn cứ vào những đặc điểm khác như nội dung tranh chấp, mục đích các bên trong tranh chấp và lĩnh vực thường phát sinh.

Tóm lại, từ những quy định nêu trên chúng ta có thể thấy rằng có những tranh chấp phát sinh từ quan hệ không được xác định là quan hệ lao động thuần túy là các quan hệ xã hội liên quan đến quan hệ lao động như quan hệ học nghề, quan hệ đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài, quan hệ về bảo hiểm xã hội giữa NSDLĐ và cơ quan bảo hiểm xã hội. Chính vì vậy, TCLĐ cá nhân cần được hiểu như sau “*TCLĐ cá nhân là những tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa NLD và NSDLĐ về các vấn đề trong quan hệ lao động hoặc quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động*”.

1.1.1.2. Đặc điểm

TCLĐ cá nhân trước hết là TCLĐ nên nó cũng có những đặc điểm của TCLĐ nói chung. Tuy nhiên, bên cạnh đó TCLĐ cá nhân có những đặc điểm như sau:

a. Về chủ thể

TCLĐ cá nhân thường là tranh chấp giữa cá nhân NLD với NSDLĐ. Tuy nhiên, trong một số trường hợp TCLĐ cá nhân không chỉ là tranh chấp giữa một NLD cụ thể với NSDLĐ mà còn có thể phát sinh giữa một nhóm NLD với NSDLĐ. Ở nước ta, chưa có quy định cụ thể, rõ ràng để xác định số lượng của nhóm người trong TCLĐ cá nhân để phân biệt với tập thể NLD. Nhưng thông thường, nhóm NLD trong TCLĐ cá nhân

được hiểu chỉ là một số NLD chứ không phải toàn bộ NLD hay không phải quá nửa NLD trong một đơn vị sử dụng lao động hoặc trong một bộ phận cơ cấu của đơn vị.

Việc xác định số lượng người tham gia vào vụ tranh chấp là hết sức quan trọng và cần thiết. Trong một số trường hợp, mặc dù chỉ có sự xuất hiện của một NLD đại diện cho tập thể lao động nhưng cũng không thể căn cứ vào sự tham gia của một NLD đó để khẳng định đây là TCLĐ cá nhân và ngược lại, khi một vụ TCLĐ xảy ra, có nhiều NLD tham gia thì không thể căn cứ vào số lượng người tham gia đó để kết luận đây là TCLĐ tập thể. Số lượng người tham gia chỉ là một trong các dấu hiệu cơ bản, nó chỉ có ý nghĩa khi phù hợp với mục đích của người tham gia vụ TCLĐ đó. Nếu trong một vụ TCLĐ có đông NLD tham gia mà mỗi người chỉ quan tâm đến quyền lợi của bản thân mình thì đó là TCLĐ cá nhân còn nếu tất cả mọi người tham gia vụ tranh chấp đó quan tâm đến quyền lợi của nhau thì là TCLĐ tập thể. Việc xác định đúng loại TCLĐ có ý nghĩa quan trọng giúp cho việc giải quyết TCLĐ được đúng thẩm quyền và các trình tự, thủ tục luật định.

Ví dụ: Ngày 21/9, công ty TNHH Yupoong Việt Nam xảy ra cháy lớn, toàn bộ nhà xưởng 1 bị thiêu rụi hoàn toàn, công ty không thể sản xuất ra thành phẩm tại xưởng 2 vì công đoạn sản xuất và máy móc thiết bị hoàn toàn khác biệt. Hiện tại, công ty đang làm việc với Công an và công ty bảo hiểm, thời gian bồi thường thiệt hại khoảng 1 năm. Vì vậy, công ty quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng với toàn bộ NLD đang nghỉ việc ở nhà với lý do công ty bị hỏa hoạn. Thủ tục chấm dứt hợp đồng phía công ty sẽ gửi thư thông báo đến từng NLD về thời hạn báo trước qua đường bưu điện. Trong thời hạn 7 ngày làm việc kể từ ngày hết thời hạn thông báo trước, công ty thanh toán đầy đủ các khoản liên quan như: Lương, phụ cấp, phép năm chưa sử dụng và trợ cấp thôi việc nếu có. Bên cạnh đó, công ty hỗ trợ thêm mỗi người một tháng lương cơ bản trên hợp đồng. Số bảo hiểm xã hội (BHXH) sau khi công ty nhận được từ cơ quan BHXH sẽ gửi tới từng NLD qua đường bưu điện.

Ngày 9/11, hàng ngàn NLD công ty TNHH Yupoong Việt Nam đã tới trước cổng công ty này để phản ứng thông báo quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng với tất cả NLD bởi lý do công ty bị hỏa hoạn. Mặc dù có số lượng người tham gia rất đông nhưng cũng không thể kết luận đây là TCLĐ tập thể. Vì trong những vụ tranh

chấp này mặc dù có nhiều NLD tham gia nhưng mỗi người chỉ quan tâm đến quyền lợi của bản thân chứ không phải tất cả mọi người tham gia vụ tranh chấp quan tâm đến quyền lợi của nhau nên đó được coi là những TCLĐ cá nhân.

b. Về nội dung

Nội dung của TCLĐ cá nhân chỉ liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của một cá nhân lao động và trong một số trường hợp là của một nhóm NLD hoặc NSDLĐ, nảy sinh trên cơ sở của HĐLĐ hoặc hợp đồng học nghề.

Trong các lĩnh vực dân sự, thương mại...tranh chấp chỉ phát sinh khi có sự vi phạm nghĩa vụ của một bên (vi phạm các điều khoản đã cam kết trong hợp đồng hoặc vi phạm quy định của pháp luật). TCLĐ cá nhân cũng không là ngoại lệ với nguyên tắc chung đó. Điều này có thể được lý giải được xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động và cơ chế điều chỉnh của pháp luật lao động. Quan hệ lao động trong cơ chế thị trường thực chất là quan hệ mua bán sức lao động giữa NLD và NSDLĐ. Quan hệ “*mua – bán*” này được xác lập theo nguyên tắc tự do thương lượng và thỏa thuận trên cơ sở quy định khung của pháp luật. Cho nên, những tranh chấp phát sinh khi bên này cho rằng bên kia vi phạm những thỏa thuận đã cam kết thì mỗi bên đều có thể yêu cầu cơ quan Nhà nước có thẩm quyền giải quyết tranh chấp khi cho rằng lợi ích của mình được hưởng trong quan hệ lao động là chưa thỏa đáng, yêu cầu phải được thỏa thuận lại các quyền và nghĩa vụ để đảm bảo lợi ích cho mình. Nhìn chung, các TCLĐ cá nhân thường phát sinh trong việc áp dụng các quy phạm pháp luật vào từng quan hệ lao động cụ thể, tức là tranh chấp về những vấn đề mà pháp luật quy định cho các bên được hưởng hay phải thực hiện hoặc những vấn đề mà các bên thỏa thuận từ trước trong HĐLĐ, hợp đồng học nghề như tiền lương, thời gian làm việc, địa điểm làm việc...

c. Về tính chất

TCLĐ cá nhân là tranh chấp chỉ phát sinh giữa một NLD và NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của một cá nhân NLD. Sự ảnh hưởng của nó đến hoạt động sản xuất, kinh doanh chỉ ở mức độ hạn chế nên thường được xem là ít nghiêm trọng.

TCLĐ cá nhân không có tính tổ chức, quy mô, phức tạp như TCLĐ tập thể mà nó mang tính chất đơn lẻ cá nhân. NLD tham gia vào tranh chấp đòi quyền lợi riêng cho cá nhân mình và giữa những cá nhân NLD thường không có sự liên kết, gắn bó, thống nhất ý chí với nhau. Do đó, TCLĐ cá nhân không mang tính tổ chức và sự ảnh hưởng của nó đến đời sống kinh tế - chính trị - xã hội cũng chỉ ở một mức độ nhất định. Tuy nhiên, nhiều TCLĐ cá nhân có thể chuyển hóa thành TCLĐ tập thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến các quan hệ kinh tế - xã hội nên cần giải quyết tốt, hiệu quả các TCLĐ cá nhân xảy ra.

Như vậy, tính chất và mức độ của TCLĐ cá nhân không chỉ được đánh giá bằng nội dung tranh chấp, giá trị tranh chấp như một số tranh chấp khác như TCLĐ tập thể, tranh chấp dân sự... mà phần lớn còn phụ thuộc vào quy mô, mục đích, tính tổ chức và số lượng của một bên tranh chấp là NLD.

d. Về sự tham gia của tổ chức Công đoàn

Trong TCLĐ cá nhân, Công đoàn chỉ tham gia với tư cách là người đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD, đề nghị NSDLĐ xem xét những yêu cầu của NLD. Công đoàn không tham gia với tư cách là một bên tranh chấp, trực tiếp yêu cầu NSDLĐ giải quyết quyền lợi cho tập thể lao động như trong TCLĐ tập thể. Như vậy, đối với TCLĐ cá nhân thì Công đoàn chỉ tham gia với tư cách người đại diện để đề nghị NSDLĐ xem xét các yêu cầu của NLD.

Như vậy, có thể thấy TCLĐ cá nhân có một hệ thống chủ thể đặc biệt và nó phát sinh cả khi không có sự vi phạm pháp luật lao động hay HĐLĐ. Những thay đổi về quy mô và chủ thể của TCLĐ có thể làm thay đổi cơ bản tính chất và mức độ tranh chấp.

1.1.2. Sự cần thiết phải giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

Quá trình giải quyết TCLĐ có thể trải qua nhiều giai đoạn khác nhau, trong đó giải quyết TCLĐ tại Tòa án là giai đoạn có tầm quan trọng đặc biệt. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án góp phần giải quyết dứt điểm TCLĐ, góp phần bảo vệ NLD, NSDLĐ và quyền, lợi ích hợp pháp của họ khi các tranh chấp xảy ra, bảo vệ lợi ích của nhà nước và xã hội, giải quyết quyền lợi của các bên theo quy định của pháp luật, ổn định sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp.

TCLĐ có thể xuất phát từ nhiều nguyên nhân, trong đó một nguyên nhân chủ yếu đó là do cách xử sự không đúng của các chủ thể trong quan hệ lao động. Điều này có thể do nhận thức hoặc hiểu biết pháp luật của các chủ thể còn hạn chế hoặc tâm lý xem thường pháp luật mà họ có những đòi hỏi, yêu sách không chính đáng xâm phạm lợi ích của nhau dẫn đến tranh chấp. Xét xử là phương thức đặc biệt do Toà án tiến hành theo những nguyên tắc tổ tụng được quy định trong các văn bản pháp luật. Kết quả của việc giải quyết TCLĐ tại Toà án là các bản án, quyết định được tuyên trong đó có lợi ích hợp pháp của các bên được thi hành một cách triệt để nhất. Những mâu thuẫn trong quan hệ lao động được giải quyết dứt điểm, kịp thời, đảm bảo sự hài hoà về lợi ích giữa các bên sẽ là động lực thúc đẩy sự phát triển của quan hệ lao động trong xã hội.

Thứ hai, giải quyết TCLĐ tại Toà án góp phần tuyên truyền, bảo vệ và tăng cường pháp chế thông qua bản án, quyết định giải quyết TCLĐ tại TAND được bảo đảm cưỡng chế thi hành.

Trên cơ sở xét xử công khai, việc giải thích đề đi đến việc áp dụng các quy định pháp luật, xác định trách nhiệm của các bên tranh chấp có tác dụng giúp các bên hiểu rõ hơn về quyền và nghĩa vụ của mình, đồng thời giúp các chủ thể có ý thức hơn trong việc thực hiện pháp luật, từ đó góp phần hạn chế những TCLĐ xảy ra trong tương lai. Hơn nữa, khi giải quyết TCLĐ tại TAND việc TAND đại diện cho cơ quan xét xử nhân danh Nhà nước ra quyết định hoặc bản án thì khi quyết định, bản án này có hiệu lực, các bên phải tuyệt đối tuân thủ. Bên cạnh TAND, hệ thống cơ quan thi hành án bảo đảm cho các quyết định, bản án của TAND được bảo đảm thực thi trên thực tế.

Thứ ba, giải quyết TCLĐ cá nhân tại Toà án được tiến hành bởi những thẩm phán đã được đào tạo chuyên sâu, có nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn xét xử nên đảm bảo tính chính xác cao, đúng pháp luật trong việc xử lý, ra quyết định cũng như thi hành các phán quyết.

Việc giải quyết TCLĐ tại Toà án nhân dân do những người có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, am hiểu pháp luật và có kinh nghiệm xét xử thực hiện. Đây là những người hoàn toàn độc lập với các bên tranh chấp và độc lập với vụ tranh chấp. Dựa trên các quy định của pháp luật và những thoả thuận của các bên phù hợp với quy định của

pháp luật, những cán bộ tư pháp giúp Toà án ra những phán quyết khách quan, chính xác, đúng pháp luật đem lại sự công bằng cho các bên. Tuy rằng hệ thống nhiều cấp xét xử có những hạn chế nhất định là làm cho thời gian giải quyết vụ TCLĐ kéo dài nhưng nó là một trong những bảo đảm lớn nhất cho tính chính xác, đúng pháp luật những phán quyết của Toà án.

Thứ tư, hoạt động giải quyết TCLĐ tại Tòa án góp phần hoàn thiện các quy định về tài phán lao động và pháp luật về tài phán nói chung.

Trên cơ sở thực tiễn giải quyết các vụ TCLĐ tại Tòa án sẽ nhận thấy được những bất cập, hạn chế của pháp luật trong việc xét xử, thi hành các bản án, quyết định của Tòa án. Từ đó, các cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ xem xét, góp ý sửa đổi các quy định của pháp luật để đáp ứng được yêu cầu thực tiễn xét xử đặt ra góp phần hoàn thiện các quy định của pháp luật nói chung và các quy định về tài phán lao động nói riêng và nâng cao hiệu quả của hoạt động giải quyết TCLĐ tại Tòa án.

1.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

1.2.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân

Như trên đã phân tích, trong điều kiện kinh tế thị trường với sự tồn tại của thị trường lao động thì TCLĐ là một hiện tượng khó tránh khỏi. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế thị trường, các TCLĐ càng trở nên phức tạp về nội dung và gia tăng về số lượng. Khi TCLĐ xảy ra, các bên có thể sử dụng nhiều phương thức giải quyết TCLĐ khác nhau như thương lượng, hoà giải, trọng tài và giải quyết tại Tòa án nhân dân.

Nếu như thương lượng là phương thức giải quyết TCLĐ chỉ do hai bên tranh chấp tự tiến hành thì hoà giải, trọng tài và giải quyết tranh chấp tại Tòa án nhân dân là phương thức giải quyết tranh chấp có sự tham gia của chủ thể thứ ba. Tuy cùng có sự tham gia của chủ thể thứ ba trong quá trình giải quyết nhưng phương thức giải quyết tại Tòa án nhân dân có nhiều điểm khác biệt. Thông thường, phương thức này được áp dụng để giải quyết tranh chấp lao động khi nó đã được giải quyết bằng các phương thức khác như thương lượng, hoà giải, trọng tài nhưng không thành (trừ một số trường hợp đặc biệt).

Giải quyết TCLĐ cá nhân là việc cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền tiến hành các công việc được quy định theo trình tự, thủ tục luật định để xác định quyền và

lợi ích hợp pháp của cá nhân NLD, NSDLĐ đang có tranh chấp trong quan hệ lao động, trên cơ sở đơn yêu cầu của họ.

Giải quyết TCLĐ tại tòa án là hoạt động giải quyết TCLĐ do Tòa án là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước tiến hành với những trình tự, thủ tục nhất định, phán quyết được thi hành bằng cưỡng chế nhà nước nhằm bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Hiện nay, trong pháp luật lao động chưa có một khái niệm chính thức về giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân nói chung và khái niệm giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân nói riêng. Tuy nhiên, từ những phân tích trên chúng ta có thể hiểu giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân như sau: *“Giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án là việc Tòa án nhân dân tiến hành các hoạt động theo trình tự, thủ tục luật định nhằm giải quyết TCLĐ giữa cá nhân NLD và NSDLĐ”*.

1.2.2. Đặc điểm của việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

Giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án bên cạnh những đặc điểm chung của giải quyết TCLĐ còn mang những đặc điểm riêng tạo nên sự khác biệt với cách giải quyết TCLĐ khác như thương lượng, hòa giải...

Thứ nhất, việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án là phương thức giải quyết được thực hiện bởi Tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước đặc biệt và được tiến hành theo trình tự, thủ tục tổ tụng chặt chẽ.

Tòa án là một cơ quan nằm trong hệ thống các cơ quan tư pháp, được tổ chức chặt chẽ theo ngành dọc theo hệ thống tòa án từ cấp huyện đến cấp tỉnh, thành phố và đến Tòa án nhân dân tối cao. Tòa án tiến hành xét xử nhân danh Nhà nước và mang quyền lực Nhà nước để giải quyết các tranh chấp nói chung cũng như TCLĐ nói riêng. Việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án phải tuân theo trình tự, thủ tục chặt chẽ, việc vi phạm thủ tục tố tụng sẽ dẫn đến bản án, quyết định của Tòa án có thể bị hủy bỏ. Mặc dù thủ tục giải quyết TCLĐ thông qua hoà giải hay trọng tài cũng bao gồm những trình tự nhất định nhưng thủ tục giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân phức tạp và chặt chẽ hơn. Ở từng giai đoạn giải quyết vụ án tại Tòa án, mọi trình tự đều được quy định cụ thể và chặt chẽ. Mặc dù, những quy định của pháp luật làm giảm tính linh hoạt và

quyền tự quyết định của các bên trong việc giải quyết tranh chấp nhưng nó đóng vai trò quan trọng bảo đảm cho Toà án ra những phán quyết đúng pháp luật, công bằng. Các cán bộ, công chức tại Toà án là những người có phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có kinh nghiệm xét xử và độc lập với các bên tranh chấp, do vậy, việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân hoàn toàn mang tính khách quan.

Thứ hai, giải quyết TCLĐ tại Tòa án là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp đã được giải quyết ở các giai đoạn khác mà không đạt kết quả (trừ một số trường hợp nhất định).

Xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là quan hệ mua bán sức lao động dựa trên sự tự do thoả thuận nên khi xảy ra TCLĐ, hai bên tranh chấp có thể gặp nhau để bàn bạc, thương lượng trực tiếp hoặc giải quyết TCLĐ thông qua hoà giải. Việc các bên tự dàn xếp, thoả thuận thông qua thương lượng hoặc hoà giải sẽ giúp các bên hiểu nhau hơn, do vậy sẽ làm hạn chế và không phát sinh những mâu thuẫn tiếp theo. Trong trường hợp hai bên không tự thương lượng hoặc một bên từ chối thương lượng hay không hoà giải được, không chấp nhận phương án hoà giải thì họ có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết. Hay nói cách khác, việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án được tiến hành khi các biện pháp có tính chất mềm dẻo, ôn hòa và linh hoạt hơn như thỏa thuận, thương lượng, trọng tài ở các giai đoạn trước đó đã được sử dụng nhưng không đạt kết quả. Đối với đa số các TCLĐ thì trước khi khởi kiện ra Tòa án thủ tục thương lượng, hòa giải hay trọng tài là điều kiện cần thiết để thụ lý vụ án lao động tại Tòa án. Chỉ khi không đạt được kết quả ở các giai đoạn này, TCLĐ mới được đưa ra giải quyết ở Tòa án. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự nhanh chóng tiếp tục quan hệ lao động, các bên chủ thể có thể khởi kiện thẳng ra Tòa án yêu cầu giải quyết TCLĐ.

Như vậy, phương thức giải quyết TCLĐ tại Toà án chỉ được tiến hành sau khi các phương thức giải quyết TCLĐ khác như thương lượng, hoà giải, trọng tài đã được sử dụng nhưng không đạt kết quả.

Thứ ba, các phán quyết của Tòa án về vụ TCLĐ được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế Nhà nước thông qua cơ quan thi hành án.

Mục đích hàng đầu của đương sự khi khởi kiện là nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Các bản án, quyết định của Tòa án trong quá trình giải quyết TCLĐ khi có hiệu lực pháp luật đều được bảo đảm thi hành bằng sức mạnh cưỡng chế của Nhà nước bởi Tòa án là cơ quan Nhà nước có chức năng xét xử. Việc thi hành bản án, quyết định của Tòa án do các cơ quan thi hành án thực hiện. Quyền lợi, nghĩa vụ của các bên sau khi tranh chấp được giải quyết sẽ được bảo đảm thực hiện một cách triệt để.

Trong mối tương quan với phương thức hoà giải hoặc giải quyết TCLĐ thông qua trọng tài thì đây là một trong những đặc điểm thể hiện rõ ưu thế của phương thức giải quyết TCLĐ tại Tòa án. Bởi lẽ, kết quả của quá trình hoà giải TCLĐ hoặc giải quyết TCLĐ thông qua trọng tài là biên bản hoà giải thành hoặc quyết định của cơ quan trọng tài về việc giải quyết TCLĐ không có tính chất bắt buộc thi hành như phán quyết của Tòa án. Điều này được hiểu là không có một biện pháp cụ thể nào được Nhà nước áp dụng để buộc các bên phải thực hiện biên bản hoà giải thành hoặc quyết định của cơ quan trọng tài, mà hoàn toàn phụ thuộc vào sự tự nguyện của các bên. Điều này dẫn đến các quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong tranh chấp không được giải quyết triệt để.

Chính vì vậy, sự bảo đảm thi hành phán quyết của Tòa án bằng sức mạnh cưỡng chế nhà nước được coi là một ưu điểm, tạo ra sự khác biệt trong cơ chế thi hành phán quyết của các loại cơ quan tài phán.

1.3. Nội dung điều chỉnh pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân

Tuỳ theo điều kiện kinh tế xã hội cũng như phong tục tập quán mà các quốc gia có sự quy định khác nhau về việc giải quyết TCLĐ tại TAND. Tuy nhiên, nhìn chung pháp luật các quốc gia đều quy định các nội dung cơ bản như: Hệ thống Tòa án giải quyết TCLĐ cá nhân; Nguyên tắc giải quyết; Thời hiệu yêu cầu giải quyết và trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân.

Sự khác biệt đáng kể nhất trong việc pháp luật điều chỉnh về giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án giữa các quốc gia là hình thức tổ chức, thẩm quyền của Tòa án cũng như pháp luật tổ tụng điều chỉnh thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp. Về hình thức

tổ chức cũng như pháp luật tố tụng của Toà án trong giải quyết TCLĐ có hai xu hướng chủ đạo sau:

Thứ nhất: Thành lập Toà Lao động hoạt động riêng biệt và độc lập với các Toà Dân sự, đồng thời Toà Lao động tiến hành xét xử theo một thủ tục tố tụng lao động riêng được quy định trong luật.

Tiêu biểu cho hình thức tổ chức Toà án như vậy là ở Đức. Từ năm 1926, một đạo luật được Nghị viện Đức thông qua làm cơ sở cho các “Toà án Lao động”. Các Hội đồng xét xử có cơ cấu với một đại diện của NSDLĐ, một đại diện của NLD và một chủ tọa trung lập là một luật sư. Đại diện của các bên do các hiệp hội giới chủ và công đoàn đề cử và do Bộ trưởng Bộ Lao động cử cho nhiệm kỳ 04 năm. Các Toà Lao động tồn tại ở cấp địa phương, ở cấp vùng có các toà phúc thẩm lao động, ở cấp liên bang có Toà án Lao động liên bang và các Toà án Lao động ở 3 cấp độc lập so với các Toà án thông thường. [15; tr.47]

Rõ ràng việc có một hệ thống tài phán lao động riêng được coi là hữu ích bởi các Toà án sẽ có khả năng đạt được thoả hiệp giữa các bên trong đa số các trường hợp, và do hai bên đều có đại diện trong Hội đồng xét xử nên các phán quyết dễ được bên thua kiện chấp nhận hơn. Thêm vào đó, các thẩm phán có kiến thức chuyên sâu về pháp luật lao động và kinh nghiệm đặc biệt trong quan hệ lao động. Các hội thẩm có cơ hội đóng góp những kinh nghiệm liên hệ thực tiễn và kiến thức cơ bản về pháp luật lao động vào việc tranh tụng tại toà. Thủ tục tố tụng được xây dựng riêng cho việc giải quyết tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động, nên sẽ phù hợp với những đặc trưng của quan hệ lao động và đáp ứng được yêu cầu giải quyết nhanh chóng, kịp thời của các TCLĐ.

Thứ hai: Các quốc gia thành lập Toà Lao động nằm trong hệ thống Toà Dân sự chung và hoạt động xét xử theo những quy tắc tố tụng trong BLTTDS.

Toà Lao động được thành lập theo hình thức này tương đối phổ biến trên thế giới. Các quốc gia quy định Toà án Lao động nằm trong hệ thống Toà án Dân sự hoặc Toà Tư pháp có thể kể đến như Thái Lan, Việt Nam, Nhật Bản...

Ví dụ, tại Thái Lan, hệ thống Toà án Thái Lan bao gồm: Toà Hiến pháp, Toà Tư pháp, Toà Hành chính và Toà Quân đội (Hiến pháp 1997). Toà Lao động thuộc về

Toà Tư pháp, theo đó Toà Tư pháp gồm hai bộ phận: Hành chính và xét xử. Các Toà Tư pháp được phân thành ba cấp: Toà sơ thẩm, Toà phúc thẩm và Toà tối cao. Toà sơ thẩm gồm Toà xét xử chung và Toà chuyên biệt. Hiện nay ở Thái Lan có năm Toà chuyên biệt: Toà Gia đình và Vị thành niên, Toà Lao động, Toà Thuế, Toà Sở hữu trí tuệ và Thương mại quốc tế, Toà phá sản. Việc thành lập Toà chuyên biệt nhằm bảo đảm các vụ kiện thuộc từng lĩnh vực được giải quyết bởi các thẩm phán phù hợp. Thẩm phán tại Toà chuyên biệt phải là người có kiến thức chuyên môn phù hợp với lĩnh vực xét xử của Toà đó.

Về các bước tiến hành giải quyết TCLĐ tại Toà án có sự tương đồng tương đối dễ nhận ra trong pháp luật lao động của các quốc gia. Ban đầu, các bên tranh chấp khởi kiện ra TAND có thể dưới hình thức bằng văn bản. Theo Đạo luật quan hệ lao động của Singapore, nếu TCLĐ có ảnh hưởng quan trọng đến lợi ích cộng đồng, Bộ trưởng Bộ nhân lực sẽ sử dụng quyền hạn của mình để quyết định tranh chấp đó sẽ phải trực tiếp xét xử tại Toà án [13; tr.25]. Các bên cũng có thể lựa chọn Toà án nơi làm việc của NLD để khởi kiện hoặc nguyên đơn có thể khởi kiện tại Toà án nơi mình cư trú hoặc nơi cư trú của bị đơn nếu họ chứng minh được với Toà án điều đó là thực sự thuận lợi đối với họ (Điều 3 Luật Tổ chức và hoạt động của Toà án Lao động Thái Lan; Điều 35, 36 BLTTDS Việt Nam 2004).

Trước khi tiến hành xét xử, Toà án có trách nhiệm hoà giải để các bên có thể thoả thuận về vụ việc. Nguyên đơn, bị đơn hoặc luật sư hoặc người đại diện bắt buộc phải có mặt tại phiên hoà giải theo giấy triệu tập. Phiên hoà giải bắt buộc này được tổ chức để hai bên thoả thuận toàn bộ vấn đề về tranh chấp, theo tinh thần tự do đánh giá mọi khía cạnh của vấn đề. Tùy thuộc vào pháp luật của từng quốc gia quy định mà phiên hoà giải được tiến hành một hoặc hai lần: Pháp luật Thái Lan, Đức không quy định về số lần tổ chức hoà giải; Pháp luật Philippines quy định bắt buộc phải được tổ chức hai lần [4; tr.16, 18, 19]. Nếu sau quá trình hoà giải hai bên không thoả thuận được với nhau về giải pháp của vụ tranh chấp hoặc một trong hai bên vắng mặt thì Toà án sẽ đưa vụ tranh chấp ra xét xử chính thức.

Toà án dựa trên các chứng cứ mà các bên cung cấp và những chứng cứ, nhân chứng do Toà án thu thập để đưa ra phán quyết giải quyết TCLĐ. Toà án chỉ được tiến hành tố tụng trong một khoảng thời gian nhất định. Cụ thể như pháp luật Thái Lan quy

định Toà án không được trì hoãn việc tiến hành tố tụng, trong trường hợp cần thiết thời gian kéo dài không quá 7 ngày; trong khi pháp luật Singapore quy định Toà trọng tài phải ban hành một phán quyết trong thời hạn 3 tuần kể từ khi việc xét xử các tranh chấp và các vấn đề liên quan được hoàn tất [4; tr.34]. Trong trường hợp không đồng ý với bản án hoặc quyết định của Toà án, các bên có quyền kháng cáo quyết định của Toà án lên Toà án Tối cao (Thái Lan), hoặc Ủy ban Quan hệ lao động quốc gia (Philippines); hoặc Toà cấp trên trực tiếp của Toà sơ thẩm (Việt Nam) [12; tr.34].

Kết luận chương 1

Chương 1 của Luận văn đã luận giải những vấn đề mang tính lý luận về khái niệm TCLĐ cá nhân, đặc điểm TCLĐ cá nhân. Từ đó tiếp cận và làm rõ vấn đề lý luận về giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND, bao gồm các nội dung như: khái niệm, đặc điểm, sự cần thiết của phương thức giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND. Vấn đề nội dung điều chỉnh pháp luật về giải quyết TCLĐ tại Toà án cũng được Luận văn đề cập, trong nội dung của chương 1, Luận văn đã so sánh, đối chiếu các quy định pháp luật Việt Nam qua một số giai đoạn với pháp luật lao động của nhiều nước trên thế giới để tăng tính thuyết phục và phong phú cho đề tài nghiên cứu.

TCLĐ cá nhân vừa mang những đặc điểm chung của TCLĐ, nhưng cũng mang những điểm riêng biệt, là TCLĐ xảy ra phổ biến trên thực tế. Việc nắm rõ những vấn đề lý luận về TCLĐ cá nhân góp phần tiếp cận tốt hơn những quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết TCLĐ này tại TAND ở chương 2.

Chương 2

THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN TẠI TÒA ÁN TỰ THỰC TIỄN XÉT XỬ CỦA TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

Nguyên tắc giải quyết TCLĐ được hiểu là những tư tưởng chỉ đạo việc giải quyết TCLĐ mà tất cả các chủ thể tham gia vào quá trình giải quyết TCLĐ đều phải tuân thủ, kể cả các bên tranh chấp [17; tr.369 – 370].

Khi xét xử vụ TCLĐ tại Tòa án nhân dân theo thủ tục Tố tụng dân sự thì phải tuân thủ các nguyên tắc giải quyết TCLĐ quy định trong BLLĐ cũng như các nguyên tắc cơ bản trong Tố tụng dân sự. Cụ thể.

Thứ nhất, nguyên tắc tôn trọng quyết định và tự định đoạt của các bên

Một trong những tư tưởng chỉ đạo quan trọng hàng đầu của việc giải quyết TCLĐ là tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Điều này phù hợp với tính chất của quan hệ lao động – quan hệ được thiết lập trên cơ sở tự do thỏa thuận của NSDLĐ và NLĐ.

Nguyên tắc tôn trọng quyết định và tự định đoạt của các bên được ghi nhận tại Điều 194 BLLĐ năm 2012, Điều 5 BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) và tiếp tục được ghi nhận tại Điều 5 BLTTDS năm 2015, theo đó: Toàn bộ quy trình tố tụng đều bắt nguồn từ việc khởi kiện của các bên; đối tượng và phạm vi khởi kiện do các bên quyết định, Tòa án chỉ giải quyết TCLĐ trong phạm vi khởi kiện, có quyền tự hoà giải với nhau. Việc ghi nhận nguyên tắc này là hoàn toàn phù hợp với quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở nước ta hiện nay. Tuy nhiên, mọi hành vi tự định đoạt của các bên phải nằm trong quy định của pháp luật và là ý chí tự nguyện của các bên.

Thứ hai, nguyên tắc thương lượng, hòa giải, trọng tài

Việc giải quyết TCLĐ chú trọng và đưa lên hàng đầu các phương thức thương lượng, hòa giải, trọng tài. Trong trường hợp thông qua các phương thức đó mà tranh

chấp các bên không thể giải quyết được hoặc các bên không đồng ý với kết quả giải quyết thì có quyền sử dụng phương pháp tiếp theo, đó là kiện ra Tòa án.

Nguyên tắc hòa giải trong tố tụng dân sự được ghi nhận ở Điều 10 BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) và tiếp tục được ghi nhận tại Điều 10 BLTTDS năm 2015. Theo đó, Tòa án có trách nhiệm tiến hành hoà giải và tạo điều kiện thuận lợi để các bên đương sự tự thoả thuận với nhau về việc giải quyết vụ án. Nguyên tắc hoà giải trong tố tụng dân sự nhằm đảm bảo tích cực và chủ động của Tòa án trong hoà giải, góp phần củng cố và tăng cường hiểu biết pháp luật của các chủ thể giúp họ nhanh chóng giải quyết TCLĐ mà không nhất thiết phải thành lập phiên toà. Nội dung nguyên tắc này thể hiện rõ: Trước khi mở phiên toà xét xử TCLĐ, hoà giải là thủ tục bắt buộc mà Tòa án phải thực hiện. Bất kỳ thời điểm nào trong các giai đoạn tiếp theo của quá trình giải quyết TCLĐ tại Tòa án, nếu có khả năng hoà giải thành thì Tòa án tiến hành hoà giải. Sự thoả thuận của các đương sự nếu hoà giải thành được Tòa án công nhận bằng quyết định công nhận sự thoả thuận của các đương sự.

Thứ ba, nguyên tắc giải quyết TCLĐ một cách công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật

Nguyên tắc này xuất phát từ đặc thù của quan hệ lao động với sự tham gia của hai bên có lợi ích đối lập nhau. Do quan hệ lao động có đặc thù ảnh hưởng lớn đến đời sống của NLD, sản xuất và toàn xã hội nên đòi hỏi phải giải quyết nhanh chóng, kịp thời các TCLĐ. Để làm được điều đó đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền phải khách quan, công khai và đúng pháp luật.

Công khai, minh bạch nói lên cách thức tổ chức giải quyết tranh chấp. TCLĐ phải được giải quyết một cách công khai, ai quan tâm đều có thể tham dự phiên họp/phiên toà và kết quả giải quyết phải được công bố công khai, không được coi là một loại thông tin bảo mật.

Để đảm bảo tính khách quan trong việc giải quyết TCLĐ đòi hỏi tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải thu thập chứng cứ, nghiên cứu hồ sơ và đánh giá chứng cứ một cách khách quan, đứng ở vị trí trung lập, giữ thái độ khách quan, không thiên vị, không định kiến trong quá trình giải quyết TCLĐ và căn cứ vào các tình tiết khách

quan của vụ việc để ra các quyết định giải quyết hiệu quả, đảm bảo quyền và lợi ích của các bên tranh chấp.

TCLĐ bên cạnh những tác động tích cực còn có không ít tác động tiêu cực tới NSDLĐ, NLD và xã hội như làm cho hoạt động sản xuất bị ngưng trệ, thu nhập của NLD bị gián đoạn... Hơn nữa, trong nhiều trường hợp sau quá trình giải quyết TCLĐ quan hệ lao động của các bên vẫn phải tiếp tục duy trì. Vì vậy, TCLĐ cần phải được giải quyết kịp thời, nhanh chóng để phòng ngừa và khắc phục những tác động tiêu cực nói trên.

Giải quyết “*đúng pháp luật*” là yêu cầu tất yếu của quá trình giải quyết TCLĐ. Khi Tòa án nhân dân ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự hoặc ra quyết định, bản án để giải quyết vụ việc tranh chấp đều phải dựa trên cơ sở pháp luật và tuân thủ pháp luật. Đúng pháp luật là yêu cầu về trách nhiệm của người có thẩm quyền tiến hành giải quyết TCLĐ, đồng thời là mong muốn chính đáng của các bên tranh chấp và của toàn xã hội. Do đó nguyên tắc đúng pháp luật vừa có tính độc lập, vừa có tính bao quát các vấn đề khác có liên quan.

Ví dụ: Việc giải quyết đúng pháp luật đòi hỏi người có thẩm quyền phải đảm bảo thời gian tiến hành giải quyết, bảo đảm sự vô tư, khách quan... vì đó là những quy định của pháp luật, cần phải được thực hiện nghiêm túc.

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

Nguyên tắc này được ghi nhận tại Điều 194 BLLĐ năm 2012 và là nguyên tắc giải quyết TCLĐ nói chung cần được bảo đảm ở mọi giai đoạn, mọi quá trình giải quyết TCLĐ.

Đại diện của các bên thường là những người am hiểu pháp luật, hiểu điều kiện của các bên vì vậy có thể giúp cơ quan có thẩm quyền đánh giá về tranh chấp chính xác hơn, từ đó đưa ra được các phương án giải quyết phù hợp.

Phạm vi của nguyên tắc này không chỉ gói gọn ở việc các bên có quyền thông qua đại diện của mình để tham gia quá trình giải quyết TCLĐ (người đại diện do đương sự ủy quyền hoặc người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự) mà quan trọng hơn là sự tham gia của tổ chức đại diện các bên vào quá trình giải quyết

tranh chấp này (tổ chức công đoàn đại diện của NLD và tổ chức đại diện của NSDLĐ). Theo quy định của pháp luật, các tổ chức này có thể cử đại diện tham gia với tư cách là người/thành viên của hội đồng giải quyết TCLĐ (Hội thẩm nhân dân trong Hội đồng xét xử), tham gia quá trình giải quyết TCLĐ với tư cách là tổ chức đại diện các bên (theo chức năng, nhiệm vụ của tổ chức).

Thứ năm, nguyên tắc cung cấp chứng cứ và nghĩa vụ chứng minh

Như đã đề cập, đương sự có quyền quyết định và tự định đoạt trong việc khởi kiện để yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình thì đương nhiên họ cũng phải có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ, trừ một số trường hợp do pháp luật quy định thì Tòa án thu thập chứng cứ để chứng minh. Nguyên tắc này một mặt bảo đảm sự phù hợp với nguyên tắc tôn trọng quyết định và tự định đoạt của đương sự, mặt khác phòng tránh được sự lạm dụng quyền lực, xét xử không đúng không khách quan của Tòa án, bởi nếu cho phép Tòa án được tự mình thu thập chứng cứ trong mọi trường hợp sẽ tạo ra cơ chế khép kín trong việc giải quyết tranh chấp tại Tòa án nhân dân từ khâu thu thập chứng cứ đến khâu xét xử.

Thứ sáu, nguyên tắc thực hiện chế độ xét xử có Hội thẩm nhân dân tham gia

Nguyên tắc này xuất phát từ đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước theo quan điểm, công tác quản lý và điều hành xã hội không phải là việc riêng của những cán bộ quản lý chuyên nghiệp mà là sự nghiệp của nhân dân, cần đảm bảo sự tham gia của quần chúng nhân dân trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có công tác xét xử tại Tòa án.

Thứ bảy, nguyên tắc Tòa án xét xử tập thể

Nguyên tắc này góp phần quan trọng bảo đảm cho việc xét xử tập thể hướng tới bảo đảm việc xét xử tại Tòa án được thực hiện đúng pháp luật, công bằng và khách quan. Nội dung nguyên tắc được ghi nhận tại Điều 14BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) và tiếp tục được ghi nhận tại Điều 14 BLTTDS năm 2015 và được thể hiện ở việc xét xử của Tòa án nhân dân các cấp từ sơ thẩm, phúc thẩm đến giám đốc thẩm, tái thẩm đều do một tập thể tiến hành bằng cách biểu quyết theo đa số.

Thứ tám, nguyên tắc khi xét xử Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân độc lập và chỉ tuân theo pháp luật

Nguyên tắc này bảo đảm cho các phán quyết của Toà án đúng pháp luật, phù hợp với sự thật khách quan và có căn cứ. Khi xét xử, các thành viên trong Hội đồng xét xử độc lập với nhau trong việc đánh giá chứng cứ, phân tích và lựa chọn các quy phạm pháp luật để áp dụng. Mặc dù một bản án có thể bị xét xử nhiều lần, tuy nhiên giữa Toà án các cấp cũng độc lập với nhau, trong mỗi phiên xét xử, các thành viên của Hội đồng xét xử đều độc lập với nhau và không bị chi đạo bởi Toà án cấp trên.

Thứ chín, nguyên tắc xét xử mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật

Nguyên tắc này được ghi nhận tại Điều 8 BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) và tiếp tục được ghi nhận tại Điều 8 BLTTDS năm 2015 với những nội dung cụ thể như: Mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật, trước Toà án không phân biệt dân tộc, nam nữ, thành phần xã hội, tín ngưỡng, tôn giáo, trình độ văn hoá, nghề nghiệp. Mọi cơ quan, tổ chức đều bình đẳng không phụ thuộc vào hình thức tổ chức, hình thức sở hữu và những vấn đề khác. Các đương sự đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong tố tụng dân sự, Toà án có trách nhiệm tạo điều kiện để họ thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình. Việc tuân thủ nguyên tắc mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo vệ pháp chế xã hội chủ nghĩa, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân.

Thứ mười, nguyên tắc mọi công dân đều có quyền dùng tiếng nói, chữ viết của dân tộc mình trước Toà án

Điều 20 BLTTDS năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011) và tiếp đó tại Điều 20 BLTTDS năm 2015 đã quy định về nguyên tắc này với nội dung: Tiếng nói và chữ viết dùng trong tố tụng dân sự là tiếng Việt. Người tham gia tố tụng dân sự có quyền dùng tiếng nói và chữ viết của dân tộc mình, trong trường hợp này cần phải có người phiên dịch. Hình thức phiên dịch có thể trực tiếp bằng lời nói cũng có thể phiên dịch bằng văn bản tất cả các tài liệu, giấy tờ có liên quan mà theo quy định Toà án phải trao cho những người tham gia tố tụng. Nguyên tắc này thể hiện chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước, bảo đảm sự bình đẳng, đoàn kết, tương trợ giữa các dân tộc. Ngoài ra,

nguyên tắc này còn bảo đảm việc xét xử tạo cho Toà án sự thuận lợi, đúng pháp luật và chính xác.

Thứ mười một, nguyên tắc đảm bảo quyền tranh luận trong tố tụng dân sự

Đây là nguyên tắc mới được bổ sung trong BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 tại Điều 23a và tiếp tục được ghi nhận tại Điều 24 BLTTDS năm 2015. Theo đó, trong quá trình giải quyết vụ án dân sự, Tòa án bảo đảm để các bên đương sự, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự thực hiện quyền tranh luận để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự.

2.2. Thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Toà án là cơ quan Nhà nước được thực hiện trực tiếp quyền tư pháp, có chức năng xét xử các vụ án để bảo vệ pháp luật và bảo đảm công bằng xã hội. Khác với các cơ quan Nhà nước khác, xét xử là chức năng đặc thù của Toà án và chỉ có Toà án mới có quyền xét xử các vụ án. Về thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết TCLĐ cần căn cứ vào quy định chung của BLTTDS và quy định trong BLLĐ để xác định và trả lời rõ các luận điểm: Tòa án nhân dân có quyền xét xử một vụ TCLĐ hay không và nếu có quyền xét xử vụ TCLĐ đó thì Tòa án nhân dân nào sẽ có thẩm quyền giải quyết? Việc xác định thẩm quyền giữa các Toà án một cách hợp lý, khoa học sẽ tránh được sự chồng chéo trong việc thực hiện nhiệm vụ giữa Toà án với các cơ quan Nhà nước, giữa các Toà án với nhau, góp phần tạo điều kiện cần thiết cho Toà án giải quyết nhanh chóng và đúng đắn các vụ tranh chấp, nâng cao hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp, tạo thuận lợi cho các đương sự tham gia tố tụng bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp trước Toà án, giảm bớt những phiền phức cho đương sự.

Giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các TCLĐ cá nhân chủ yếu do Tòa án nhân dân cấp huyện thực hiện. Theo quy định của pháp luật Tố tụng dân sự, Tòa án nhân dân cấp tỉnh sơ thẩm các vụ TCLĐ cá nhân mà có đương sự đang ở nước ngoài, có tài sản là đối tượng tranh chấp đang ở nước ngoài, phải ủy thác cho cơ quan tư pháp đại diện của Việt Nam ở nước ngoài hoặc cho Tòa án nước ngoài và những vụ TCLĐ cá nhân thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân cấp huyện nhưng Tòa án nhân dân cấp tỉnh thấy cần phải lấy lên để giải quyết.

Thẩm quyền của TAND trong vụ việc giải quyết TCLĐ cá nhân có thể được tiếp cận dưới những góc độ sau đây:

2.2.1. Thẩm quyền của Tòa án theo vụ việc

Theo Điều 32 BLTTDS năm 2015 thì Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết các vụ TCLĐ cá nhân giữa NLD với NSDLĐ phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các TCLĐ sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải:

- Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ; Tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ; Tranh chấp giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; Tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; Tranh chấp về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Đối chiếu với BLTTDS năm 2004, chúng ta thấy quy định về TCLĐ cá nhân bồi thường thiệt hại chỉ giữa NLD với doanh nghiệp xuất khẩu lao động thì quy định tại BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 quy định rộng hơn theo hướng những tranh chấp cá nhân liên quan đến bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thì không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở. BLTTDS năm 2015 đã tiếp thu những thành tựu của BLTTDS sửa đổi bổ sung năm 2011 và tiếp tục hoàn thiện, đặc biệt BLTTDS năm 2015 đã quy định cụ thể, chi tiết hơn các tranh chấp liên quan đến bảo hiểm mà không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở. Theo đó, quy định về các TCLĐ cá nhân được giải quyết tại Tòa án nhân dân không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở đã nhất quán với quy định tại Khoản 1, Điều 201 của BLLĐ năm 2012. Quy định này nhằm bảo vệ kịp thời lợi ích của bên chủ thể đang bị xâm phạm nghiêm trọng hoặc nhằm sớm giải quyết dứt điểm các tranh chấp mà không nhằm tiếp tục duy trì quan hệ lao động.

Nhìn chung, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã quy định lại TCLĐ cá nhân giữa NLD với NSDLĐ một cách cụ thể, rõ ràng và đầy đủ hơn so với BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, đặc biệt là các tranh chấp liên quan đến lĩnh vực bảo hiểm – một lĩnh vực nhạy cảm trong các tranh chấp hiện nay. Điều đó giúp cho việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp giữa các bên tranh chấp cũng như việc giải quyết các TCLĐ cá nhân được hiệu quả, khả thi hơn.

Như vậy, điểm đặc biệt của các TCLĐ cá nhân được giải quyết ở Toà án là nhìn chung chúng được giải quyết theo thủ tục tiền tố tụng, nếu không có kết quả thì mới được Toà án giải quyết theo quy định của BLTTDS (trừ một số TCLĐ cá nhân nêu trên). Chúng tôi cho rằng, những quy định này của pháp luật là phù hợp với bản chất của quan hệ lao động và mục đích của việc giải quyết TCLĐ, đồng thời, giảm nhẹ gánh nặng cho Toà án.

2.2.2. Thẩm quyền của Tòa án theo cấp

Thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân của Tòa án theo cấp đã được quy định cụ thể tại BLTTDS. Tùy thuộc vào tính chất phức tạp của vụ tranh chấp cũng như năng lực xét xử của các cấp Tòa án mà pháp luật quy định TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án cấp nào.

Ở Việt Nam, hệ thống Tòa án được tổ chức theo đơn vị hành chính lãnh thổ. Việc phân định thẩm quyền chủ yếu dựa vào tính chất các loại việc tranh chấp.

Theo quy định của pháp luật hiện hành tại Điều 35 và Điều 37 của BLTTDS năm 2015 thì thẩm quyền giải quyết các TCLĐ cá nhân của Tòa án được quy định cụ thể như sau:

Theo Điều 33 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 thì *Tòa án nhân dân cấp huyện* có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm những TCLĐ cá nhân quy định tại Khoản 1 Điều 31 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 trừ những tranh chấp mà có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải uỷ thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài, cho Toà án nước ngoài.

Kế thừa những quy định của BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, Điều 35 BLTTDS năm 2015 quy định Tòa án cấp huyện có thẩm quyền giải quyết theo trình tự

sơ thẩm các tranh chấp về lao động cá nhân, trừ những vụ việc pháp luật quy định thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương.

Theo quy định tại Điều 34 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, *Tòa án nhân dân cấp tỉnh* có thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm các TCLĐ mà pháp luật có quy định; những tranh chấp mà có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án nước ngoài. Ngoài ra, Tòa án nhân dân cấp tỉnh có quyền lấy lên để giải quyết theo thủ tục sơ thẩm những TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân cấp huyện để giải quyết những trường hợp việc vận dụng pháp luật, chính sách có nhiều khó khăn, phức tạp; việc điều tra thu thập chứng cứ khó khăn hoặc phải giám định kỹ thuật phức tạp... Trên cơ sở của BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, Điều 37 BLTTDS năm 2015 quy định Tòa án cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm các TCLĐ về những vụ việc dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân cấp huyện mà Tòa án nhân dân cấp tỉnh lấy lên giải quyết và những tranh chấp mà có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp.

Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền phúc thẩm các bản án hoặc quyết định chưa có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân cấp tỉnh bị kháng cáo, kháng nghị theo trình tự phúc thẩm; Giám đốc thẩm, tái thẩm các bản án hoặc quyết định có hiệu lực của Tòa án nhân dân cấp tỉnh bị kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm hoặc tái thẩm. Trong quá trình cải cách tư pháp nói chung cũng như cải cách cơ cấu tổ chức, vận hành của hệ thống Tòa án nói riêng, Luật Tổ chức TAND năm 2014 được ban hành đã có những sự thay đổi nhất định liên quan đến thẩm quyền giải quyết TCLĐ tại Tòa án. Theo Điều 29 Luật Tổ chức TAND năm 2014 về nhiệm vụ, quyền hạn của Tòa án nhân dân cấp cao, Tòa án nhân dân cấp cao có thẩm quyền phúc thẩm vụ việc mà bản án, quyết định sơ thẩm của Tòa án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thuộc phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của luật tố tụng; Giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, Tòa án nhân dân huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh và tương đương thuộc phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ bị kháng nghị theo quy định của luật tố tụng.

Bên cạnh đó, Điều 22 Luật Tổ chức TAND năm 2014 cũng quy định thẩm quyền của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao trong việc giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị theo quy định của luật tố tụng. Quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao là quyết định cao nhất, không bị kháng nghị.

Nhìn chung, thẩm quyền xét xử sơ thẩm của Tòa án theo cấp theo quy định của BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 và BLTTDS năm 2015 về cơ bản là giống nhau. Tòa án nhân dân cấp huyện chỉ được xét xử những vụ án thuộc thẩm quyền theo quy định của pháp luật và không được xét xử những vụ án có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án nước ngoài còn Tòa án nhân dân cấp tỉnh ngoài các vụ án thuộc thẩm quyền của mình theo quy định của pháp luật còn được lấy các vụ án thuộc thẩm quyền của Tòa án cấp huyện lấy lên giải quyết cũng như những vụ án có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án nước ngoài.

Như vậy, thẩm quyền của Tòa án theo cấp trong việc giải quyết các TCLĐ cá nhân đã được BLLĐ năm 2012 và BLTTDS năm 2015 quy định một cách cụ thể, rõ ràng góp phần hạn chế việc xét xử chồng chéo, trái thẩm quyền đối với các TCLĐ cá nhân và nâng cao hiệu quả của công tác xét xử, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên đương sự.

2.2.3. Thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ

Việc phân định thẩm quyền của Tòa án nhân dân theo lãnh thổ là sự phân định thẩm quyền sơ thẩm vụ án lao động giữa các Tòa án cùng cấp với nhau. Thẩm quyền giải quyết vụ án dân sự nói chung và vụ án lao động nói riêng của Tòa án theo lãnh thổ được xác định như sau.

Theo Điều 39 của BLTTDS năm 2015 thì: Thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm vụ án tranh chấp về lao động của Tòa án theo lãnh thổ được xác định là Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi bị đơn có trụ sở nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức. Các đương sự có quyền tự thỏa thuận với nhau bằng văn bản yêu cầu Tòa án nơi cư trú, làm việc của nguyên đơn nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc

nơi có trụ sở của nguyên đơn nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức giải quyết những tranh chấp về lao động. Do quan hệ lao động được thiết lập trên cơ sở bình đẳng tự do thỏa thuận cho nên việc giải quyết tranh chấp phát sinh từ các quan hệ này nói chung và việc phân định thẩm quyền nói riêng cũng phải bảo đảm quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Thẩm quyền giải quyết việc dân sự của Tòa án theo lãnh thổ được xác định là Tòa án nơi giao kết hoặc thực hiện HĐLĐ.

Nhìn chung, các quy định về thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ trong việc giải quyết các TCLĐ của BLTTDS năm 2004 sửa đổi, bổ sung năm 2011 và BLTTDS năm 2015 là giống nhau và không thay đổi. BLTTDS năm 2015 đã quy định một cách cụ thể, rõ ràng về thẩm quyền theo lãnh thổ của Tòa án trong việc giải quyết các TCLĐ cá nhân, góp phần nâng cao hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp, giúp các đương sự có sự lựa chọn Tòa án để giải quyết tranh chấp của mình, hạn chế tình trạng xét xử không đúng thẩm quyền của Tòa án. Đồng thời, đảm bảo không có sự chồng chéo giữa các Tòa án và nâng cao tính hiệu quả trong việc giải quyết, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho đương sự trong việc tham gia tố tụng nhằm giải quyết vụ việc một cách nhanh chóng, kịp thời.

2.2.4. Thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn

Nguyên đơn có quyền lựa chọn Tòa án để yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân theo quy định tại Điều 40 của BLTTDS năm 2015.

Nguyên đơn có quyền lựa chọn Tòa án giải quyết tranh chấp về lao động trong các trường hợp sau đây:

- Nếu không biết nơi cư trú, làm việc, trụ sở của bị đơn thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc, có trụ sở cuối cùng hoặc nơi bị đơn có tài sản giải quyết; Nếu tranh chấp phát sinh từ hoạt động của chi nhánh tổ chức thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi tổ chức có trụ sở hoặc nơi tổ chức có chi nhánh giải quyết; Nếu bị đơn không có nơi cư trú, làm việc, trụ sở ở Việt Nam thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc, có trụ sở giải quyết; Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc, có trụ sở hoặc nơi xảy ra việc gây thiệt hại giải quyết; Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo

hiểm thất nghiệp, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLD thì nguyên đơn là NLD có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết; Nếu tranh chấp phát sinh từ việc sử dụng lao động của người cai thầu hoặc người có vai trò trung gian thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi NSDLĐ là chủ chính cư trú, làm việc, có trụ sở hoặc nơi người cai thầu, người có vai trò trung gian cư trú, làm việc giải quyết; Nếu tranh chấp phát sinh từ quan hệ hợp đồng thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi hợp đồng được thực hiện giải quyết.

Tuy nhiên, vẫn có những trường hợp TCLĐ cá nhân đã được thụ lý lại không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án đã thụ lý. Trong trường hợp này, Tòa án đó sẽ ra quyết định chuyển hồ sơ vụ án lao động cho Tòa án có thẩm quyền và xóa tên vụ án đó trong sổ thụ lý. Quyết định này phải được gửi ngay cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan. Đương sự, cơ quan, cá nhân, tổ chức có liên quan có quyền khiếu nại, Viện kiểm sát có quyền kiến nghị quyết định này trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày nhận được quyết định. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được khiếu nại, kiến nghị, Chánh án Tòa án đã ra quyết định chuyển vụ việc dân sự phải giải quyết khiếu nại, kiến nghị. Quyết định của Chánh án Tòa án là quyết định cuối cùng(Khoản 1, Điều 41 BLTTDS năm 2015)

Đối chiếu với quy định của BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã có những quy định cụ thể, rõ ràng về thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn trong việc giải quyết các TCLĐ cá nhân. Theo đó, Điểm c, Khoản 1 Điều 40 BLTTDS năm 2015 quy định “*trong trường hợp bị đơn không có nơi cư trú, làm việc, trụ sở ở Việt Nam thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc, có trụ sở giải quyết*” còn Điểm c, Khoản 1, Điều 36 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 chỉ quy định “*trong trường hợp bị đơn không có nơi cư trú, làm việc, trụ sở ở Việt Nam thì nguyên đơn có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết*”, tức là BLTTDS năm 2015 đã tạo thêm một lựa chọn nữa về Tòa án có thẩm quyền giải quyết cho nguyên đơn trong trường hợp này, đó là “*Tòa án nơi nguyên đơn có trụ sở*”. Việc quy định như vậy tạo điều kiện thuận lợi để các nguyên đơn có nhiều lựa chọn Tòa án có thẩm quyền giải quyết sao cho phù

hợp, thuận lợi cho mình trong việc giải quyết TCLĐ liên quan. Tiếp đó, Điểm đ, Khoản 1 Điều 40 BLTTDS năm 2015 quy định “*Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLD thì nguyên đơn là NLD có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết*” trong khi Điểm đ, Khoản 1, Điều 36 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 chỉ quy định định “*Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, bảo hiểm xã hội, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLD thì nguyên đơn là NLD có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết*”. Như vậy, có thể thấy đối với BLTTDS năm 2015 thì những tranh chấp về bảo hiểm thất nghiệp, nguyên đơn cũng có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết (Điều này chưa được ghi nhận ở Bộ BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011).

Tóm lại, thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết các TCLĐ cá nhân đã được BLLĐ năm 2012, BLTTDS năm 2015 quy định một cách cụ thể, chặt chẽ góp phần nâng cao hiệu quả giải quyết các TCLĐ cá nhân của Tòa án, tạo điều kiện thuận lợi để các đương sự có thể lựa chọn Tòa án có thẩm quyền giải quyết phù hợp, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, đồng thời góp phần hạn chế việc giải quyết sai thẩm quyền của Tòa án đối với các TCLĐ cá nhân xảy ra. Đồng thời, quy định trên nhằm đảm bảo quyền lợi hợp pháp cho nguyên đơn, người yêu cầu trong trường hợp việc xác định thẩm quyền theo lãnh thổ có khó khăn, không rõ ràng hoặc các trường hợp đến Tòa án có thẩm quyền theo lãnh thổ giải quyết sẽ không thuận lợi cho nguyên đơn, người yêu cầu.

2.3. Thời hiệu khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

Thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ được hiểu là khoảng thời gian do pháp luật quy định mà trong khoảng thời gian đó các bên tranh chấp được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ. Ngoài thời gian hiệu lực đó, các bên không được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp. Cũng theo tinh thần đó, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp được

quyền từ chối, không giải quyết TCLĐ đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết. Tuy nhiên, pháp luật không cản trở việc các bên giải quyết TCLĐ bằng các phương thức khác mặc dù đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật như tự thương lượng hoặc hoà giải ngoài tổ tụng.

Trước đây, tại Điều 167 BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2006, 2007) quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân là 6 tháng đến 3 năm tùy vào loại tranh chấp, cụ thể thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân được quy định như sau:

- Một năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các TCLĐ quy định tại các điểm a, b và c khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này; Một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này; Ba năm, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này; Sáu tháng, kể từ ngày xảy ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với các loại tranh chấp khác.

Có thể thấy, BLLĐ năm 1994 (sửa đổi, bổ sung năm 2006, 2007) quy định như vậy là không hợp lý, bởi lẽ đối với những trường hợp đã quy định hoà giải mà không thành hoặc không được hoà giải trong thời hạn quy định thì thời hiệu khởi kiện tại Tòa án bị rút ngắn hơn so với những vụ tranh chấp được khởi kiện ra Tòa án mà không cần thông qua hoà giải. Đồng thời, hoà giải viên lao động không phải là một cơ quan chuyên trách giải quyết TCLĐ cá nhân như Tòa án, nếu thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân kéo dài thì càng khó khăn cho việc hoà giải, ngay cả hoà giải thành cũng làm cho việc duy trì mối quan hệ lao động rất khó được thực hiện, vì trong thời gian đó có thể NSDLĐ đã thuê được NLĐ khác thay thế hoặc NLĐ đã tìm được công việc mới.

Để khắc phục tình trạng trên, theo quy định tại Điều 200 BLLĐ năm 2012, Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân. Khoản 2, Điều 202 BLLĐ năm 2012 đã quy định rõ thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết TCLĐ cá nhân. Theo đó, thời hiệu yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết là 1 năm. Thời điểm bắt đầu tính thời hiệu là

“ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”. Việc xác định chính xác thời điểm bắt đầu tính thời hiệu rất quan trọng, bởi từ đó xác định được chính xác thời điểm hết thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp, xác định được người yêu cầu còn quyền yêu cầu hay không và cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ có nhận thụ lý đơn yêu cầu để giải quyết hay không.

Như vậy, quy định của BLLĐ năm 2012 về thời điểm bắt đầu tính thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ đã cụ thể, rõ ràng và hợp lý hơn so với quy định của BLLĐ năm 1994. “Ngày phát hiện ra hành vi” (tức là ngày bắt đầu thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ) theo quy định tại Điều 202 BLLĐ năm 2012 sẽ được xác định tùy vào từng vụ TCLĐ cụ thể. Việc quy định như vậy sẽ giảm thiểu được những thiệt hại cho các bên trong TCLĐ, đặc biệt khi một bên lợi dụng quy định thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết không rõ ràng để gây thiệt hại cho bên kia.

Ví dụ: Trong trường hợp tranh chấp về kỷ luật sa thải, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp thường sẽ được tính kể từ ngày quyết định sa thải có hiệu lực thi hành. Tuy nhiên, nếu NLD nhận được quyết định sa thải sau ngày quyết định có hiệu lực thi hành thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lại được tính kể từ ngày NLD nhận được quyết định sa thải đó.

Tuy nhiên, cần lưu ý khi áp dụng Điều 202 BLLĐ năm 2012 là thời hiệu khởi kiện vụ án lao động được áp dụng theo quy định riêng tại Khoản 2, Điều 202 BLLĐ năm 2012 mà không áp dụng thời hiệu theo quy định chung của BLTTDS năm 2015. Trường hợp trước khi yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết, các bên đã yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải thì thời hiệu khởi kiện vẫn được tính “kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm” chứ không tính từ ngày có biên bản hòa giải không thành của hòa giải viên lao động hay kể từ ngày hết hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

Tóm lại, BLLĐ năm 2012 đã quy định một cách cụ thể, rõ ràng về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân. Các cơ quan, cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp cũng như các đương sự sẽ căn cứ vào đó để xác định thời hiệu và tránh tình

trạng vi phạm pháp luật về thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân, góp phần nâng cao hiệu quả của hoạt động này, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên xảy ra tranh chấp.

2.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân

2.4.1. Khởi kiện và thụ lý tranh chấp lao động cá nhân

Tòa án tiến hành thụ lý vụ án lao động nếu có việc khởi kiện vụ án lao động. Để thụ lý vụ án, Thẩm phán phải thực hiện những việc cụ thể sau: Kiểm tra quyền khởi kiện, xem xét về thời hiệu, xem xét về thẩm quyền, xem xét vụ án tranh chấp có thuộc trường hợp phải trả lại đơn kiện hay không, xem xét về án phí.

Giai đoạn xem xét đơn kiện và thụ lý vụ án là khâu rất quan trọng trong cả quá trình giải quyết vụ án tại Tòa án. Đây là giai đoạn đầu tiên của việc giải quyết tranh chấp tại Tòa án, do đó việc xác định đúng quan hệ tranh chấp ngay từ giai đoạn xử lý đơn và thụ lý vụ án lao động có ý nghĩa quyết định. Việc xác định sai quan hệ tranh chấp sẽ khiến tòa áp dụng không đúng pháp luật về nội dung gây khó khăn trong giải quyết vụ án, không đảm bảo được một cách tốt nhất quyền và lợi ích hợp pháp của các bên xảy ra tranh chấp.

Điều 191 BLTTDS năm 2015 đã quy định cụ thể về thủ tục nhận và xử lý đơn khởi kiện. Việc quy định như vậy giúp cho việc giải quyết TCLĐ được diễn ra đúng theo quy định của pháp luật, nâng cao hiệu quả của việc giải quyết TCLĐ cá nhân.

Thứ nhất, khởi kiện vụ án lao động: Là việc các chủ thể có quyền khởi kiện làm đơn yêu cầu Tòa án giải quyết các TCLĐ bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD, NSDLĐ. Quyền khởi kiện vụ án lao động được quy định tại Điều 186 BLTTDS năm 2015. Theo đó, cơ quan, tổ chức, cá nhân có quyền tự mình hoặc thông qua người đại diện hợp pháp khởi kiện vụ án tại Tòa án có thẩm quyền để yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình thông qua đơn kiện. Điều 187 BLTTDS năm 2015 quy định rõ phạm vi khởi kiện để bảo vệ quyền và lợi ích của người khác, lợi ích công cộng và lợi ích của Nhà nước.

Về hình thức, nội dung đơn khởi kiện được quy định tại Điều 189 BLTTDS năm 2015. Theo đó, Cơ quan, tổ chức, cá nhân khởi kiện phải làm đơn khởi kiện. Đơn

khởi kiện phải có các nội dung chính sau đây: Ngày, tháng, năm làm đơn khởi kiện; Tên Tòa án nhận đơn khởi kiện; Tên, nơi cư trú, làm việc của người khởi kiện là cá nhân hoặc trụ sở của người khởi kiện là cơ quan, tổ chức; số điện thoại, fax và địa chỉ thư điện tử (nếu có). Trường hợp các bên thỏa thuận địa chỉ để Tòa án liên hệ thì ghi rõ địa chỉ đó; Tên, nơi cư trú, làm việc của người có quyền và lợi ích được bảo vệ là cá nhân hoặc trụ sở của người có quyền và lợi ích được bảo vệ là cơ quan, tổ chức; số điện thoại, fax và địa chỉ thư điện tử (nếu có); Tên, nơi cư trú, làm việc của người bị kiện là cá nhân hoặc trụ sở của người bị kiện là cơ quan, tổ chức; số điện thoại, fax và địa chỉ thư điện tử (nếu có). Trường hợp không rõ nơi cư trú, làm việc hoặc trụ sở của người bị kiện thì ghi rõ địa chỉ nơi cư trú, làm việc hoặc nơi có trụ sở cuối cùng của người bị kiện; Tên, nơi cư trú, làm việc của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là cá nhân hoặc trụ sở của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là cơ quan, tổ chức; số điện thoại, fax và địa chỉ thư điện tử (nếu có). Trường hợp không rõ nơi cư trú, làm việc hoặc trụ sở của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan thì ghi rõ địa chỉ nơi cư trú, làm việc hoặc nơi có trụ sở cuối cùng của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan; Quyền, lợi ích hợp pháp của người khởi kiện bị xâm phạm; những vấn đề cụ thể yêu cầu Tòa án giải quyết đối với người bị kiện, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan; Họ, tên, địa chỉ của người làm chứng (nếu có); Danh mục tài liệu, chứng cứ kèm theo đơn khởi kiện.

Theo quy định tại Khoản 5, Điều 189 BLTTDS năm 2015, người khởi kiện phải gửi kèm theo đơn khởi kiện tài liệu, chứng cứ để chứng minh cho những yêu cầu của mình là có căn cứ và hợp pháp, chứng cứ chứng minh quyền, lợi ích hợp pháp của người khởi kiện bị xâm phạm. Trường hợp vì lý do khách quan mà người khởi kiện không thể nộp đầy đủ tài liệu, chứng cứ kèm theo đơn khởi kiện thì họ phải nộp tài liệu, chứng cứ hiện có để chứng minh quyền, lợi ích hợp pháp của người khởi kiện bị xâm phạm. Người khởi kiện bổ sung hoặc giao nộp bổ sung tài liệu, chứng cứ khác theo yêu cầu của Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án.

Tòa án phải nhận đơn kiện do đương sự nộp trực tiếp tại Tòa án hoặc gửi qua bưu điện và phải ghi vào sổ nhận đơn. Trong thời hạn 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận được đơn khởi kiện, Tòa án phải xem xét và đưa ra quyết định (Khoản 3, Điều 191).

- Yêu cầu sửa đổi, bổ sung đơn khởi kiện;Tiến hành thủ tục thụ lý vụ án theo thủ tục thông thường hoặc theo thủ tục rút gọn nếu vụ án có đủ điều kiện để giải quyết theo thủ tục rút gọn quy định tại khoản 1 Điều 317 của Bộ luật này;Chuyển đơn khởi kiện cho Tòa án có thẩm quyền và thông báo cho người khởi kiện nếu vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án khác;Trả lại đơn khởi kiện cho người khởi kiện nếu vụ việc đó không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Thứ hai, thụ lý vụ án lao động: Là việc Tòa án chấp nhận đơn khởi kiện của người khởi kiện và ghi vào sổ thụ lý của Tòa án. Sau khi nhận đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ kèm theo, Tòa án thụ lý vụ án khi người khởi kiện nộp cho Tòa án biên lai nộp tiền tạm ứng án phí (trừ trường hợp người khởi kiện được miễn hoặc không phải nộp tiền tạm ứng án phí). Trong thời hạn 3 ngày làm việc kể từ ngày thụ lý vụ án, Chánh án Tòa án phân công một thẩm phán xem xét đơn khởi kiện (Khoản 2, Điều 191). Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày thụ lý vụ án, Chánh án Tòa án quyết định phân công Thẩm phán giải quyết vụ án. Đối với vụ án phức tạp, việc giải quyết có thể phải kéo dài thì Chánh án Tòa án phân công Thẩm phán dự khuyết để bảo đảm xét xử đúng thời hạn theo quy định của Bộ luật này (Khoản 2, Điều 197). Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày thụ lý vụ án, Thẩm phán phải thông báo bằng văn bản cho bị đơn, cơ quan, tổ chức có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến việc giải quyết vụ án, cho Viện kiểm sát cùng cấp về việc Tòa án đã thụ lý vụ án. Bị đơn ngoài việc nộp cho Tòa án văn bản ghi ý kiến của mình đối với yêu cầu của người khởi kiện thì trong một số trường hợp còn có yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trong một số trường hợp có quyền yêu cầu độc lập với bên nguyên đơn hoặc bị đơn.

Theo quy định tại Khoản 2, Điều 200 BLTTDS năm 2015 về quyền yêu cầu phản tố của bị đơn thì cùng với việc phải nộp cho Tòa án văn bản ghi ý kiến của mình đối với yêu cầu của người khởi kiện thì bị đơn có quyền yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập. Bị đơn có quyền đưa ra yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập được chấp nhận khi có một trong các trường hợp sau:

- Yêu cầu phản tố để bù trừ nghĩa vụ với yêu cầu của nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập; Yêu cầu phản tố được chấp nhận dẫn đến loại trừ việc chấp nhận một phần hoặc toàn bộ yêu cầu của nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập; Giữa yêu cầu phản tố và yêu cầu của nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập có sự liên quan với nhau và nếu được giải quyết trong cùng một vụ án thì làm cho việc giải quyết vụ án được chính xác và nhanh hơn.

Theo quy định này thì quyền phản tố của bị đơn quy định trong BLTTDS năm 2015 được mở rộng hơn so với BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011. Nếu như BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 chỉ quy định cho bị đơn được quyền phản tố đối với nguyên đơn và bị đơn có quyền yêu cầu độc lập thì BLTTDS năm 2015 quy định thêm cho bị đơn có quyền phản tố đối với cả người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập. Điều này xuất phát từ thực tiễn xét xử cũng như bảo đảm quyền lợi của bị đơn. Mặt khác, tạo điều kiện cho Tòa án có thể xem xét vụ án một cách cụ thể, khách quan, do thu thập được ý kiến đầy đủ của các bên, đồng thời tạo sự chủ động hơn cho Hội đồng xét xử do nắm trước được các thông tin do các bên cung cấp.

Nhìn chung, có thể thấy việc khởi kiện và thụ lý vụ án đã được pháp luật quy định một cách cụ thể, rõ ràng, tạo hành lang pháp lý quan trọng cho các cá nhân, tổ chức, cơ quan có thẩm quyền có thể linh hoạt khi áp dụng vào thực tiễn xét xử các TCLĐ cá nhân xảy ra. Tuy nhiên, hạn chế của các quy định pháp luật về vấn đề này vẫn được bộc lộ như thủ tục khởi kiện còn khá rườm rà, phức tạp. Đối với NLD thì thủ tục khởi kiện cần phải linh hoạt hơn, đơn giản và dễ thực hiện vì họ đa phần là những người không am hiểu về pháp luật lao động.

Thực tế quy định đơn khởi kiện yêu cầu phải viết đầy đủ nội dung pháp luật quy định. Tuy nhiên, không phải ai cũng biết đến các quy định này và không phải ai cũng viết được một đơn kiện đầy đủ những nội dung mà pháp luật tố tụng đã quy định vì thế quy định này mang tính hình thức, gây khó khăn cho NLD khi muốn khởi kiện vụ TCLĐ cá nhân ra Tòa án. Để thực hiện được những yêu cầu của pháp luật về thủ tục khởi kiện có thể làm mất nhiều thời gian, công sức đối với NLD nên họ rất ngại việc đưa vụ án ra Tòa án giải quyết.

2.4.2. Hòa giải và chuẩn bị xét xử vụ án lao động

Thủ tục hòa giải và chuẩn bị xét xử vụ án TCLĐ cá nhân đã được quy định cụ thể tại Chương XIII BLTTDS năm 2015.

Thứ nhất, chuẩn bị xét xử sơ thẩm: Điểm b, Khoản 1, Điều 203 BLTTDS năm 2015 quy định “*Thời hạn chuẩn bị xét xử các loại vụ án, trừ các vụ án được xét xử theo thủ tục rút gọn hoặc vụ án có yếu tố nước ngoài được quy định như sau: Đối với các vụ án quy định tại Điều 30 và Điều 32 của Bộ luật này thì thời hạn là 2 tháng, kể từ ngày thụ lý vụ án. Đối với vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan thì Chánh án Tòa án có thể quyết định gia hạn thời hạn chuẩn bị xét xử nhưng không quá 1 tháng đối với vụ án thuộc trường hợp quy định tại Điểm b Khoản này*”. Như vậy, đối với TCLĐ cá nhân, thời hạn chuẩn bị xét xử là 2 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án. Đối với vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan thì Chánh án Tòa án có thể quyết định gia hạn thời hạn chuẩn bị xét xử nhưng không quá 1 tháng. Trong thời hạn chuẩn bị xét xử, tùy từng trường hợp, Thẩm phán ra một trong các quyết định sau (Khoản 3, Điều 203): Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự; Tạm đình chỉ giải quyết vụ án; Đình chỉ giải quyết vụ án; Đưa vụ án ra xét xử.

Thứ hai, hòa giải vụ án lao động trước khi mở phiên tòa: Hoà giải vụ án lao động trước khi mở phiên tòa có vị trí đặc biệt quan trọng trong quá trình giải quyết vụ án lao động. Một mặt bảo đảm cho các bên thực hiện quyền tự định đoạt của họ, mặt khác, nếu Tòa án hoà giải thành thì quá trình tố tụng sẽ chấm dứt ngay khi hoà giải. Điều đó vừa giảm bớt gánh nặng cho Tòa án, vừa tạo điều kiện tốt cho các bên tiếp tục duy trì quan hệ lao động sau tranh chấp tiếp tục hợp tác với nhau, vừa giảm bớt những chi phí về thời gian và tiền bạc cho Nhà nước và cho chính các bên tranh chấp. Hoà giải là thủ tục bắt buộc trước khi mở phiên tòa xét xử sơ thẩm, trừ trường hợp vụ án lao động không được hoà giải hoặc không thể hoà giải được.

Hoà giải được tiến hành theo nguyên tắc sau: Tôn trọng sự tự nguyện thoả thuận của các đương sự, không được dùng vũ lực hoặc đe dọa dùng vũ lực, bắt buộc các đương sự phải thoả thuận không phù hợp với ý chí của mình. Nội dung thoả thuận giữa các đương sự không được trái pháp luật hoặc trái đạo đức xã hội.

Trong thời hạn chuẩn bị xét xử sơ thẩm vụ án, Tòa án tiến hành hòa giải để các đương sự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án, trừ những vụ án không được hòa giải hoặc không tiến hành hòa giải được quy định tại Điều 206 và Điều 207 của Bộ luật này hoặc vụ án được giải quyết theo thủ tục rút gọn (Khoản 1, Điều 205).

Những vụ án không được hòa giải tại Điều 206 BLTTDS 2015 gồm: Yêu cầu đòi bồi thường vì lý do gây thiệt hại đến tài sản của Nhà nước; Những vụ án phát sinh từ giao dịch dân sự vi phạm điều cấm của luật hoặc trái đạo đức xã hội.

Những vụ án không tiến hành hòa giải được quy định tại Điều 207 BLTTDS năm 2015 bao gồm: Bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai mà vẫn cố tình vắng mặt; Đương sự không thể tham gia hòa giải được vì có lý do chính đáng; Một trong các đương sự đề nghị không tiến hành hòa giải.

Đối chiếu với quy định tại Điều 182 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy quy định tại Điều 207 BLTTDS năm 2015 đã mở rộng hơn những vụ án không tiến hành hòa giải được. Theo đó, những vụ án không tiến hành hòa giải được đã bổ sung thêm gồm: Một trong các đương sự đề nghị không tiến hành hòa giải; Và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đã được Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai mà vẫn cố tình vắng mặt. Điều này xuất phát từ thực tiễn việc tiến hành hòa giải cũng như bảo đảm quyền lợi của các bên tranh chấp. Mặt khác, tạo điều kiện cho các tranh chấp xảy ra được giải quyết một cách nhanh chóng, hiệu quả và đáp ứng được các yêu cầu của các bên tranh chấp.

Khoản 1, Khoản 2, Điều 209 BLTTDS năm 2015 quy định thành phần phiên hòa giải bao gồm: Thẩm phán chủ trì phiên họp; Thư ký Tòa án ghi biên bản phiên họp; Các đương sự hoặc người đại diện hợp pháp của các đương sự; Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự (nếu có); Người phiên dịch (nếu có). Trường hợp cần thiết, Thẩm phán yêu cầu cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan tham gia phiên họp;

Điều 210 BLTTDS năm 2015, quy định trình tự hòa giải như sau:

Trước khi tiến hành phiên họp, Thư ký Tòa án báo cáo Thẩm phán về sự có mặt, vắng mặt của những người tham gia phiên họp đã được Tòa án thông báo. Thẩm

phán chủ trì phiên họp kiểm tra lại sự có mặt và căn cứ của những người tham gia, phổ biến cho các đương sự về quyền và nghĩa vụ của họ theo quy định của Bộ luật này (Khoản 1, Điều 210 BLTTDS năm 2015).

Tiếp đó, Thẩm phán phổ biến cho các đương sự về các quy định của pháp luật có liên quan đến việc giải quyết vụ án để các đương sự liên hệ đến quyền, nghĩa vụ của mình, phân tích hậu quả pháp lý của việc hòa giải thành để họ tự nguyện thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ án (Điểm a, Khoản 4, Điều 210).

Sau đó, các đương sự hoặc người đại diện hợp pháp của đương sự trình bày ý kiến của mình về những nội dung tranh chấp và đề xuất những vấn đề cần hòa giải. Thẩm phán xác định những vấn đề các bên đã thống nhất, những vấn đề chưa thống nhất và yêu cầu các bên đương sự trình bày bổ sung những nội dung chưa rõ, chưa thống nhất. Cuối cùng, Thẩm phán kết luận về những vấn đề các bên đương sự đã hòa giải thành và vấn đề chưa thống nhất.

Biên bản phải có đầy đủ chữ ký hoặc điểm chỉ của những người tham gia phiên họp, chữ ký của Thư ký Tòa án ghi biên bản và của Thẩm phán chủ trì phiên họp. Những người tham gia phiên họp có quyền được xem biên bản ngay sau khi kết thúc phiên họp, yêu cầu ghi những sửa đổi, bổ sung vào biên bản và ký xác nhận hoặc điểm chỉ. Trường hợp các đương sự thỏa thuận được với nhau về vấn đề phải giải quyết trong vụ án dân sự thì Tòa án lập biên bản hòa giải thành. Biên bản này được gửi ngay cho các đương sự tham gia hòa giải.

Việc hòa giải được Tòa án ghi vào biên bản. Hết thời hạn 7 ngày, kể từ ngày lập biên bản hòa giải thành mà không có đương sự nào thay đổi ý kiến về sự thỏa thuận đó thì Thẩm phán chủ trì phiên tòa hòa giải hoặc một Thẩm phán được Chánh án Tòa án phân công phải ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự. Trong thời hạn 5 ngày làm việc, kể từ ngày ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự, Tòa án phải gửi quyết định đó cho các đương sự và Viện kiểm sát cùng cấp (Khoản 1, Điều 212 BLTTDS). Quyết định này có hiệu lực ngay sau khi ban hành, không bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm.

Trong thời hạn 1 tháng, kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án phải mở phiên tòa, trường hợp có lý do chính đáng thì thời hạn này là 2 tháng (Khoản 4, Điều 203)

2.4.3. Phiên tòa sơ thẩm vụ án lao động

Phiên tòa sơ thẩm là hoạt động tố tụng điển hình, thể hiện tập trung nhất đặc trưng của hình thức tố tụng Tòa án. Đặc điểm nổi bật trong các quy định về phiên tòa sơ thẩm theo BLTTDS năm 2015 đó là các quy định về trình tự, thủ tục xét hỏi và tranh luận thể hiện rõ mục đích nhằm nâng cao hiệu quả tranh tụng tại phiên tòa theo tinh thần cải cách tư pháp.

Theo quy định tại Điều 222 BLTTDS năm 2015 thì “*Phiên tòa sơ thẩm phải được tiến hành đúng thời gian, địa điểm đã được ghi trong quyết định đưa vụ án ra xét xử hoặc trong giấy báo mở lại phiên tòa trong trường hợp phải hoãn phiên tòa*”.

Theo quy định tại Khoản 3, Điều 198 BLTTDS năm 2015 thì trong thời hạn một tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án phải mở phiên tòa; trong trường hợp có lý do chính đáng thì thời hạn này là hai tháng. Phiên tòa sơ thẩm gồm rất nhiều hoạt động, trong đó có kiểm tra, xem xét, đánh giá toàn bộ chứng cứ đã thu thập được trên cơ sở đó vận dụng đúng đắn pháp luật để giải quyết chính xác quyền và nghĩa vụ đương sự trong vụ án lao động.

Thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm được quy định tại Điều 63 BLTTDS năm 2015 bao gồm: một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân. Trong trường hợp đặc biệt thì Hội đồng xét xử sơ thẩm có thể gồm hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân. Đối với vụ án lao động thì phải có Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động.

So sánh, đối chiếu với quy định tại Điều 52 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã bổ sung thêm sự có mặt của người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động trong việc giải quyết vụ án lao động. Quy định như vậy, vừa đảm bảo được sự kiểm tra, giám sát của nhân dân trong quá trình xét xử sơ thẩm của Tòa án, vừa đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp cho NLD trong quá trình giải quyết tranh chấp, đảm bảo việc giải quyết được công bằng, khách quan, hiệu quả. Sự có mặt của

người có kiến thức về pháp luật lao động kia sẽ giúp cho việc giải quyết vụ án được chính xác, phù hợp hơn với các quy định của pháp luật. Đồng thời, với việc bổ sung sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã và đang làm việc tại tổ chức đại diện lao động đã phần nào hiện thực hóa nguyên tắc giải quyết TCLĐ đã được ghi nhận trong BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, với tư cách là một nguyên tắc của giải quyết TCLĐ thì bên cạnh sự tham gia của đại diện lao động còn cần phải đảm bảo sự tham gia của đại diện sử dụng lao động (theo nghĩa là đại diện tổ chức) trong hội đồng xét xử sơ thẩm (Hội thẩm nhân dân). Điều này là rất cần thiết và cần phải được ghi nhận chính thức trong pháp luật Tố tụng dân sự mặc dù căn cứ vào quy định tại Điều 63 BLTTDS năm 2015 thì Tòa án nhân dân hoàn toàn có thể chủ động mời hội thẩm nhân dân là người đại diện của NSDLĐ tham gia phiên tòa. Đây được coi là một trong những điểm mới tiến bộ, mang tính chất nền tảng của BLTTDS năm 2015 so với các văn bản pháp luật có liên quan trước đó.

Để đảm bảo cho quá trình xét xử vụ án lao động đạt hiệu quả thì khi Tòa án mở phiên tòa để xét xử, tất cả những người tham gia tố tụng đã được triệu tập phải tham gia phiên tòa, nếu những người này vắng mặt tại phiên tòa sơ thẩm thì tùy từng trường hợp Tòa án có thể quyết định hoãn, tiếp tục xét xử hoặc đình chỉ giải quyết vụ án. Theo quy định tại Điều 227 BLTTDS năm 2015 thì: Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ nhất, đương sự hoặc người đại diện của họ, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự phải có mặt; trường hợp có người vắng mặt thì Hội đồng xét xử hoãn phiên tòa, trừ trường hợp người đó có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Tòa án thông báo cho đương sự, người đại diện, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự biết việc hoãn phiên tòa. Tòa án triệu tập hợp lệ lần thứ hai, đương sự hoặc người đại diện của họ, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự phải có mặt tại phiên tòa, nếu vắng mặt không vì sự kiện bất khả kháng thì xử lý như sau:

- Nguyên đơn vắng mặt mà không có người đại diện tham gia phiên tòa thì bị coi là từ bỏ việc khởi kiện và Tòa án ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án đối với yêu cầu khởi kiện của người đó, trừ trường hợp người đó có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Nguyên đơn có quyền khởi kiện lại, nếu thời hiệu khởi kiện vẫn còn;

- Bị đơn không có yêu cầu phản tố, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan không có yêu cầu độc lập vắng mặt mà không có người đại diện tham gia phiên tòa thì Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt họ;

- Bị đơn có yêu cầu phản tố vắng mặt mà không có người đại diện tham gia phiên tòa thì bị coi là từ bỏ yêu cầu phản tố và Tòa án quyết định đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu phản tố, trừ trường hợp có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Bị đơn có quyền khởi kiện lại đối với yêu cầu phản tố đó theo quy định của pháp luật;

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập vắng mặt mà không có người đại diện tham gia phiên tòa thì bị coi là từ bỏ yêu cầu độc lập và Tòa án quyết định đình chỉ giải quyết đối với yêu cầu độc lập của người đó, trừ trường hợp người đó có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập có quyền khởi kiện lại đối với yêu cầu độc lập đó theo quy định của pháp luật;

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự vắng mặt thì Tòa án vẫn tiến hành xét xử vắng mặt họ.

So sánh, đối chiếu với BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy BLTTDS bổ sung thêm hướng xử lý trong trường hợp bị đơn không có yêu cầu phản tố vắng mặt và trường hợp bị đơn có yêu cầu phản tố vắng mặt mà không có người đại diện tham gia phiên tòa. Việc bổ sung như vậy xuất phát từ thực tiễn xét xử cũng như đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự trong quá trình giải quyết tranh chấp, đồng thời giúp cho vụ án được giải quyết một cách nhanh chóng, kịp thời, hiệu quả và minh bạch, đáp ứng được đúng yêu cầu mà các bên tranh chấp mong muốn đạt được, ổn định quan hệ lao động.

Tuy nhiên, về sự vắng mặt của những người tham gia tố tụng được triệu tập tham gia phiên tòa còn tồn tại nhiều quan điểm, trong đó có hai quan điểm chính sau:

Quan điểm thứ nhất cho rằng triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai mà vẫn vắng mặt là hai lần được Tòa án triệu tập và cả hai lần đương sự vắng mặt. Như vậy mỗi đương sự được vắng mặt một lần. Do đó vụ án có bao nhiêu đương sự thì có khả năng phải hoãn phiên tòa bấy nhiêu lần.

Quan điểm thứ hai cho rằng phải lấy số lần tổng đạt hợp lệ giấy triệu tập để tính. Nếu đương sự đã được triệu tập hợp lệ đến lần thứ hai thì dù phiên tòa thứ nhất đương sự có mặt hay không có mặt mà phiên tòa thứ hai vắng mặt thì vẫn được coi là đã triệu tập hợp lệ lần thứ hai mà vẫn vắng mặt để ra quyết định đình chỉ giải quyết hay xét xử vắng mặt đương sự.

Theo quan điểm của chúng tôi, khi đề cập đến vấn đề sự vắng mặt của những người tham gia tố tụng được triệu tập tham gia phiên tòa nên áp dụng quan điểm thứ hai vì nó sẽ hạn chế được việc hoãn phiên tòa nhiều lần như vậy, dù vụ án có nhiều đương sự thì cũng sẽ đảm bảo phiên tòa không bị hoãn quá ba lần, đồng thời tăng ý thức của đương sự khi tham gia phiên tòa theo giấy báo, giấy triệu tập của Tòa án.

Như vậy, pháp luật cần có những quy định cụ thể, rõ ràng về vấn đề sự vắng mặt của những người tham gia tố tụng được triệu tập tham gia phiên tòa để các tòa án không bị lúng túng khi gặp phải vấn đề này cũng như tạo ra việc áp dụng một cách thống nhất giữa các tòa án góp phần nâng cao hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Phiên tòa sơ thẩm phải trải qua các bước như sau:

Bước 1: Bắt đầu phiên Tòa sơ thẩm bao gồm các thủ tục: Khai mạc phiên tòa; Giải quyết yêu cầu thay đổi người tiến hành tố tụng, người giám định, người phiên dịch; Xem xét, quyết định hoãn phiên tòa khi có người vắng mặt; Bảo đảm tính khách quan của người làm chứng; Hỏi đương sự về việc thay đổi, bổ sung, rút yêu cầu; Xem xét việc thay đổi, bổ sung, rút yêu cầu; Thay đổi địa vị tố tụng; Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự (Từ Điều 239 đến Điều 246BLTTDS 2015).

Bước 2: Thủ tục tranh tụng tại phiên tòa sơ thẩm được quy định rất chi tiết từ Điều 247 đến Điều 263BLTTDS năm 2015.

Hội đồng xét xử nghe lời trình bày của các đương sự. Chủ tọa phiên tòa, Hội thẩm nhân dân, những người tiến hành tố tụng và tham gia tố tụng khác lần lượt hỏi về tình tiết cụ thể của vụ tranh chấp... Tiếp đó, Hội đồng xét xử công bố tài liệu của vụ án. Chủ tọa sẽ yêu cầu người giám định trình bày kết luận về vấn đề được giao giám định; nếu các tình tiết của vụ án đã được xem xét đầy đủ và những người tham gia phiên tòa không có yêu cầu gì thêm, việc hỏi tại phiên tòa kết thúc.

Đặc biệt, so với BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 thì BLTTDS năm 2015 đã bổ sung thêm trường hợp tạm ngưng phiên tòa. Đây là một trong những quy định hoàn toàn mới của BLTTDS năm 2015 được xuất phát từ thực tiễn xét xử và góp phần bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự, giúp cho tranh chấp được giải quyết một cách công khai, minh bạch và đạt hiệu quả cao.

Tranh tụng tại phiên tòa là hoạt động quan trọng tại phiên tòa để các đương sự bảo vệ quyền và lợi ích của mình. Việc tranh luận dân chủ và công khai tại phiên tòa góp phần làm rõ sự thật khách quan của vụ án, giúp Tòa án hiểu rõ và ra những phán quyết chính xác và đúng pháp luật. Trình tự phát biểu khi tranh luận được thực hiện như sau: Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn phát biểu. Nguyên đơn có quyền bổ sung ý kiến. Trong trường hợp cơ quan, tổ chức khởi kiện thì đại diện cơ quan, tổ chức trình bày ý kiến. Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn phát biểu. Bị đơn có quyền bổ sung ý kiến; Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan phát biểu. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có quyền bổ sung ý kiến.

Bước 3: Nghị án và tuyên án được quy định từ Điều 264 đến Điều 269 BLTTDS năm 2015. Thủ tục nghị án và tuyên án được xem là bước cuối cùng của phiên tòa lao động sơ thẩm. Thông qua nghị án, Hội đồng xét xử căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, kết quả việc hỏi tại phiên tòa và phải xem xét đầy đủ ý kiến của những người tham gia tố tụng, Kiểm sát viên. Chỉ có các thành viên của Hội đồng xét xử mới có quyền nghị án. Khi nghị án, các thành viên của Hội đồng xét xử phải giải quyết tất cả các vấn đề của vụ án bằng cách biểu quyết theo đa số về từng vấn đề. Hội thẩm nhân dân biểu quyết trước, Thẩm phán biểu quyết sau cùng. Người có ý kiến thiểu số có quyền trình bày ý kiến của mình bằng văn bản và được đưa vào hồ sơ vụ án. Trong quá trình nghị án, nếu xét thấy có tình tiết của vụ án chưa được xem xét, việc hỏi chưa đầy đủ hoặc cần xem xét thêm chứng cứ thì Hội đồng xét xử quyết định trở lại việc hỏi và tranh luận. Quy định như vậy mở rộng khả năng tranh tụng và bảo đảm mọi tình tiết của vụ án đều được làm sáng tỏ để Hội đồng xét xử có thể ra quyết định đúng đắn.

So sánh, đối chiếu với các quy định của BLTTDS năm 2011 về việc ra bản án, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã quy định cụ thể, rõ ràng những nội dung cần có trong bản án. Việc quy định như vậy tạo nên sự thống nhất, hiệu quả trong việc áp dụng pháp luật của các tòa án, góp phần tạo ra một bản án hiệu quả, dễ hiểu, đầy đủ nội dung và có tính khả thi cao.

2.4.4. Thủ tục giải quyết vụ án lao động tại Tòa án cấp phúc thẩm

Xét xử phúc thẩm là việc Tòa án cấp phúc thẩm trực tiếp xét xử lại vụ án mà bản án, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của pháp luật (Điều 270). Với mục đích sửa chữa những sai lầm của Tòa án trong các bản án, quyết định sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật, phúc thẩm vụ án lao động là một giai đoạn tố tụng được thực hiện nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Xét xử phúc thẩm vụ án dân sự nói chung và lao động nói riêng có những đặc điểm sau:

- Tòa án cấp phúc thẩm không chỉ kiểm tra việc tuân theo pháp luật trong khi xét xử của tòa án cấp dưới mà còn kiểm tra tính đúng đắn, hợp pháp và tính có căn cứ của bản án, quyết định của tòa án cấp sơ thẩm.

- Tòa án cấp phúc thẩm không bị ràng buộc, hạn chế bởi những nội dung kháng cáo hoặc kháng nghị mà có thể kiểm tra những vấn đề khác có liên quan đến kháng cáo, kháng nghị đối với tất cả các đương sự, kể cả những người không kháng cáo và không bị kháng nghị.

- Những người tham gia tố tụng có quyền, nghĩa vụ tương tự như ở tòa án cấp sơ thẩm. Để chứng minh cho yêu cầu của mình, người kháng cáo, kháng nghị có quyền xuất trình những tài liệu, chứng cứ mới chưa được xem xét tại tòa án cấp sơ thẩm.

Các công việc cụ thể của phiên tòa sơ thẩm được thực hiện theo những quy định của BLTTDS năm 2015, đảm bảo cho việc giải quyết được thuận lợi, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên xảy ra tranh chấp.

2.4.4.1. Căn cứ giải quyết vụ án lao động theo thủ tục phúc thẩm

Bản án, quyết định của Tòa án sơ thẩm có thể bị kháng cáo, kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm bao gồm: Quyết định tạm đình chỉ, đình chỉ vụ án lao động, bản án sơ

thẩm. Việc giải quyết vụ án lao động theo thủ tục phúc thẩm chỉ được đặt ra khi có đơn kháng cáo hoặc quyết định kháng nghị hợp lệ.

Đương sự, người đại diện hợp pháp của đương sự, cơ quan tổ chức, cá nhân khởi kiện có quyền kháng cáo bản án, quyết định tạm đình chỉ giải quyết vụ án dân sự, quyết định đình chỉ giải quyết vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm để yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết lại theo thủ tục phúc thẩm (Điều 271). Đơn kháng cáo phải được gửi cho Tòa án cấp sơ thẩm đã ra bản án, quyết định sơ thẩm bị kháng cáo. Trường hợp đơn kháng cáo được gửi cho Tòa án cấp phúc thẩm thì Tòa án đó phải chuyển cho Tòa án cấp sơ thẩm để tiến hành các thủ tục cần thiết theo quy định của BLTTDS năm 2015 (Khoản 7, Điều 272).

Viện trưởng Viện kiểm sát cùng cấp và cấp trên có quyền kháng nghị bản án sơ thẩm, quyết định tạm đình chỉ giải quyết vụ án, quyết định đình chỉ giải quyết vụ án của Tòa án cấp sơ thẩm để yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm giải quyết lại theo thủ tục phúc thẩm (Khoản 7, Điều 272). Quyết định kháng nghị của Viện kiểm sát phải bằng văn bản và có các nội dung chính theo quy định tại Khoản 1, Điều 279 BLTTDS năm 2015.

2.4.4.2. Phiên tòa lao động phúc thẩm

Sau khi nhận được kháng cáo, kháng nghị hợp lệ, hoạt động tố tụng tiếp theo mà Tòa án cấp phúc thẩm tiến hành là xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị và phần bản án, quyết định có liên quan đến nội dung kháng cáo, kháng nghị. Theo quy định của pháp luật tại Điều 286 BLTTDS năm 2015 thì trong thời hạn hai tháng kể từ ngày thụ lý vụ án, Tòa án cấp phúc thẩm phải ra quyết định về việc đưa vụ án ra xét xử, trong trường hợp vụ án có nhiều tình tiết phức tạp thì thời hạn đó có thể được kéo dài nhưng không quá một tháng. Thời hạn này được xem xét là đủ để Tòa án có thẩm quyền xem xét, nghiên cứu và giải quyết vụ án.

Tòa án cấp sơ thẩm phải gửi hồ sơ của vụ án, kháng cáo, kháng nghị, tài liệu, chứng cứ kèm theo cho Tòa án cấp phúc thẩm, ngay sau khi nhận được Tòa án cấp phúc thẩm phải vào sổ thụ lý. Trong thời hạn 3 ngày làm việc, kể từ ngày thụ lý vụ án, Tòa án phải thông báo bằng văn bản cho các đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân khởi kiện và Viện kiểm sát cùng cấp về việc Tòa án đã thụ lý vụ án và thông báo trên Cổng thông tin điện tử của Tòa án (nếu có) (Khoản 1, Điều 285). Chánh án Tòa án cấp phúc thẩm thành

lập Hội đồng xét xử phúc thẩm và phân công một Thẩm phán làm chủ tọa phiên tòa (Khoản 2 Điều 285). Trong thời hạn 2 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án, tùy từng trường hợp Tòa án cấp phúc thẩm ra quyết định phù hợp. Đối với vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan thì Chánh án Tòa án cấp phúc thẩm có thể quyết định kéo dài thời hạn chuẩn bị xét xử, nhưng không được quá 1 tháng (Khoản 2, Điều 285). Trong thời hạn 1 tháng, kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án phải mở phiên tòa phúc thẩm, trường hợp có lý do chính đáng thì thời hạn này là 2 tháng (Khoản 2 Điều 286).

Tòa án cấp phúc thẩm chỉ xem xét lại phần bản án, quyết định sơ thẩm có kháng cáo, kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng cáo, kháng nghị (Điều 293)

Như đã đề cập ở nội dung phiên tòa sơ thẩm, nếu như thành phần Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động gồm một Thẩm phán và hai Hội thẩm thì Hội đồng xét xử phúc thẩm vụ án lao động gồm ba Thẩm phán, trừ trường hợp giải quyết vụ án theo thủ tục rút gọn. Điều này xuất phát từ mục đích đảm bảo tính chính xác, đúng đắn trong phán quyết của Hội đồng xét xử phúc thẩm bởi các bản án, quyết định phúc thẩm có hiệu lực ngay.

Theo Điều 294 BLTTDS năm 2015 thì những người tham gia phiên tòa phúc thẩm bao gồm các đối tượng sau: Người kháng cáo, đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc giải quyết kháng cáo, kháng nghị và người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự phải được triệu tập tham gia phiên tòa. Tòa án có thể triệu tập những người tham gia tố tụng khác tham gia phiên tòa nếu xét thấy cần thiết cho việc giải quyết kháng cáo, kháng nghị; Kiểm sát viên Viện kiểm sát cùng cấp tham gia phiên tòa phúc thẩm.

Thủ tục phiên tòa phúc thẩm về cơ bản giống phiên tòa sơ thẩm về trình tự, thủ tục tiến hành và ra các quyết định. Tuy nhiên, trước khi xem xét kháng cáo, kháng nghị một thành viên Hội đồng xét xử trình bày nội dung vụ án, quyết định của bản án sơ thẩm và nội dung kháng cáo, kháng nghị. Theo quy định tại Điều 306 BLTTDS năm 2015 thì *“Sau khi kết thúc việc tranh luận và đối đáp, Kiểm sát viên phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án dân*

sự ở giai đoạn phúc thẩm”. Tiếp đó, theo quy định tại Điều 308 BLTTDS năm 2015, tùy từng trường hợp Hội đồng xét xử có các quyền:

- Giữ nguyên bản án sơ thẩm; Sửa bản án sơ thẩm;
- Hủy bản án sơ thẩm, hủy một phần bản án sơ thẩm và chuyển hồ sơ vụ án cho Tòa án cấp sơ thẩm giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm;
- Hủy bản án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án; Đình chỉ xét xử phúc thẩm; Tạm đình chỉ việc giải quyết vụ án khi có văn bản của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét sửa đổi, bổ sung hoặc bãi bỏ văn bản quy phạm pháp luật có dấu hiệu trái với Hiến pháp, luật, nghị quyết của Quốc hội, pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội, văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên cho đến khi cơ quan nhà nước có thẩm quyền có văn bản trả lời Tòa án kết quả xử lý.

So sánh, đối chiếu với quy định tại Điều 275 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã bổ sung thêm cho Hội đồng xét xử phúc thẩm có thẩm quyền đình chỉ xét xử phúc thẩm và tạm đình chỉ việc giải quyết vụ án. Quy định này đã giải quyết được vướng mắc trước đây trong các trường hợp phát hiện ra văn bản quy phạm pháp luật có dấu hiệu trái với Hiến pháp, luật, nghị quyết của Quốc hội, pháp lệnh, nghị quyết của Ủy ban thường vụ Quốc hội, văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan nhà nước cấp trên. Như vậy, việc xét xử, giải quyết vụ án sẽ đảm bảo tuân thủ đúng theo các quy định của pháp luật, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự. Đây là một quy định mới của BLTTDS năm 2015, được đánh giá là tiên bộ, đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn xét xử các vụ án TCLĐ. Tuy nhiên, việc đình chỉ xét xử hoặc tạm đình chỉ giải quyết vụ án sẽ làm cho vụ án kéo dài, mất nhiều thời gian trong khi đó yêu cầu giải quyết TCLĐ lại đặt ra phải nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nếu các đương sự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án và thỏa thuận của họ là tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội thì Hội đồng xét xử phúc thẩm ra bản án phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự (Khoản 1, Điều 300)

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày ra bản án, quyết định phúc thẩm, Tòa án cấp phúc thẩm phải gửi bản án, quyết định phúc thẩm cho Tòa án đã xét xử sơ thẩm, Viện

kiểm sát cùng cấp, cơ quan hi hành án có thẩm quyền, người kháng cáo, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến việc kháng cáo, kháng nghị hoặc người đại diện hợp pháp của họ. Trường hợp Tòa án nhân dân cấp cao xét xử thì thời hạn này có thể dài hơn nhưng không quá 25 ngày (Khoản 1, Điều 315)

2.4.5. Thủ tục xét lại bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật

Thủ tục xét lại bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật bao gồm thủ tục giám đốc thẩm và thủ tục tái thẩm. Thủ tục giám đốc thẩm và tái thẩm được gọi là thủ tục đặc biệt. Các cấp tòa án có thẩm quyền xét xử theo thủ tục này sẽ xem xét lại những bản án, quyết định của Tòa án cấp dưới khi đã có hiệu lực trong trường hợp có kháng nghị của những người có thẩm quyền nhằm mục đích đảm bảo tính hợp pháp và tính có căn cứ của các bản án, quyết định mà Tòa án đã tuyên. Đặc biệt, trong BLTTDS năm 2015 đã quy định “*Xem xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao khi có căn cứ giám đốc thẩm, tái thẩm*” (Chương XX, XXI, XXII BLTTDS năm 2015)

Tuy nhiên, chúng ta có thể thấy theo tinh thần của cải cách tư pháp theo hướng hai cấp xét xử thì việc đã đặt ra một cơ chế đặc biệt xem xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm có vẻ mâu thuẫn. Hơn nữa, một tranh chấp khi đã đến cấp giám đốc thẩm, tái thẩm thì thời gian là rất dài, có thể vài năm, việc xem xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm không biết sẽ dẫn vụ án thêm bao nhiêu năm nữa, khi nào thì tranh chấp chấm dứt và có thể thi hành án. Vấn đề cốt lõi nhất của việc cải cách, sửa đổi là phải nâng cao chất lượng xem xét để ít sai sót. Đúng là thực tế có những quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm còn sai, việc sửa sai là cần thiết nhưng việc xem xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm cần phải thận trọng và phải có những chế định phù hợp để đảm bảo quyền lợi của các bên.

a. Thủ tục giám đốc thẩm

Giám đốc thẩm là xem xét lại bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật nhưng bị kháng nghị giám đốc thẩm khi có căn cứ quy định tại Khoản 1, Điều 326 BLTTDS năm 2015, bao gồm:

- Kết luận trong bản án, quyết định không phù hợp với những tình tiết khách quan của vụ án gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự;

- Có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng làm cho đương sự không thực hiện được quyền, nghĩa vụ tố tụng của mình, dẫn đến quyền, lợi ích hợp pháp của họ không được bảo vệ theo đúng quy định của pháp luật. Việc vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng có thể được thể hiện khác nhau như Tòa án không xét xử đúng thẩm quyền, không hòa giải trước khi xét xử, Hội đồng xét xử thành lập không hợp pháp...

- Có sai lầm trong việc áp dụng pháp luật dẫn đến việc ra bản án, quyết định không đúng, gây thiệt hại đến quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự, xâm phạm đến lợi ích công cộng, lợi ích của Nhà nước, quyền, lợi ích hợp pháp của người thứ ba. Với đặc tính đặc thù trong việc ban hành văn bản quy phạm pháp luật lao động được ban hành trong nhiều văn bản khác nhau, việc áp dụng sau điều luật để giải quyết tranh chấp là điều khó tránh khỏi. Hoặc trên thực tế, Tòa án có thể bỏ qua những quy định, thỏa thuận nội bộ như nội quy lao động...trong khi giải quyết TCLĐ. Và một cách đương nhiên, khi các thỏa thuận, quy định này bảo đảm quyền lợi cho NLD cao hơn so với quy định của pháp luật thì các quy định pháp luật lúc đó sẽ không là căn cứ trực tiếp để giải quyết quyền và nghĩa vụ cho các bên trong TCLĐ. Vì vậy, khi giải quyết TCLĐ, nếu chỉ căn cứ vào quy định pháp luật lao động nói chung mà không xem xét toàn diện những “*nguồn đặc biệt*” có giá trị áp dụng như quy định pháp luật đó là những thỏa thuận, quy định hợp pháp trong các văn bản mang tính “*nội bộ*” của các bên thì rất có thể việc xem xét giải quyết TCLĐ không bảo đảm tính toàn diện, chính xác.

Người có thẩm quyền kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm bao gồm: Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao có quyền kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân tối cao; bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án khác khi xét xử thấy cần thiết, trừ quyết định giám đốc thẩm của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao. Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao có quyền kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân cấp huyện trong phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ (Điều 331)

Trong thời hạn 4 tháng, kể từ ngày nhận được kháng nghị kèm theo hồ sơ vụ án, Tòa án có thẩm quyền giám đốc thẩm phải mở phiên tòa xét xử vụ án theo thủ tục giám đốc thẩm (Điều 339)

Hội đồng xét xử giám đốc thẩm chỉ xem xét lại phần quyết định của bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị hoặc có liên quan đến việc xem xét nội dung kháng nghị. Ngoài ra, Hội đồng xét xử giám đốc thẩm có quyền xem xét phần quyết định của bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật không bị kháng nghị hoặc không liên quan đến việc xem xét nội dung kháng nghị, nếu phần quyết định đó xâm phạm đến lợi ích công cộng, lợi ích của Nhà nước, lợi ích của người thứ ba không phải là đương sự vụ án này (Điều 342).

Theo quy định tại Điều 343 BLTTDS năm 2015, Hội đồng xét xử giám đốc thẩm có các thẩm quyền sau đây: Không chấp nhận kháng nghị và giữ nguyên bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật; Hủy bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật và giữ nguyên bản án, quyết định đúng pháp luật của Tòa án cấp dưới đã bị hủy hoặc bị sửa;

- Hủy một phần hoặc toàn bộ bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật để xét xử lại theo thủ tục sơ thẩm hoặc xét xử lại theo thủ tục phúc thẩm;

- Hủy bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật và đình chỉ giải quyết vụ án; Sửa một phần hoặc toàn bộ bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

So sánh, đối chiếu với quy định tại Điều 297 BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, có thể thấy BLTTDS năm 2015 đã quy định rõ ràng và dễ hiểu hơn về thẩm quyền của Hội đồng xét xử giám đốc thẩm trong việc “*hủy bản án, quyết định của Tòa án có hiệu lực pháp luật và giữ nguyên bản án, quyết định đúng pháp luật của Tòa án cấp dưới đã bị hủy hoặc sửa*”. Đặc biệt, BLTTDS năm 2015 đã bổ sung thêm cho Hội đồng giám đốc thẩm quyền “*Sửa một phần hoặc toàn bộ bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật*”. Quy định này đã giải quyết được vướng mắc trước đây trong các trường hợp bản án, quyết định của Tòa án không sai toàn bộ mà chỉ có một phần sai sót. Như vậy, phần bản án, quyết định sai sót sẽ được sửa lại để đảm bảo đúng với quy định của pháp luật. Việc này sẽ đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn xét xử hiện nay, đặc biệt là đảm bảo được yêu cầu của giải quyết TCLĐ đặt ra là nhanh

chóng, kịp thời và hiệu quả. Có thể thấy đây là một bước tiến bộ, điểm mới quan trọng của BLTTDS năm 2015 giúp cho việc giải quyết TCLĐ được nhanh chóng, kịp thời.

Quyết định giám đốc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày Hội đồng giám đốc thẩm ra quyết định. Như vậy, quyết định này ngay sau khi ban hành sẽ có hiệu lực pháp luật ngay mà không có kháng cáo hay kháng nghị. Chính vì vậy, việc ra quyết định này phải đảm bảo tính khách quan, công khai, minh bạch.

b. Thủ tục tái thẩm

Tái thẩm là xét lại bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật nhưng bị kháng nghị vì có tình tiết mới được phát hiện có thể làm thay đổi cơ bản nội dung của bản án, quyết định mà Tòa án, các đương sự không biết khi Tòa án ra bản án, quyết định (Điều 351)

Người có thẩm quyền kháng nghị theo thủ tục tái thẩm gồm Chánh án Tòa án nhân dân tối cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân tối cao có quyền kháng nghị theo thủ tục tái thẩm bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân tối cao; bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án khác khi xét xử thấy cần thiết, trừ quyết định giám đốc thẩm của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao. Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân cấp cao có quyền kháng nghị theo thủ tục tái thẩm bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa án nhân dân cấp huyện trong phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ (Điều 354)

Bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị theo thủ tục tái thẩm khi có một trong các căn cứ sau (Điều 352):

- Mới phát hiện được tình tiết quan trọng của vụ án mà đương sự đã không thể biết được trong quá trình giải quyết vụ án. Tuy nhiên, chỉ được coi là căn cứ kháng nghị khi tình tiết mới được phát hiện bảo đảm một số điều kiện nhất định như: (i) Phải là tình tiết quan trọng liên quan đến quyền và nghĩa vụ của đương sự mà Tòa án có nhiệm vụ giải quyết; (ii) Tình tiết này tồn tại trước khi giải quyết vụ án mà đương sự không thể biết; (iii) Tình tiết này không được phản ánh trong hồ sơ vụ án.

- Có cơ sở chứng minh kết luận của người giám định, lời dịch của người phiên dịch không đúng sự thật hoặc có giả mạo chứng cứ.

- Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân, Kiểm sát viên cố ý làm sai lệch hồ sơ vụ án hoặc cố ý kết luận trái pháp luật.

- Bản án, quyết định lao động của Tòa án hoặc quyết định của cơ quan nhà nước mà Tòa án căn cứ vào đó để giải quyết vụ án đã bị hủy bỏ.

Như vậy, pháp luật đã quy định một cách cụ thể, chặt chẽ các căn cứ để tiến hành thủ tục tái thẩm, bảo đảm cho thủ tục này được diễn ra đúng theo quy định của pháp luật và góp phần đảm bảo quyền và lợi ích của các bên xảy ra tranh chấp, tránh tình trạng giải quyết thủ tục tái thẩm không tuân theo quy định của pháp luật.

Đối với thủ tục tái thẩm, Hội đồng xét xử tái thẩm có thẩm quyền không chấp nhận kháng nghị, giữ nguyên bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật; Hủy bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật để xét xử sơ thẩm lại theo thủ tục do BLTTDS năm 2015 quy định; Hủy bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật và đình chỉ giải quyết vụ án (Điều 356 BLTTDS năm 2015).

Theo quy định tại Điều 356 BLTTDS năm 2015 thì thẩm quyền của Hội đồng xét xử tái thẩm bao gồm các quyền sau: Không chấp nhận kháng nghị và giữ nguyên bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật; Hủy bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật để xét xử sơ thẩm lại theo thủ tục do Bộ luật này quy định; Hủy bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật và đình chỉ giải quyết vụ án.

Như vậy, xét đến cùng thì thủ tục giám đốc thẩm và tái thẩm vụ án lao động là việc Tòa án cấp trên kiểm tra lại tính hợp pháp và tính có căn cứ của bản án, quyết định như thủ tục phúc thẩm vụ án lao động nhưng khách thể của thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm vụ án lao động lại là các quyết định, bản án sơ thẩm và phúc thẩm đã có hiệu lực pháp luật. Thủ tục giám đốc thẩm và tái thẩm được tiến hành đã góp phần khắc phục những hạn chế, thiếu sót trong giai đoạn xét xử sơ thẩm, phúc thẩm vụ án TCLĐ cá nhân. Tuy nhiên, cần hạn chế các phiên tòa theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm để đảm bảo sự nghiêm minh của pháp luật, cũng như uy tín của các cơ quan xét xử và lòng tin của các đương sự khi đưa vụ án ra Tòa án giải quyết.

Sự khác biệt so với phiên tòa sơ thẩm và phúc thẩm có thể kể đến đó là tại phiên tòa giám đốc thẩm, tái thẩm, Tòa án không phải triệu tập đương sự, những người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến kháng nghị. Tòa án chỉ triệu tập những người này khi cần nghe ý kiến của họ trước khi quyết định phiên tòa giám đốc thẩm, tái thẩm không mở công khai và bắt buộc có đại diện Viện kiểm sát tham gia.

Nhìn chung, những thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án đã đáp ứng được yêu cầu khách quan, công bằng, chính xác của việc xác định tranh chấp, góp phần tạo thuận lợi cho việc khởi kiện của NLD và NSDLĐ khi có tranh chấp xảy ra. Có thể nói, các quy định về thủ tục giải quyết TCLĐ theo BLTTDS năm 2015 đã hoàn thiện hơn, phù hợp hơn so với BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011 và các văn bản pháp luật trước đó. Tuy nhiên, đây là những thủ tục chung áp dụng cho việc giải quyết các tranh chấp dân sự theo nghĩa rộng nên chưa thể nói rằng phù hợp hoàn toàn với việc giải quyết TCLĐ vốn có những đặc trưng riêng. Trong khoa học pháp lý và nghiên cứu pháp luật tại Việt Nam đã và đang luận bàn về tố tụng lao động, vấn đề riêng có tính chất đặc thù so với tố tụng dân sự chúng ta vẫn thường tiếp cận. Bên cạnh đó, việc áp dụng thủ tục tố tụng dân sự để giải quyết TCLĐ cá nhân còn nhiều khó khăn, vướng mắc do thủ tục khá nhiều, thời gian giải quyết lâu và nếu phải trải qua nhiều cấp xét xử sẽ làm cho mối quan hệ lao động giữa các bên trong tranh chấp bị ảnh hưởng và rất khó có thể tiếp tục duy trì. Mặt khác, các bên tham gia tranh chấp khi giải quyết họ luôn mong muốn việc giải quyết tranh chấp được diễn ra một cách nhanh chóng, hiệu quả, công bằng.

Kết luận chương 2

Trong chương 2, Luận văn đã đi sâu vào phân tích thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân theo quy định của BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2012. Theo đó, những quy định chung về giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân như nguyên tắc giải quyết, thẩm quyền của Tòa án nhân dân, thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân đã được luận bàn. Đặc biệt, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân được Luận văn thiết kế trong một nội dung độc lập, thông qua thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân bao gồm: Sơ thẩm, phúc thẩm và giám đốc thẩm, tái thẩm bảo đảm tính hợp lý, trọng tâm trong triển khai đề tài. Trong khi trình bày về các vấn đề, tác giả cũng đã phối hợp nhiều phương pháp nghiên cứu khác nhau, đặc biệt là phương pháp so sánh, đối chiếu đã được sử dụng một cách xuyên suốt để chỉ ra được những điểm mới, tiến bộ trong việc giải quyết TCLĐ cá nhân của BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2012 so với các văn bản pháp luật trước đó.

Chương 3

MỘT SỐ GIẢI PHÁP VÀ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ THI HÀNH CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN QUA THỰC TIỄN XÉT XỬ CỦA TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HÀ NỘI

3.1. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội

Trên cơ sở áp dụng quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại TAND nói chung trong chương 2, trong chương 3, Luận văn tập trung đánh giá kết quả giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại TAND Thành phố Hà Nội trong thời gian vừa qua trên một số phương diện:

3.1.1. Những kết quả đạt được

TAND Thành phố Hà Nội là TAND cấp tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương có một số nhiệm vụ sau đây trong việc giải quyết TCLĐ cá nhân (Điều 37 Luật Tổ chức TAND năm 2015):

- Sơ thẩm vụ việc theo quy định của pháp luật; Phúc thẩm vụ việc mà bản án, quyết định sơ thẩm của Tòa án nhân dân huyện, quận, thị xã thuộc Thành phố chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của pháp luật; Kiểm tra bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân huyện, quận, thị xã thuộc Thành phố, khi phát hiện có vi phạm pháp luật hoặc có tình tiết mới theo quy định của luật tố tụng thì kiến nghị với Chánh án Tòa án nhân dân cấp cao, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao xem xét, kháng nghị; Giải quyết việc khác theo quy định của pháp luật.

TAND Thành phố Hà Nội có cơ cấu tổ chức gồm:

- Ủy ban Thẩm phán; Tòa hình sự, Tòa dân sự, Tòa hành chính, Tòa kinh tế, Tòa lao động. Trường hợp cần thiết, Ủy ban thường vụ Quốc hội quyết định thành lập Tòa chuyên trách khác theo đề nghị của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao; Bộ máy giúp việc. Trong đó, Tòa lao động với chức năng là Tòa chuyên trách của TAND Thành phố Hà Nội có chức năng xét xử sơ thẩm những vụ việc TCLĐ cá nhân theo quy định của pháp luật; Phúc thẩm những vụ việc TCLĐ cá nhân mà bản án, quyết

định sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân huyện, quận, thị xã thuộc Thành phố bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của luật tố tụng (Điều 37 Luật Tố chức TAND năm 2015)

Trong thời gian qua, TAND Thành phố đã đạt được những kết quả tích cực trong công tác giải quyết TCLĐ cá nhân, cụ thể:

- Năm 2012, hai cấp TAND Thành phố Hà Nội thụ lý 139 vụ, giải quyết 118 vụ, đạt tỷ lệ 85%, chỉ có 01 vụ án bị hủy do nguyên nhân khách quan. Số thụ lý tăng 56 vụ so với năm 2011. Trong đó, Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội thụ lý sơ thẩm 10 vụ, giải quyết 9 vụ; thụ lý phúc thẩm 22 vụ, giải quyết 13 vụ. Tòa án cấp huyện thụ lý 107 vụ, giải quyết 96 vụ [21].

Năm 2013, toàn ngành thụ lý 230 vụ (tăng 91 vụ= 65,4% so với 2012), giải quyết 223 vụ, đạt tỷ lệ 96,9% số vụ án đã thụ lý (vượt chỉ tiêu của Ngành 7%). Các TCLĐ chủ yếu về đòi bảo hiểm xã hội giữa NLĐ với NSDLĐ và đòi nợ bảo hiểm xã hội giữa cơ quan Bảo hiểm xã hội với NSDLĐ; tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương. Tòa án đã hòa giải thành 47 vụ, chiếm tỷ lệ 21% [22].

- Năm 2014, hai cấp TAND Thành phố Hà Nội đã thụ lý 244 vụ, tăng 14 vụ = 6%; đã giải quyết 238 vụ, tăng 15 vụ = 6,7% so với cùng kỳ năm trước; đạt tỷ lệ 97,5%. Tòa án đã hòa giải thành 84 vụ = 35,2%. Các TCLĐ cá nhân chủ yếu là tranh chấp về bảo hiểm xã hội, tranh chấp liên quan đến xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ [23].

- Năm 2015, Tòa án đã thụ lý 351 vụ, tăng 107 vụ = 43,8%; đã giải quyết 345 vụ, tăng 107 vụ = 45%, đạt tỷ lệ 98 %. Trong 6 tháng đầu 2015, TAND TP Hà Nội thụ lý 8 vụ, giải quyết 6 vụ. Án lao động chủ yếu là tranh chấp về bảo hiểm xã hội (126 vụ = 35,9%), xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ [24]

Như vậy, trước sự gia tăng về số lượng TCLĐ nói chung cũng như TCLĐ cá nhân được các đương sự yêu cầu giải quyết, TAND Thành phố Hà Nội đã không ngừng đạt được tỷ lệ xét xử cao qua các năm, năm sau tỷ lệ xét xử thành công cao hơn năm trước. Tòa án cũng đẩy mạnh công tác hòa giải khi xét xử ở cả hai cấp toà, giúp giải quyết nhanh chóng nhiều tranh chấp, đảm bảo kịp thời quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

3.1.2. Những tồn tại và nguyên nhân

3.1.2.1. Những tồn tại

Mặc dù đã đạt được những kết quả nhất định trong quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân, tuy nhiên thông qua quá trình xét xử, số lượng vụ án TCLĐ cá nhân bị hủy án, sửa án ở cấp phúc thẩm tại TAND Thành phố vẫn còn tồn tại trong những năm trở lại đây. Cụ thể như:

Đối với án lao động trong năm 2014, tại cấp phúc thẩm TAND Thành phố Hà Nội:

- Tổng thụ lý: 27 vụ, việc (cũ : 13 vụ, mới 14 vụ). Toà án đã giải quyết: 27 vụ, việc. Trong đó: Toà án đưa ra xét xử: 23 vụ việc; Đình chỉ: 4 vụ việc. Bao gồm: Y án sơ thẩm: 10 vụ; Sửa án sơ thẩm: 7 vụ; Hủy án sơ thẩm: 6 vụ. Trong đó hủy án có lỗi của cấp sơ thẩm: 1 vụ (TAND quận Nam Từ Liêm) còn lại hủy không có lỗi của cấp sơ thẩm: TAND quận Từ Liêm: 2 vụ; TAND quận Hai Bà Trưng: 2 vụ, TAND quận Hoàn Kiếm: 1 vụ. Chủ yếu lý do hủy án do thiếu người tham gia tố tụng, phát sinh tình tiết mới ở cấp phúc thẩm, do rút đơn kháng cáo.

Nhìn chung, án phúc thẩm lao động tăng so với năm 2013 nhưng tỷ lệ án bị sửa, hủy nhiều hơn năm trước. Chủ yếu hủy do thiếu người tham gia tố tụng, thu thập đánh giá chứng cứ không đầy đủ, hủy do phát sinh tình tiết mới,... [27; tr.6,7]

Đối với án lao động trong năm 2015, tại cấp phúc thẩm TAND TP Hà Nội:

- Tổng thụ lý: 17 vụ, việc (cũ : 0 vụ, mới 17 vụ). Toà án đã giải quyết: 11 vụ, việc. Giảm so với cùng kỳ năm 2014 là 16 vụ = 59,2% (11/27) Trong đó: Toà án đưa ra xét xử: 11 vụ việc. Trong đó: Y án sơ thẩm: 04 vụ; Sửa án sơ thẩm: 06 vụ; Hủy án sơ thẩm: 01 vụ (hủy án của TAND quận Hai Bà Trưng do vi phạm tố tụng: xác định sai mối quan hệ pháp luật, thiếu người tham gia tố tụng và hết thời hiệu khởi kiện vụ án); Còn đang giải quyết: 06 vụ, việc [28; tr. 6,7]

Bên cạnh đó, quá trình giải quyết vụ án còn bộc lộ những hạn chế do xác định không đầy đủ các tình tiết liên quan và yêu cầu khởi kiện nên việc thu thập, xác minh chứng cứ không đầy đủ, việc đánh giá chứng cứ thiếu khách quan, toàn diện do áp dụng pháp luật không đúng. Đồng thời, việc soạn thảo bản án chưa được các Thẩm phán quan tâm đúng mức. Nội dung nhiều bản án chưa đáp ứng được yêu cầu, đặc biệt

là nhận định trong bản án còn quá sơ sài, thiếu tính thuyết phục, phần quyết định của bản án còn nhiều sai sót như tuyên không đầy đủ các quyền, nghĩa vụ (không tuyên nghĩa vụ giải quyết quyền lợi về bảo hiểm xã hội cho NLĐ khi HĐLĐ chấm dứt...), tuyên không rõ ràng, tuyên không cụ thể nên không thi hành án được.

Những nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc huỷ án, sửa án sơ thẩm của bản án của TAND cấp huyện tại cấp phúc thẩm (TAND Thành phố Hà Nội) là:

Thứ nhất, việc giải thích, áp dụng pháp luật nội dung của TAND còn chưa chính xác, cụ thể:

Vụ án về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng giữa Công ty TNHH Cadena Việt Nam với anh Nguyễn Quý Cường là một ví dụ:

Nguyên đơn là anh Nguyễn Quý Cường- sinh năm 1983. Địa chỉ: Tập thể Công ty cơ khí xây dựng Đại Mỗ, xã Tây Mỗ, huyện Từ Liêm, Hà Nội. Bị đơn là Công ty TNHH Cadena Việt Nam. Trụ sở: 38/6N Nguyễn Văn Trỗi, p15, quận Phú Nhuận, TP. Hồ Chí Minh. Đại diện theo pháp luật là Ông Mark Josef Willem Ketelaars. Chức vụ: Giám đốc điều hành. Đại diện hợp pháp là Bà Phạm Thị Kim Tiến sinh năm 1952. HKTT: Số 19 phố Thanh Hà, phường Đồng Xuân, quận Hoàn Kiếm, TP Hà Nội.

Ngày 01 tháng 9 năm 2008, anh Nguyễn Quý Cường có ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn số 080715 với Công ty Trách nhiệm Hữu hạn Cadena Việt Nam - đại diện Công ty là ông Mark Ketelaars (Quốc tịch Hà Lan) với công việc là Kỹ sư Tin học (phụ trách bộ phận IT Công ty Shell Việt Nam làm việc tại Hà Nội) với mức lương: 9.000.000 đồng và phụ cấp 225.000 đồng/một tháng; làm việc từ thứ 2 tới thứ 6 trong tuần với tổng số giờ làm việc 40 giờ/tuần. Cuối năm làm việc, ngoài tháng lương thứ 13, còn có thêm một khoản tiền lương thưởng dựa trên mức lao động đánh giá từ Công ty luôn được nhận vào cuối năm. Ngày 09 tháng 11 năm 2010, Công ty TNHH Cadena Việt Nam ra văn bản số 101109/QĐ – 2010, quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với anh Nguyễn Quý Cường, căn cứ dựa trên điểm d khoản 1 và điểm a khoản 3 theo điều 38 và khoản 1 theo điều 42 của BLLĐNước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Theo đó Công ty Cadena Việt Nam chi trả tổng số tiền là 34.450.000 đồng (ba mươi tư triệu bốn trăm năm mươi ngàn đồng) chi trả tương ứng với: 02 tháng tiền lương, 01 tháng lương thứ 13, tăng lương 3% sau một năm làm việc bắt đầu từ

tháng 09/2009 và số ngày phép năm chưa sử dụng hết, anh Cường đã được nhận số tiền này. Ngày 26/7/2011 anh Cường yêu cầu Công ty TNHH Cadena Việt Nam bồi thường do quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của Công ty cho anh Cường. Hiện nay anh Cường đã tìm được việc làm ở Công ty khác. Sau khi kết thúc vụ việc và nhận đủ những quyền lợi chế độ của bản thân theo BLLĐ Việt Nam quy định, anh Cường xin chấm dứt HĐLĐ số 080715 đối với Công ty TNHH Cadena Việt Nam.

Bản án sơ thẩm số 05/2012/LĐ-ST, ngày 31/8/2012 của Tòa án nhân dân huyện Từ Liêm- Hà Nội đã quyết định:

Chấp nhận một phần đơn khởi kiện của anh Nguyễn Quý Cường đối với Công ty TNHH Cadena Việt Nam. Buộc Công ty TNHH Cadena Việt Nam phải thanh toán tiền cho anh Cường trong những ngày không được làm việc từ 01/01/2011 đến ngày 31/08/2012 là 20 tháng với mức lương là $9.000.000 \times 3\% + 225.000 \times 20$ tháng = 189.900.000đồng. Tiền bồi thường hai tháng lương và phụ cấp: $9.495.000 \times 2 = 18.990.000$ đ. Tiền trợ cấp thôi việc: $9.495.000 \times 2,5$ tháng = 23.737.000đ. Như vậy tổng số tiền mà Công ty TNHH Cadena Việt Nam phải thanh toán cho anh Cường là: 223.132.500đ. Số tiền này được đối trừ với số tiền 34.450.000đ anh Cường đã nhận sau khi có quyết định nghỉ việc. Công ty TNHH Cadena Việt Nam còn phải thanh toán cho anh Cường là: 188.682.500đ.

Bác các yêu cầu khác của anh Nguyễn Quý Cường: Yêu cầu buộc Công ty TNHH Cadena Việt Nam phải thanh toán 6 ngày còn thiếu vi phạm thời gian thông báo thôi việc là 45 ngày làm việc đối với hợp đồng không xác định thời hạn: $9.270.000/23 \times 6$ đồng = 2.418.000đồng. Chi trả tiền lương tháng 13 năm 2011-2012: $9.270.000 \times 2 = 18.540.000$ đồng...

Không đồng ý với quyết định của bản án nên ngày 10 tháng 9 năm 2012 Công ty TNHH Cadena Việt Nam kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Sửa một phần bản án sơ thẩm số 05/2012/LĐ-ST, ngày 31/08/2012 của Tòa án nhân dân huyện Từ Liêm - TP Hà Nội, Tòa án phúc thẩm xử và quyết định: Chấp nhận một phần đơn khởi kiện của anh Nguyễn Quý Cường đối với Công ty TNHH Cadena Việt Nam về việc thanh toán tiền trợ cấp thôi việc và tiền thưởng năm 2010. Buộc Công ty TNHH Cadena Việt Nam thanh toán cho anh Cường tổng số tiền tiền trợ cấp

thôi việc và tiền thưởng 47.950.000đồng. Xác nhận anh Cường đã nhận 34.450.000đồng. Nay buộc Công ty TNHH Cadena Việt Nam thanh toán anh Cường số tiền còn thiếu là 13.500.000đồng (mười ba triệu năm trăm nghìn đồng). Bác yêu cầu khác của các đương sự. Kể từ khi bản án có hiệu lực pháp luật và người được thi hành án có đơn yêu cầu, người phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi theo lãi suất cơ bản do Ngân hàng nhà nước quy định tương ứng với thời gian và khoản tiền chưa thi hành án.

Trong vụ án này, TAND huyện Từ Liêm đã giải thích không đúng quy định pháp luật khi cho rằng việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải báo trước theo quy định tại Điều 38 BLLĐ phải bằng văn bản, hình thức thông báo qua thư điện tử chính thức của NSDLĐ sẽ không được chấp nhận. Chúng tôi cho rằng, TAND Thành phố Hà Nội đã giải thích và vận dụng quy định pháp luật hợp lý khi cho rằng việc báo trước khi đơn phương chấm dứt hợp đồng qua thư điện tử là hợp pháp, không trái quy định của pháp luật.

Thứ hai, việc xác định quan hệ tranh chấp còn chưa chính xác, vụ việc như sau:

Nguyên đơn là ông Ngô Quang Hưng sinh năm 1976. Nơi cư trú: Số 319 tổ 17 cụm 3, phường Ngọc Hà, quận Ba Đình, Thành phố Hà Nội. Bị đơn là Công ty TNHH thương mại và dịch vụ tư vấn toàn cầu BMF. Trụ sở: Số 8, ngõ 465 đường Hoàng Hoa Thám, quận Ba Đình, TP Hà Nội.

Ngày 13.7.2012 anh Ngô Quang Hưng khởi kiện Công ty TNHH thương mại và dịch vụ tư vấn toàn cầu BMF yêu cầu trả lương và thực hiện tiếp hợp đồng. Tòa án cấp sơ thẩm đã thụ lý vụ án và giải quyết theo thủ tục chung.

Tại biên bản đối chất ngày 24/9/2012 và các tài liệu khác các đương sự đều xác nhận anh Ngô Quang Hưng vào làm việc tại Công ty trên cơ sở hợp đồng lao động có thời hạn 3 năm từ 17/2/2012 đến 17/2/2015 với nhiệm vụ là nhân viên lái xe. Từ ngày 5/6/2012 anh Hưng không còn làm việc tại công ty. Về phía anh Hưng cho rằng công ty đã đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật nên đã khởi kiện đến tòa. Về phía công ty khẳng định anh Hưng đã tự ý nghỉ việc từ ngày 5/6/2012 công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với anh Hưng nên không có quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Tòa án cấp sơ thẩm đã ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án với lý do nguyên đơn không cung cấp được quyết định cũng như tài liệu chứng cứ thể hiện có việc chấm dứt hợp đồng là căn cứ để yêu cầu trả lương và thực hiện tiếp hợp đồng là không đúng và làm mất quyền khởi kiện của các đương sự.

Hội đồng xét xử phúc thẩm đã hủy quyết định đình chỉ vụ án của Tòa án nhân dân quân Ba Đình, giao hồ sơ vụ án về cho Tòa án quân Ba Đình thụ lý giải quyết lại vụ án theo đúng quy định của pháp luật.

Như vậy, quan hệ pháp luật trong vụ án này phải xác định là tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ là yêu cầu trả lương và thực hiện hợp đồng là không chính xác. Trong vụ án này, Tòa án cấp sơ thẩm phải xác định quan hệ pháp luật là “Tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ” và phải xác định xem có hay không việc đơn phương và ai là người đơn phương để giải quyết quyền và lợi ích hợp pháp của các bên theo HĐLĐ đã ký cũng như pháp luật lao động đã quy định.

Thứ ba, việc đánh giá chứng cứ còn chưa chuẩn xác, cụ thể:

Vụ án tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa Ngân hàng TMCP Kỹ thương Việt Nam (Techcombank) với bà Lê Minh Nguyệt:

Nguyên đơn là Bà Lê Minh Nguyệt sinh năm 1970. Địa chỉ: Số 2B Quang Trung, Hàng Trống, Hoàn Kiếm, Hà Nội. Bị đơn là Ngân hàng TMCP Kỹ thương Việt Nam (Techcombank). Địa chỉ trụ sở chính : Số 191 phố Bà Triệu, quận Hai Bà Trưng, Hà Nội.

Ngày 07/4/2012 Chủ tịch Hội đồng quản trị Ngân hàng Techcombank có gửi thư đề xuất tuyển dụng đối với bà Lê Minh Nguyệt với nội dung: Bà Nguyệt được tiếp nhận về công tác tại Công ty Techcombank AMC đối với chức vụ là Giám đốc công ty. Hình thức hợp đồng là hợp đồng không xác định thời hạn. Thời gian thử việc là 01 tháng kể từ ngày người lao động bắt đầu công việc tại công ty. Trong thư tuyển dụng quy định đầy đủ các quyền lợi và nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động.

Ngày 11/4/2012, bà Lê Minh Nguyệt đã ký xác nhận vào thư tuyển dụng nêu trên, với nội dung đồng ý với các điều khoản đề xuất tuyển dụng. Ngày 18/4/2012, bà Lê Minh Nguyệt chính thức vào làm việc tại công ty Techcombank AMC. Hết thời

gian thử việc hai bên không ký hợp đồng lao động, bà Nguyệt vẫn tiếp tục làm việc tại công ty Techcombank AMC. Ngày 10/7/2012, Chủ tịch Techcombank AMC thông báo không ký hợp đồng lao động với bà Nguyệt và yêu cầu bà Nguyệt bàn giao công việc.

Về phía bà Nguyệt cho rằng, giữa bà và công ty chỉ ký 01 thư đề xuất tuyển dụng hết thời gian thử thách, hai bên chưa ký hợp đồng lao động, bà vẫn tiếp tục làm việc tại công ty Techcombank AMC. Do đó, bà đã trở thành người lao động chính thức tại công ty Techcombank AMC.

Về phía công ty thì cho rằng, hết thời gian thử việc ngày 16/5/2012 công ty đã có quyết định gia hạn thử thách đối với bà Nguyệt thời gian 02 tháng kể từ ngày 18/5/2012 đến 18/7/2012. Nhưng bà Nguyệt không thừa nhận có việc gia hạn thử thách của công ty Techcombank AMC đối với bà.

Ngày 10/7/2012 Chủ tịch Techcombank AMC đã tổ chức buổi họp với thành phần gồm: Chủ tịch Techcombank AMC ông Alexandr Sharapko là Chủ tọa, Giám đốc bà Lê Minh Nguyệt, PGĐ ông Phạm Văn Lãng và PGĐ bà Đỗ Thị Yên là thư ký phiên họp. Biên họp có nội dung như sau:

“Chủ tịch Hội đồng Quản trị TCB quyết định không ký hợp đồng lao động với bà Nguyệt. Bà Nguyệt đã hiểu và đồng thuận với quyết định của Chủ tịch TCB và chủ tịch AMC. Ông Phan Văn Lãng sẽ tạm thời được bổ nhiệm vị trí Quyền giám đốc kể từ ngày 10.7.2012. Bà Nguyệt có trách nhiệm bàn giao lại toàn bộ công việc cho ông Phan Văn Lãng kể từ ngày hôm nay đến hết ngày thứ sáu 13/7/2012. Bà Nguyệt đồng ý và sẵn sàng bàn giao mọi công việc cho ông Lãng theo đúng kế hoạch nêu trên”.

Cuối biên bản có dòng “các thành viên tham dự cuộc họp đã đọc và đồng ý ký tên vào biên bản” và chữ ký của các thành viên tham gia phiên họp.

Tại phiên tòa phúc thẩm bà Nguyệt công nhận toàn bộ nội dung biên bản họp nêu trên là đúng. Nhưng bà cho rằng bà không đồng ý với nội dung của biên bản họp. Do vậy, trước khi ký vào Biên bản họp bà có ghi “đề nghị nhân sự thực hiện theo Luật Lao động”.

Bản án sơ thẩm có nhận định về nội dung biên bản họp ngày 10/7/2012, nhưng lại cho rằng đây chính là biên bản báo trước của NSDLĐ cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, chúng tôi đồng ý với quan điểm xét xử của TAND Thành phố Hà

Nội: Nhận định này của cấp sơ thẩm không đúng với quy định của pháp luật. Pháp luật lao động chỉ quy định báo trước trong trường hợp một bên đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Trong vụ án này, hai bên đều ký vào biên bản có nội dung không ký HĐLĐ. Đây được coi là sự tự nguyện thỏa thuận giữa NSDLĐ và NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ. Điều này phù hợp với quy định của pháp luật.

Tại cuộc họp, người sử dụng lao động đã thông báo không ký hợp đồng lao động với bà Nguyệt là người lao động. Bà Nguyệt không có ý kiến phản đối, không có bất cứ một yêu cầu nào đối với người sử dụng lao động về việc phải ký hợp đồng lao động đối với bà. Bà chỉ có yêu cầu nhân sự thực hiện theo luật lao động. Theo quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ thì HĐLĐ chấm dứt trong trường hợp :

“Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng”.

Đối chiếu với quy định nêu trên thì biên bản họp ngày 10/7/2012 có nội dung thỏa thuận phù hợp với quy định của pháp luật. Việc bà Nguyệt ký vào biên bản họp ngày 10/7/2012 đã thỏa mãn điều kiện được quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ.

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn áp dụng khoản 3 Điều 111 BLLĐ để cho rằng NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trong khi bà Nguyệt là NLĐ đang mang thai. Nhận định này không phù hợp với quy định tại khoản 3 Điều 36 BLLĐ. Như vậy, khi bà Nguyệt ký vào Biên bản họp ngày 10/7/2013 đây được coi là bà Nguyệt đã đồng ý thỏa thuận không ký hợp đồng lao động với Techcombank AMC.

Có thể nói rằng, pháp luật lao động chỉ quy định những chuẩn mực chung, mang tính định khung cho các đơn vị sử dụng lao động và NLĐ thực hiện, việc vận dụng các quy định của pháp luật lao động để giải quyết TCLĐ cá nhân cần linh hoạt, đánh giá khách quan, toàn diện các tình tiết có trong vụ án để bảo đảm được quyền và lợi ích hợp pháp cho các chủ thể.

3.1.2.2. Nguyên nhân

Những tồn tại trong công tác giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó bao gồm cả những yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan. Cụ thể chúng ta có thể kể đến một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, trong cơ chế phối hợp giữa Toà án với các đương sự cũng như các cơ quan có chức năng liên quan giải quyết TCLĐ vẫn còn những vướng mắc. Mặc dù Toà

án có quyền thu thập chứng cứ theo yêu cầu của đương sự hoặc tự mình thu thập chứng cứ nhưng chứng cứ tuy nhiên trên thực tế, để giải quyết xong một vụ án dân sự nói chung, trong đó có án lao động Toà án phải tiến hành cần ít nhất 08 lần thực hiện việc cấp, tổng đạt, thông báo văn bản tố tụng trong trường hợp bị đơn cố tình vắng mặt, cố tình không nhận hoặc có nhận những không ký nhận...gây khó khăn cho Toà án trong việc xét xử [20; tr.22]. Hơn nữa, nếu việc thông báo, cấp tổng đạt văn bản qua bưu điện thì nhân viên bưu điện chưa hẳn đã quan tâm đến đương sự ký nhận hay không, quan hệ như thế nào với người nhận...Hoặc trường hợp trong quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân, các cơ quan, tổ chức thậm chí NSDLĐ không “thiện chí” trong quá trình cung cấp chứng cứ để giải quyết vụ án cũng là những nguyên nhân ảnh hưởng tới quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, đội ngũ thẩm phán, hội thẩm nhân dân tham gia giải quyết TCLĐ cá nhân tại Toà án còn chưa thực sự đồng đều về chuyên môn, kinh nghiệm trong lĩnh vực lao động. Đội ngũ cán bộ, Thẩm phán chưa thực sự ổn định, chuyên nghiệp; trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, Thẩm phán tuy đã được nâng lên nhưng chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ và còn nhiều bất cập, hạn chế về một số mặt như: tri thức về xã hội, kinh tế thị trường, hành chính nhà nước, kỹ năng thực thi công vụ, cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong hoạt động công vụ... Chính những nguyên nhân này cũng ảnh hưởng chất lượng xét xử án TCLĐ cá nhân.

Thứ ba, đặc thù trong giải quyết TCLĐ cá nhân phải kể đến vai trò của tổ chức đại diện NLĐ trong quá trình giải quyết mà cụ thể là vai trò của cán bộ công đoàn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cán bộ công đoàn hầu hết là không chuyên trách, đều là người làm công hưởng lương của chủ sử dụng lao động, chịu sự phụ thuộc nên dễ tự ti, e ngại nếu thẳng thắn những vấn đề cần trao đổi, sợ bị chủ sử dụng lao động trù dập, kiểm soát để sa thải. Và đây cũng là nguyên nhân dẫn đến việc NLĐ chưa thực sự đặt niềm tin vào tổ chức Công đoàn để nhờ họ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi việc tranh chấp phải ra Toà án giải quyết. Thực tế các vụ án TCLĐ cá nhân mà Toà án thụ lý giải quyết hầu như vắng bóng việc NLĐ uỷ quyền cho Tổ chức công đoàn. Vì vậy, mặc dù pháp luật có quy định Tổ chức công đoàn cơ sở tại Doanh nghiệp nơi xảy ra TCLĐ cá nhân hoặc công đoàn cấp trên cơ sở nơi không có tổ chức công đoàn

cơ sở được quyền khởi kiện ra Tòa theo uỷ quyền của NLD nhưng vai trò của tổ chức công đoàn trong việc tham gia tố tụng tại Tòa án còn mờ nhạt, chưa thật sự mạnh mẽ để thực hiện tốt chức năng bảo vệ lợi ích của NLD.

Thứ tư, kết quả nghiên cứu thực tiễn xét xử các vụ án lao động cho thấy TCLĐ xảy ra trong thực tế khá nhiều nhưng số vụ việc được đưa đến Tòa án thì thường rất ít. Lẽ dĩ nhiên, nếu tranh chấp xảy ra mà giải quyết được bằng các phương thức khác, thay vì phải đưa đến toà án thì sẽ là điều đáng mừng. Song trên thực tế sự hạn chế đó lại do những rào cản của thủ tục giải quyết TCLĐ mà một trong các nguyên nhân phải đề cập đó là hiểu biết pháp luật, nhận thức về giải quyết TCLĐ tại Tòa án của các bên trong quan hệ này còn hạn chế. NLD còn chưa nhận thức đầy đủ quyền và nghĩa vụ theo quy định pháp luật, điều đó cũng tạo nên tâm lý “e ngại” khi tham gia giải quyết TCLĐ tại TAND.

3.2. Một số kiến nghị

3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân

Phương thức Tòa án đã được sử dụng để giải quyết TCLĐ trong một thời gian dài và trên thực tế nó đã để lại tác động tích cực góp phần chấm dứt các TCLĐ xảy ra. Tuy nhiên, các TCLĐ có xu hướng ngày càng gia tăng về số lượng và tính chất cũng như mức độ phức tạp ngày càng cao, trong khi đó không ít các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ tỏ ra không phù hợp và không thích nghi kịp so với sự phát triển của quan hệ lao động. Vì vậy, để quá trình giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án diễn ra thuận lợi, mang lại hiệu quả cao thì chúng ta cần tập trung thực hiện một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần sửa đổi các quy định của pháp luật để có thể áp dụng thủ tục giải quyết rút gọn vụ án lao động theo quy định của BLTTDS đạt được hiệu quả.

Thủ tục giải quyết rút gọn vụ án dân sự là thủ tục mới được quy định trong BLTTDS năm 2015 trong phần thứ tư “Giải quyết vụ án dân sự theo thủ tục rút gọn” từ Điều 316 đến Điều 324.

Theo kinh nghiệm của các nước trên thế giới, thủ tục giải quyết rút gọn thường được áp dụng đối với các vụ án có giá ngạch thấp, chứng cứ rõ ràng. Thủ tục này có ưu điểm là nhanh chóng, đơn giản, ít tốn kém. Thực tiễn cho thấy các vụ án lao động ở Việt Nam hiện nay thường là những vụ án có giá trị tranh chấp không lớn và hầu như

không phức tạp trong việc xác minh, thu thập chứng cứ, song vẫn có những vụ tranh chấp có giá trị rất lớn (điển hình là các vụ việc về nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của NSDLĐ). Tuy nhiên, với nguyên tắc “công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật” với mục đích khôi phục trong thời gian sớm nhất quyền, lợi ích hợp pháp các bên nhằm ổn định đời sống, tiếp tục quan hệ lao động nên việc áp dụng thủ tục rút gọn trong giải quyết vụ án lao động là hết sức cần thiết. Trong điều kiện thực tiễn ở nước ta hiện nay, khi mà đại bộ phận là TCLĐ cá nhân liên quan chủ yếu đến việc làm, tiền lương, thu nhập...thì với thủ tục tố tụng thông thường sẽ khó đạt được mục tiêu mà nguyên tắc giải quyết TCLĐ trên đã xác định và làm “nản lòng” không ít NLD khi tham gia giải quyết TCLĐ tại Tòa án nhân dân. Theo kinh nghiệm của pháp luật Tố tụng Nhật Bản, giải quyết TCLĐ cá nhân thông qua Tòa án bao gồm thủ tục dành riêng cho TCLĐ và thủ tục giải quyết giống như vụ án dân sự thông thường. Đương sự có thể lựa chọn ngay từ đầu việc giải quyết tranh chấp của mình bằng thủ tục đặc biệt dành riêng cho TCLĐ hay theo thủ tục dân sự thông thường. Luật Tòa án lao động (thủ tục tố tụng lao động) của Nhật Bản ban hành năm 2004 (có hiệu lực từ tháng 4 năm 2006) quy định về việc giải quyết TCLĐ cá nhân theo thủ tục đặc biệt. Nếu đương sự lựa chọn giải quyết tranh chấp theo thủ tục này, Hội đồng gồm một Thẩm phán và hai thành viên khác là những người có kiến thức và kinh nghiệm về các vấn đề lao động sẽ tiếp cận để giải quyết tranh chấp. Nếu hội đồng này không thành công trong việc giúp các bên đạt được thỏa thuận và quyết định của hội đồng bị ít nhất một bên phản đối thì vụ việc sẽ được giải quyết tiếp theo thủ tục một vụ án dân sự thường được quy định trong BLTTDS.

Điều 65 BLTTDS năm 2015 của Việt Nam quy định “Việc xét xử sơ thẩm, phúc thẩm vụ án dân sự theo thủ tục rút gọn do một Thẩm phán tiến hành”. Đồng thời, Điều 317 BLTTDS năm 2015 quy định, điều kiện áp dụng thủ tục rút gọn là:

“1. Tòa án giải quyết vụ án theo thủ tục rút gọn khi có đủ các điều kiện sau:

a) Vụ án có tình tiết đơn giản, quan hệ pháp luật rõ ràng, đương sự đã thừa nhận nghĩa vụ; tài liệu, chứng cứ đầy đủ, bảo đảm đủ căn cứ để giải quyết vụ án và Tòa án không phải thu thập tài liệu, chứng cứ;b) Các đương sự đều có địa chỉ nơi cư trú, trụ sở rõ ràng; c) Không có đương sự cư trú ở nước ngoài, tài sản tranh chấp ở nước ngoài,

trừ trường hợp đương sự ở nước ngoài và đương sự ở Việt Nam có thỏa thuận đề nghị Tòa án giải quyết theo thủ tục rút gọn hoặc các đương sự đã xuất trình được chứng cứ về quyền sở hữu hợp pháp tài sản và có thỏa thuận thống nhất về việc xử lý tài sản.

2. Đối với vụ án lao động đã được thụ lý, giải quyết theo thủ tục rút gọn mà NSDLĐ có quốc tịch nước ngoài hoặc người đại diện theo pháp luật của họ đã rời khỏi địa chỉ nơi cư trú, nơi có trụ sở mà không thông báo cho đương sự khác, Tòa án thì bị coi là trường hợp cố tình giấu địa chỉ. Tòa án vẫn giải quyết vụ án đó theo thủ tục rút gọn quy định tại Phần này”.

Ngoài ra, Khoản 3, Điều 316 BLTTDS năm 2015 còn quy định về phạm vi áp dụng thủ tục rút gọn như sau “Trường hợp luật khác có quy định tranh chấp dân sự được giải quyết theo thủ tục rút gọn thì việc giải quyết tranh chấp đó được thực hiện theo thủ tục quy định tại Phần này”. Như vậy, để TCLĐ được áp dụng thủ tục rút gọn nhằm bảo vệ kịp thời, nhanh chóng quyền và lợi ích của đương sự thì cần sửa đổi, bổ sung và có quy định cụ thể, rõ ràng về việc xác định phạm vi các vụ TCLĐ cần áp dụng theo thủ tục rút gọn làm cơ sở để vận dụng các quy định của BLTTDS năm 2015 về thủ tục giải quyết rút gọn vụ án khi giải quyết các TCLĐ.

Thứ hai, pháp luật cần quy định cụ thể hơn về sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã và đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể NLD hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động trong Hội đồng xét xử vụ án lao động.

Trong quan hệ lao động, đặc biệt là ở Việt Nam khi mà khả năng tranh tụng tại Tòa án của NLD còn rất hạn chế, điều này xuất phát từ trình độ chuyên môn lẫn khả năng hiểu biết về pháp luật tố tụng lẫn pháp luật lao động còn hạn chế. Do đó, pháp luật về tố tụng đã có quy định cho phép đại diện NLD có thể tham gia tranh tụng tại tòa để tạo sự cân bằng lợi thế về quyền, nghĩa vụ chứng minh trong giải quyết TCLĐ cá nhân vì thông thường NSDLĐ là người có nhiều lợi thế hơn so với NLD trong quá trình tranh tụng tại Tòa.

Có thể thấy việc bổ sung sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã và đang làm việc tại tổ chức đại diện lao động đã phần nào hiện thực hóa nguyên tắc giải quyết TCLĐ đã được ghi nhận trong BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, bên cạnh các cán bộ công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động, Điều 63 BLTTDS năm 2015 còn quy

định có thể cử người có kiến thức về pháp luật lao động tham gia vào việc giải quyết TCLĐ tại phiên toà sơ thẩm. Chúng tôi cho rằng, cần có văn bản hướng dẫn cụ thể điều kiện cũng như trình tự, thủ tục để cử một người được coi là: “có kiến thức về pháp luật lao động” tham gia xét xử tại phiên toà. Bởi lẽ, khi mà vẫn còn những hạn chế trong hoạt động của cán bộ công đoàn hiện nay, việc NLD có nhu cầu cũng như nhằm mục đích bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích của các bên thì lựa chọn được người có kiến thức về pháp luật lao động là thực sự có ý nghĩa.

***Thứ ba,** pháp luật cần có những quy định cụ thể, rõ ràng về phạm vi và yêu cầu khởi kiện.*

Điều 5, BLTTDS năm 2015 quy định “Đương sự có quyền quyết định việc khởi kiện, yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết vụ việc dân sự. Tòa án chỉ thụ lý giải quyết vụ việc dân sự khi có đơn khởi kiện, đơn yêu cầu của đương sự và chỉ giải quyết trong phạm vi đơn khởi kiện, đơn yêu cầu đó”. Đây là quy định hết sức tiến bộ, thể hiện đúng tinh thần tự chủ, tự quyết và định đoạt của đương sự. Tuy nhiên, pháp luật mới chỉ quy định Tòa án chỉ được giải quyết vụ việc trong “phạm vi đơn khởi kiện, đơn yêu cầu” của đương sự nhưng giới hạn để phân biệt việc “giải quyết vượt quá yêu cầu” hay “giải quyết không triệt để vụ án” lại chưa có quy định hoặc hướng dẫn chi tiết. Do đó, trong các văn bản hướng dẫn cần quy định cụ thể thế nào là “giải quyết vượt quá yêu cầu” hoặc “giải quyết không triệt để vụ án” để tạo sự thống nhất trong việc áp dụng pháp luật của các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền trong việc giải quyết tranh chấp, đảm bảo việc giải quyết tranh chấp được hiệu quả, nhanh chóng, đúng quy định pháp luật, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên đương sự.

***Thứ tư,** cần quy định Tòa án tiến hành hoà giải ở tất cả các giai đoạn xét xử vụ án lao động.*

Trên cơ sở quy định của BLTTDS sửa đổi, bổ sung năm 2011, BLTTDS 2015 tiếp tục quy định về việc hoà giải tại Tòa án đối với vụ án lao động. Tuy nhiên, BLTTDS năm 2015 cũng giống như BLTTDS trước đây là chỉ mới quy định hoà giải do Tòa án tiến hành tại giai đoạn chuẩn bị xét xử sơ thẩm, đối với giai đoạn phúc thẩm, BLTTDS chỉ quy định về việc Tòa án công nhận sự thỏa thuận của các đương sự khi các đương sự tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án dân sự mà chưa

có quy định về thủ tục hòa giải trong giai đoạn này cũng như giai đoạn giám đốc thẩm, tái thẩm. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử cho thấy, quá trình giải quyết vụ án trong những giai đoạn này, nếu việc hòa giải được thực hiện sẽ hạn chế được số lượng bản án bị hủy để xét xử lại, qua đó hạn chế được việc kéo dài tố tụng.

Với quy định về hòa giải của BLTTDS năm 2015, cần đánh giá cụ thể, rõ ràng để đổi mới phương thức hòa giải, đưa ra được những giải pháp hoàn thiện hơn về thủ tục hòa giải, cũng như phương thức hòa giải nhằm nâng cao hơn nữa chất lượng hòa giải.

BLTTDS năm 2015 chỉ mới quy định hòa giải do Tòa án tiến hành tại giai đoạn chuẩn bị xét xử sơ thẩm, đối với giai đoạn phúc thẩm, BLTTDS chỉ quy định về việc Tòa án công nhận sự thỏa thuận của các đương sự khi các đương sự tự thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án dân sự mà chưa có quy định về thủ tục hòa giải trong giai đoạn này cũng như giai đoạn giám đốc thẩm, tái thẩm. Trong thực tiễn, quá trình giải quyết vụ án trong những giai đoạn này, nếu việc hòa giải được thực hiện sẽ hạn chế được số lượng bản án bị hủy để xét xử lại, qua đó hạn chế được việc kéo dài tố tụng. Mặt khác, trong các vụ án lao động các bên đương sự phần lớn là những người có trình độ hiểu biết pháp luật nên việc giải thích pháp luật để họ hiểu và nhận thức được các vấn đề cần giải quyết tương đối thuận lợi. Hay, trong thực tiễn xét xử, nhiều trường hợp các đương sự có thể hòa giải thành tại giai đoạn thi hành án nhưng lại không có căn cứ pháp lý để giải quyết trong trường hợp này. Do đó, pháp luật cần mở rộng và có những quy định cụ thể để có cơ sở pháp lý tiến hành hòa giải tại tất cả các giai đoạn xét xử của vụ án lao động, đảm bảo và nâng cao hiệu quả của công tác hòa giải tại Tòa án, giúp vụ án được giải quyết nhanh chóng, hiệu quả, đồng thời đề cao mục đích của việc giải quyết TCLĐ là nhằm hướng tới việc duy trì quan hệ lao động nên thủ tục hoà giải cần được chú trọng đúng mức.

3.2.2. Nâng cao hiệu quả việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội

Thứ nhất, cần tăng cường công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động đến mọi người, đặc biệt là NLD và NSDLĐ. Các Tòa án nhân dân trên địa bàn Thành phố cần chú trọng việc tuyên truyền, phổ biến quy định của BLTTDS và quy định về thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Tòa án nhân dân để mọi chủ thể hiểu được vị trí, vai

trò của Tòa án nhân dân trong giải quyết các TCLĐ. Xét xử tại phiên tòa cũng được coi là hình thức giáo dục pháp luật có tác dụng tích cực trong việc cảnh tỉnh, răn đe, phòng ngừa phát sinh các TCLĐ mới. Qua phiên tòa sẽ giúp cho ý thức pháp luật của NLD, NSDLĐ được nâng cao. Ngoài ra, cần tăng cường công tác xét xử lưu động góp phần phổ biến, giáo dục pháp luật đến NLD.

Thứ hai, cần quán triệt quan điểm tuân thủ pháp chế và tinh thần trách nhiệm đồng thời khắc phục quan điểm coi nhẹ công tác giải quyết các vụ việc lao động trong nội bộ ngành Tòa án để đảm bảo việc giải quyết các vụ án lao động được diễn ra nhanh chóng, khách quan, kịp thời và đúng pháp luật [29].

Thứ ba, cần xử lý nghiêm minh đối với những hành vi vi phạm pháp luật lao động của các doanh nghiệp, ngăn chặn việc các doanh nghiệp “lách luật” khi các chế tài xử lý chưa đồng bộ. Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần thường xuyên theo dõi, hướng dẫn các doanh nghiệp thực hiện nghiêm túc các quy định liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLD; tổ chức thanh tra, kiểm tra để kịp thời phát hiện và ngăn chặn các trường hợp vi phạm pháp luật lao động dẫn đến TCLĐ.

Thứ tư, cần củng cố, tổ chức nhân sự các Tòa án lao động, tăng cường việc bồi dưỡng kiến thức về lao động – xã hội và đặc biệt là kiến thức về pháp luật lao động để các Tòa án lao động có khả năng đảm nhiệm công việc mới này trong tương lai. Nâng cao năng lực chuyên môn, bản lĩnh nghề nghiệp của cán bộ, công chức nhằm đảm bảo thực hiện tốt công tác giải quyết, xét xử các vụ án, đặc biệt là các Thẩm phán tham gia xét xử (Tăng cường công tác đào tạo, tập huấn, hướng dẫn về chuyên môn nghiệp vụ, từng bước nâng cao trình độ, kinh nghiệm và bản lĩnh nghề nghiệp cho Thẩm phán, cán bộ Tòa án đáp ứng yêu cầu công tác xét xử). Chấn chỉnh, xử lý kịp thời, nghiêm khắc các vi phạm, khuyết điểm trong công tác của cán bộ, công chức, đồng thời xem xét trách nhiệm của thủ trưởng cơ quan, đơn vị có người vi phạm nhằm tăng cường kỷ luật, kỷ cương trong toàn ngành.

Thứ năm, cần thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo, các cuộc họp liên tịch với các cơ quan hữu quan như sở tư pháp, viện kiểm sát nhân dân các cấp, liên đoàn lao động để trao đổi, rút kinh nghiệm, giải quyết những vấn đề vướng mắc trong quá trình xét xử. Tòa án các cấp cần làm tốt công tác tổng kết xét xử, đảm bảo về nội dung

báo cáo định kỳ hoặc theo yêu cầu của Tòa án nhân dân tối cao, Hội đồng nhân dân. Qua đó phát hiện những vướng mắc, bất cập để đề xuất ý kiến với cơ quan có thẩm quyền ban hành các văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật thống nhất.

Thứ sáu, TAND Thành phố và các quận, huyện cần quan tâm đặc biệt đến công tác thi hành án. Các phán quyết của Tòa án được đảm bảo thi hành bằng sự cưỡng chế của cơ quan thi hành án lao động. Việc thi hành án đạt hiệu quả cao sẽ khẳng định được vai trò đặc biệt của tòa án trong việc giải quyết TCLĐ. Trong một số trường hợp, việc bản án tuyên không rõ, thiếu cụ thể khiến đương sự cố tình lợi dụng sơ hở đó để không chấp hành bản án, gây khó khăn cho cơ quan thi hành án. Vì vậy cần đề cao công tác điều tra, giám sát, kiểm tra đối tượng của cơ quan thi hành án. Để tránh gặp phải những thiếu sót này lãnh đạo các ngành Tòa án nhân dân cần nâng cao năng lực của các cán bộ ngành Tòa án, thường xuyên cử cán bộ tham gia lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, hàng năm phải tổ chức các đợt tập huấn nghiệp vụ xét xử cho Thẩm phán, Thẩm tra viên, Thư ký và Hội thẩm TAND.

Kết luận chương 3

Trong chương 3, Luận văn đi sâu phân tích thực trạng giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội để từ đó đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật. Thực trạng giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân Hà Nội trong thời gian qua đã được Luận văn triển khai trên cơ sở các nội dung sau: Thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án trên ba phương diện những kết quả đạt được, những tồn tại và nguyên nhân của những tồn tại. Thông qua việc đánh giá những kết quả đạt được và tồn tại như vậy, Luận văn đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND trong thời gian tới.

KẾT LUẬN

Các quan hệ lao động ngày càng gia tăng và phát triển đa dạng, các TCLĐ phát sinh từ quan hệ lao động cũng từ đó tăng nhanh và ngày càng phức tạp. Do đó cần có những phương thức giải quyết hiệu quả để áp dụng vào từng vụ án lao động góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Tòa án có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân. Tuy nhiên nói như vậy không có nghĩa là Tòa án là cơ quan duy nhất giải quyết TCLĐ cá nhân. Bên cạnh cơ chế giải quyết thông qua tòa án, các TCLĐ cá nhân còn được giải quyết thông qua cơ chế hòa giải hoặc do các bên tự định đoạt. BLTTDS năm 2015 cùng với BLLĐ năm 2012 đã giúp cho việc giải quyết TCLĐ cá nhân được thống nhất, thể hiện bước phát triển mới của pháp luật Việt Nam.

Việc giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nhân dân Thành phố Hà Nội nói riêng cũng như TAND nói chung trong những năm vừa qua đã đạt được rất nhiều thành tựu cần được phát huy nhưng bên cạnh đó, việc giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án Việt Nam vẫn còn nhiều hạn chế, vướng mắc. Trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế và các quan hệ lao động ngày càng đa dạng, phức tạp thì vai trò của Tòa án trong việc giải quyết TCLĐ ngày càng rõ nét. Do đó, cần phải có những thay đổi, bổ sung cả về luật hình thức (BLTTDS) và luật nội dung (BLLĐ) cho phù hợp, góp phần củng cố niềm tin của các chủ thể vào pháp luật và hoạt động của cơ quan nhà nước trong việc giải quyết các TCLĐ cá nhân xảy ra./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Công Bảy (2006), *Thủ tục giải quyết các vụ án lao động theo Bộ luật Tố tụng dân sự*, Nxb. Chính trị Quốc gia, Hà Nội;
2. Nguyễn Việt Cường (2004), *72 vụ án tranh chấp lao động điển hình – Tóm tắt và bình luận*, Nxb. Lao động – Xã hội, Hà Nội;
3. Vũ Thị Thu Hiền (2002), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
4. Đoàn Thị Hiền (2005), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân theo BLTTDS 2004*, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội;
5. Lê Thị Hường (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội;
6. Vương Thu Hoà (2012), *Tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội;
7. Nguyễn Thị Thanh Huệ (2014), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhân dân – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội;
8. TS. Lưu Bình Nhưỡng (Chủ biên), TS. Nguyễn Xuân Thu – TS. Đỗ Thị Dung (2015), *Bình luận khoa học BLLĐ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb Lao động, Hà Nội;
9. Quốc hội (2004), Bộ luật Tố tụng dân sự (sửa đổi, bổ sung 2011);
10. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động;
11. Quốc hội (2015), Luật Tổ chức Tòa án nhân dân;
12. Quốc hội (2015), Bộ luật Tố tụng dân sự;
13. Nguyễn Đỗ Sơn (2008), *Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Singapore và Malaysia – Bài học và khả năng vận dụng vào điều kiện thực tế ở Việt Nam*, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội;

14. Ngô Thị Tâm (2012), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân – Một số bất cập và hướng hoàn thiện*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội;
15. Nguyễn Xuân Thu (2007), *Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2006*, Tạp chí Luật học, Đại học Luật Hà Nội;
16. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), *Kỷ yếu hội thảo giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức*, Hà Nội;
17. Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*, Hà Nội;
18. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2012), *100 thuật ngữ thông dụng nhất về quan hệ lao động được quốc tế sử dụng*, Nxb. Lao động – Xã hội, Hà Nội;
19. Toà án nhân dân Tối cao (2005), *Tham luận của Toà Lao động Toà án nhân dân tối cao về công tác xét xử các vụ án lao động*, Hà Nội;
20. Toà án nhân dân Tối cao (2015), *Hội thảo kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình Tổ tụng lao động cho Việt Nam*, Hà Nội;
21. Toà án nhân dân thành phố Hà Nội (2012), *Báo cáo kết quả công tác năm 2012 và nhiệm vụ công tác năm 2013 của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội tại kỳ họp thứ 6 Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội (khóa XIV)*;
22. Toà án nhân dân thành phố Hà Nội (2013), *Báo cáo kết quả công tác năm 2013, nhiệm vụ công tác năm 2014 của ngành Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội (Phục vụ kỳ họp thứ 8 Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội khóa XIV)*;
23. Toà án nhân dân thành phố Hà Nội (2014), *Báo cáo kết quả công tác năm 2014, nhiệm vụ công tác năm 2015 của ngành Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội (Phục vụ kỳ họp thứ 11 Hội đồng nhân dân thành phố Hà Nội khóa XIV)*;
24. Toà án nhân dân Thành phố Hà Nội (2015), *Báo cáo kết quả công tác năm 2015, nhiệm vụ công tác năm 2016 của hai cấp Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*;

25. TS.Lê Thị Hoài Thu, (2009), *Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại toà án - Một số bất cập và hướng hoàn thiện*, đăng trên webside Bộ Lao động – Thương binh và xã hội tại địa chỉ:

<http://www.molisa.gov.vn/vi/pages/chitietttn.aspx?IDNews=14854>

26. Toà án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc (2014), Báo cáo tổng kết công tác ngành Tòa án – Tòa án nhân dân tỉnh Vĩnh Phúc năm 2007, 2008, 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, Vĩnh Phúc;

27. Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội (2014), Báo cáo công tác kiểm sát án Hành chính – Kinh tế - Lao động và các việc khác theo qui định của pháp luật năm 2014;

28. Viện Kiểm sát nhân dân Thành phố Hà Nội (2015), Báo cáo công tác kiểm sát giải quyết các vụ án Hành chính, vụ việc Kinh doanh thương mại, lao động và các việc khác theo qui định của pháp luật năm 2015;

29. Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2014), Chuyên đề: Thực tiễn công tác kiểm sát việc tuân theo pháp luật theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi và những biện pháp nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác kiểm sát giải quyết các vụ, việc dân sự, TP. Hồ Chí Minh;

(Xem chi tiết tại:

<http://www.vksnd.hochiminhcity.gov.vn/tintuc/Lists/Posts/Post.aspx?List=ad9f76af%2D6b80%2D4ea2%2Da8be%2D93f18b9cad72&ID=196&Web=1eac1f4b%2D1d0d%2D4ae2%2D8f9a%2De7c7668eac57>, truy cập lúc 16:00 GMT+7, ngày 28/7/2016)

30. Chử Thị Xuyên (2013), *Những điểm mới về tranh chấp lao động và đình công trong BLLĐ 2012*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.