

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

**CAO PHƯƠNG HIỀN**

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG  
TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN NAY**

**Ngành: Luật Kinh tế**  
**Mã số: 8.38.01.07**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT KINH TẾ**

**NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC:**  
**TS. PHẠM THỊ THÚY NGÀ**

**HÀ NỘI - 2018**

## **LỜI CAM ĐOAN**

Tôi xin cam đoan đây là đề tài nghiên cứu khoa học do tôi thực hiện dưới sự hướng dẫn của TS. Phạm Thị Thúy Nga.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính khoa học cũng như về nội dung trích dẫn tài liệu trong luận văn này.

*Hà Nội, ngày 28 tháng 8 năm 2018*

**Học viên**

**Cao Phương Hiền**

## MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	1
<b>Chương 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI.....</b>	<b>6</b>
1.1. Tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải.....	6
1.2. Điều chỉnh pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải .....	15
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN.....</b>	<b>30</b>
2.1. Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải theo pháp luật Việt Nam .....	30
2.2. Thực trạng hoạt động giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải tại Việt Nam.....	46
<b>Chương 3: ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI.....</b>	<b>56</b>
3.1. Định hướng hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải.....	56
3.2. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải .....	59
3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải .....	63
<b>KẾT LUẬN .....</b>	<b>71</b>
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....</b>	<b>73</b>
<b>PHỤ LỤC</b>	

## DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ	: Bộ luật lao động
BLTTDS	: Bộ luật tố tụng dân sự
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
ILO	: International Labor Organization (Tổ chức Lao động quốc tế)
ASEAN	: Association of South East Asian Nations (Hiệp hội các quốc gia Đông Nam Á)
TNHH	: Công ty trách nhiệm hữu hạn
HGVLĐ	: Hòa giải viên lao động
UBND	: Ủy ban nhân dân
HĐTTLĐ	: Hội đồng trọng tài lao động
TCLĐ	: Tranh chấp lao động
UBTVQH	: Ủy ban thường vụ quốc hội
BHXH	: Bảo hiểm xã hội

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Là một trong những chế định pháp lý của hệ thống pháp luật nói chung, pháp luật lao động nói riêng, tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải giữ vị trí quan trọng trong quan hệ pháp luật về lao động, liên quan đến quyền và nghĩa vụ của chủ thể tham gia quan hệ lao động, đặc biệt là quyền lợi hợp pháp khi NLD bị sa thải. Trong điều kiện chúng ta đang xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, các quan hệ lao động phát sinh trong hoạt động kinh tế - xã hội ngày càng trở nên phức tạp với cấp độ khác nhau và xuất hiện nhiều yếu tố cần phải xử lý một cách đồng bộ, thống nhất, có hiệu quả như quan hệ lao động trong khu vực đầu tư nước ngoài, khu vực tư nhân, các doanh nghiệp nhà nước đang được cổ phần hóa; đặc biệt khi Việt Nam đang hội nhập kinh tế quốc tế, sự giao lưu lao động giữa các nước ASEAN, sự tham gia của Việt Nam vào AFTA đa phương và song phương... đòi hỏi phải có nhận thức mới về quan hệ lao động thông qua tranh chấp trong trường hợp NLD bị sa thải.

Việc bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người sử dụng lao động và NLD trong trường hợp NLD bị sa thải là vấn đề không chỉ mang tính chất pháp lý mà còn mang ý nghĩa kinh tế, xã hội trong điều kiện Việt Nam đang hội nhập sâu rộng và muốn làm bạn với tất cả các nước trong khu vực và quốc tế. Đòi hỏi này đặt ra cho những người làm công tác nghiên cứu và thực hiện nhiệm vụ phải nắm bắt và vận dụng một cách hài hòa pháp luật lao động của các quốc gia vào điều kiện lịch sử cụ thể của Việt Nam khi Việt Nam tham gia các điều ước quốc tế về pháp luật lao động; đồng thời, chúng ta cũng phải có nghĩa vụ cung cấp các thông tin pháp luật cần thiết về lao động nói chung và tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải nói riêng đến cộng đồng lao động quốc tế để khi có tranh chấp xảy ra, các chủ thể trong quan hệ lao động (là tổ chức, cá nhân nước ngoài) có cơ hội tham khảo, vận dụng nhằm đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên khi xảy ra tranh chấp.

Thực trạng tranh chấp lao động dưới hình thức sa thải NLD ở nước ta thời gian qua diễn ra hết sức phức tạp. Một mặt, các chủ thể chưa nhận thức được quyền và nghĩa vụ khi tham gia giải quyết tranh chấp lao động; mặt khác, pháp luật về vấn đề này còn nhiều bất cập về thủ tục, trình tự, về hội dung hòa giải, về giải quyết tranh chấp tại tòa án... đã làm cho việc tổ chức, áp dụng pháp luật còn nhiều hạn chế, ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi NLD bị sa thải, gây bức xúc trong xã hội và tác động đến đời sống, công ăn việc làm của người làm công ăn lương. Đây cũng là nguyên nhân cho sự mất lòng tin của NLD đến chính sách lao động nói chung và hệ thống pháp luật về lao động nói riêng.

Theo pháp luật Việt Nam, tranh chấp lao động là một trong những nội dung cơ bản của hệ thống pháp luật lao động, mang tính phổ biến, phát sinh trong quan hệ pháp luật lao động, giữa cá nhân NLD và người sử dụng lao động. Mặc dù quyền và nghĩa vụ của hai bên trong quan hệ lao động đã được quy định tương đối cụ thể nhưng các tranh chấp lao động vẫn xảy ra và có xu hướng gia tăng, đặc biệt là tranh chấp trong trường hợp NLD bị sa thải. Thực tế cho thấy số lượng các vụ tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải tại Tòa án luôn chiếm một tỷ lệ tương đối cao, diễn ra phức tạp và gay gắt. Trong đó, có nhiều trường hợp là sa thải trái pháp luật, người sử dụng lao động sa thải NLD một cách bừa bãi, vô căn cứ. Trong nhiều trường hợp hành vi tùy tiện sa thải NLD, người sử dụng lao động sẽ có thể đối mặt với những rủi ro pháp lý. Hậu quả là họ phải nhận bản án bất lợi khi NLD thắng kiện dẫn đến doanh nghiệp phải bồi thường và mất uy tín. Nguyên nhân chủ yếu là do chủ doanh nghiệp chưa nắm rõ quy định pháp luật về sa thải hoặc trình tự, thủ tục sa thải theo BLLĐ hiện hành. Bên cạnh đó, cũng có những trường hợp NLD bị sa thải do có hành vi trộm cắp, tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh hoặc có hành vi sai trái ảnh hưởng đến tổ chức, doanh nghiệp, hoặc không nắm được pháp luật. Khi TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải xảy ra, NLD sẽ phải chịu thiệt thòi về mặt pháp lý, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của bản thân, gia đình và tác động tiêu cực đến xã hội như nghèo đói, thất nghiệp và các tệ nạn xã hội khác mà gia đình của NLD phải gánh chịu.

Với những lý do trên, để bảo đảm trật tự, kỷ cương trong các tổ chức, doanh nghiệp, góp phần thúc đẩy sự phát triển của sản xuất kinh doanh nói chung cũng như bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động và NLD nói riêng, Tôi đã lựa chọn đề tài: ***“Giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải theo pháp luật Việt Nam hiện nay”*** làm luận văn thạc sĩ của mình.

## **2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài**

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về tranh chấp lao động nói riêng, đề tài này đã được các nhà khoa học, luật gia nghiên cứu ở các mức độ khác nhau nhưng hiện tại chưa có công trình nào đi sâu vào vấn đề ***“giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải”***, ví dụ như: Luận văn thạc sĩ luật học ***Giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án theo pháp luật Việt Nam*** do Lê Thị Hường thực hiện năm 2012. Luận văn này chỉ tập trung nghiên cứu về việc giải quyết TCLĐ tại tòa án mà không đề cập đến hòa giải viên lao động; Luận văn Thạc sĩ ***Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam*** do Nguyễn Thị Kim Anh thực hiện năm 2014 đã đề cập đến các hợp đồng lao động tập thể và cá nhân, chú yếu là trình tự, thủ tục tranh chấp lao động giữa cá nhân với nhau, chưa đi sâu vào trường hợp khi NLD bị sa thải. Các bài viết ***Cần xem kỹ luật trước khi sa thải lao động!*** trên báo Enternews.vn do Ngọc Nhi thực hiện tháng 03/2018; ***Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động*** trên Đặc san tuyên truyền pháp luật của Bộ Tư pháp số 02/2014 của tác giả Vũ Thu Hiền... đã đề cập đến các con số thống kê NLD bị sa thải chưa hoặc không phù hợp với hệ thống pháp luật lao động hiện hành và cảnh báo nguy cơ vi phạm pháp luật của các tổ chức, doanh nghiệp, người sử dụng lao động trước việc NLD bị sa thải mà không có sự giúp đỡ của các tổ chức công đoàn và cơ quan, tổ chức có liên quan.

## **3. Mục đích và nhiệm vụ của đề tài**

Đề tài nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản và thực trạng pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải và đưa ra phương hướng, giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật trong lĩnh vực này.

Để thực hiện được mục đích trên, luận văn có các nhiệm vụ sau:

- Làm rõ đặc điểm các khái niệm tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động, nội dung pháp luật chủ thể về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải;

- Đánh giá những ưu điểm và hạn chế trong thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải;

- Đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở Việt Nam hiện nay.

#### **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

Luận văn nghiên cứu pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải. Do dung lượng luận văn có hạn, luận văn không nghiên cứu về các căn cứ sa thải, trình tự thủ tục sa thải.

Về mặt thời gian, tập trung nghiên cứu các tài liệu từ năm 2011 trở lại đây; các văn bản quy phạm pháp luật Việt Nam từ năm 1985 đến nay.

#### **5. Cơ sở lý luận và phương pháp nghiên cứu**

Dưới góc độ khoa học pháp lý, luận văn tập trung vào việc nghiên cứu hệ thống các quy định của pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải trong mối quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động được thiết lập trên cơ sở hợp đồng lao động.

Luận văn được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của Chủ nghĩa Mác – Lênin để xem xét, đánh giá, giải quyết các vấn đề liên quan đến việc nghiên cứu pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải theo pháp luật Việt Nam. Đồng thời, luận văn cũng dựa trên các quan điểm, đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước về vấn đề giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải và các chính sách có liên quan khác.



Trong quá trình nghiên cứu, luận văn đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau, cụ thể là: thống kê, phân tích, tổng hợp, so sánh, kết hợp nghiên cứu tài liệu lý luận với khảo sát thực tiễn, trên cơ sở thu thập thông tin từ các nguồn như: Báo chí, internet, truyền hình... Qua đó, làm sáng tỏ những vấn đề cần nghiên cứu trong đề tài.

## **6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn**

Trên cơ sở kế thừa và phát huy những nghiên cứu của các công trình trước đây, luận văn đã tiếp tục hoàn thiện và đóng góp thêm những điểm mới sau đây:

- Nghiên cứu một cách có hệ thống về mặt lý luận và thực tiễn, phương thức vận hành giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải.

- Phân tích làm sáng tỏ các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải. Đồng thời, đánh giá đúng thực trạng thực thi giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở nước ta hiện nay, trên cơ sở đó chỉ ra những điểm tích cực cũng như những điểm còn tồn tại trong lĩnh vực này.

- Đưa ra kiến nghị về một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở Việt Nam.

## **7. Kết cấu của luận văn**

Luận văn với đề tài “*Giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải trong pháp luật Việt Nam hiện nay*” ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo được kết cấu gồm 03 chương:

Chương 1: Những vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải.

Chương 2: Thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải và thực tiễn thực hiện.

Chương 3: Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở Việt Nam hiện nay.

## Chương 1

# NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI

### 1.1. Tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải

#### *1.1.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải*

Tranh chấp lao động là một hiện tượng kinh tế - xã hội tất yếu trong đời sống lao động ở bất kỳ nơi nào trên thế giới. Quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường chủ yếu được thiết lập qua hình thức hợp đồng lao động theo nguyên tắc tự do, tình nguyện, bình đẳng giữa NLD và người sử dụng lao động. Về bản chất, đây là mối quan hệ cùng có lợi, trên cơ sở hiểu biết và quan tâm lẫn nhau để cùng đạt được lợi ích mà mỗi bên đặt ra. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, quan hệ giữa người sử dụng lao động và NLD có thể có những bất đồng và mâu thuẫn, không phải lúc nào cũng diễn biến một cách ổn định bình thường theo đúng thỏa thuận. Những mâu thuẫn, bất đồng giữa họ chủ yếu liên quan đến quyền và lợi ích trong lao động do hai bên đều mong muốn đạt được lợi ích tối đa cho mình. Trong đó có một số bất đồng được hai bên thỏa thuận và giải quyết thành công nhưng cũng có những bất đồng mà hai bên không thể thương lượng và đưa ra phương án giải quyết hòa giải. Những bất đồng, xung đột nếu được giải quyết tốt thì sẽ không trở thành mâu thuẫn, ngược lại, nếu không được giải quyết thì dễ trở thành những mâu thuẫn gay gắt. Lúc này, họ phải cần đến một trung gian (một cơ quan có thẩm quyền được pháp luật quy định hoặc người thứ ba) để giải quyết.

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều có quy định cơ chế giải quyết những bất đồng, mâu thuẫn của các bên chủ thể trong mối quan hệ lao động. Tùy vào điều kiện kinh tế - xã hội cụ thể của mỗi quốc gia mà quan niệm về tranh chấp lao động tại đó có sự khác biệt. Do đó, mỗi quốc gia có cơ chế giải quyết tranh chấp lao động khác nhau. Một số nước trên thế giới chỉ quy định một cơ chế giải quyết cho mọi loại tranh chấp lao động và ở những nước này, người ta thường chỉ đưa ra một định

nghĩa chung cho tranh chấp lao động. Ví dụ như ở Malaysia, đạo luật về quan hệ công nghiệp năm 1967 quy định định nghĩa tranh chấp lao động là bất kỳ một sự tranh chấp nào giữa người sử dụng lao động với công nhân của họ liên quan đến việc sử dụng lao động hoặc điều kiện làm việc của công nhân. Trong khi đó, pháp luật của quốc gia khác lại quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động riêng cho từng loại tranh chấp lao động. Với những quốc gia này, người ta chú trọng đến việc đưa ra định nghĩa cho mỗi loại tranh chấp lao động hơn là xây dựng một định nghĩa chung về tranh chấp lao động [13].

Định nghĩa chính thức đầu tiên về tranh chấp lao động đã được quy định trong Luật tranh chấp lao động năm 1906 của Anh và sau đó tiếp tục được ghi nhận trong Mục 8 của Luật tòa án lao động Anh năm 1919:

*“Tranh chấp lao động” [trade dispute] có nghĩa bất kỳ tranh chấp nào giữa người sử dụng lao động so NLD hoặc giữa NLD với NLD liên quan đến việc tuyển dụng lao động hay không tuyển dụng lao động hay các điều khoản thỏa thuận thuê mướn lao động hoặc liên quan đến các điều kiện lao động của bất kỳ người nào [12].*

Định nghĩa trên đã được công nhận và áp dụng vào pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới, đặc biệt là những nước từng là thuộc địa của Anh. Ngày nay, nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ ở Đông Á và Đông Nam Á như Brunei, Hồng Kông, Malaysia và Singapore vẫn giữ lại định nghĩa này trong các văn bản pháp luật của mình [16].

Đến thời điểm hiện tại, pháp luật của Anh đã có những thay đổi nhất định về định nghĩa tranh chấp lao động, cụ thể và chi tiết hơn:

“Tranh chấp lao động” nghĩa là tranh chấp giữa NLD với người sử dụng lao động và tranh chấp đó hoàn toàn liên quan hay liên quan phần lớn đến một trong những vấn đề sau:

- Các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, hoặc các điều kiện vật lý mà bất kỳ NLD nào cũng cần phải có để làm việc;
- Việc phân chia công việc hay nhiệm vụ theo thỏa thuận thuê mướn lao động giữa NLD với nhau hoặc các nhóm NLD với nhau;

- Việc tuyển dụng hoặc không tuyển dụng, hoặc chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện quan hệ lao động hoặc nhiệm vụ theo thỏa thuận thuê mướn lao động;

- *Các vấn đề về kỷ luật;*

- Tư cách thành viên hoặc không là thành viên của một tổ chức công đoàn của NLĐ;

- Những điều kiện hỗ trợ cho cán bộ công đoàn và cơ chế thương lượng hoặc tham vấn, và các thủ tục khác, liên quan đến bất kỳ vấn đề nào nêu trên, kể cả việc người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động thừa nhận quyền của tổ chức công đoàn trong việc đại diện cho NLĐ tham gia vào quá trình thương lượng hay tham vấn hay tiến hành bất kỳ thủ tục nào tương tự.

So sánh với định nghĩa trước đây trong Luật tòa án lao động năm 1919, những định nghĩa trên được quy định chi tiết hơn và chỉ ra sự tranh chấp giữa những NLĐ với nhau không được coi là tranh chấp lao động. Điểm chung của những định nghĩa tranh chấp lao động trong pháp luật hiện hành và định nghĩa trước đây là chúng đều có nội dung rất rộng, bao quát nhiều loại tranh chấp khác lao động khác nhau, cả tranh chấp về quyền và tranh chấp về lợi ích, tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể [13].

Định nghĩa này đã được tiếp thu trong pháp luật của nhiều quốc gia, trong đó có Thái Lan. Mục 5 Luật quan hệ lao động năm 1975 của nước này đã quy định: “Tranh chấp lao động là tranh chấp giữa NLĐ và người sử dụng lao động liên quan đến các điều kiện thuê mướn lao động”. Đây có lẽ là định nghĩa gần gũi nhất với định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật Việt Nam [8].

Tại Việt Nam, tranh chấp lao động đã được đề cập dưới những tên gọi khác nhau từ những văn bản pháp luật lao động đầu tiên Nhà nước Việt Nam Dân chủ Cộng hòa. Thuật ngữ “tranh chấp lao động” bắt đầu được chính thức sử dụng trong Thông tư liên ngành số 02/TT-LN ngày 02-10-1985 của Tòa án nhân dân tối cao Viện kiểm sát nhân dân tối cao, Bộ Tư pháp, Bộ Lao động và Tổng cục Dạy nghề. Tuy nhiên, thuật ngữ này mới bắt đầu được sử dụng rộng rãi trong các văn bản pháp luật lao động khi Việt Nam bước vào thời kỳ đổi mới. Định nghĩa chính thức về

tranh chấp lao động được quy định trong BLLĐ năm 1994, tại khoản 1 Điều 157: “Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác, về thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể và trong quá trình học nghề”. Định nghĩa trên sau đó đã được sửa đổi theo Luật sửa đổi, bổ sung năm 2006. Theo khoản 1 Điều 157 BLLĐ đã được sửa đổi năm 2006, “Tranh chấp lao động là những tranh chấp về quyền và lợi ích phát sinh trong quan hệ lao động giữa NLD, tập thể lao động với người sử dụng lao động”. Bước phát triển về định nghĩa tranh chấp lao động được quy định tại Khoản 7 Điều 3 BLLĐ năm 2012 “Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động. Tranh chấp lao động bao gồm tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với người sử dụng lao động và tranh chấp lao động tập thể giữa tập thể NLD với người sử dụng lao động.”

Để duy trì ổn định mối quan hệ lao động thì NLD cần phải tuân theo sự điều hành, quản lý từ phía người sử dụng lao động. Khi NLD vi phạm nội quy, quy định thì phải chịu trách nhiệm kỷ luật, nghĩa là phải chịu một hình thức cưỡng chế nhất định. Mỗi quốc gia có quy định những hình thức, chế tài kỷ luật lao động khác nhau nhưng chung quy lại đều được quy định dưới ba hình thức:

1. *Hình thức khiển trách.*
2. *Hình thức kéo dài thời hạn nâng bậc lương không quá 06; cách chức.*
3. *Hình thức sa thải.*

Trong ba hình thức trên, sa thải là hình thức kỷ luật lao động nặng nhất mà người sử dụng lao động có thể áp dụng đối với NLD có hành vi vi phạm kỷ luật. Theo Từ điển giải thích thuật ngữ luật học của Nhà xuất bản Công an nhân dân (1999), sa thải NLD là trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt quan hệ pháp luật đối với NLD khi họ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động, trái với nội quy lao động của đơn vị hoặc pháp luật quy định [31]. Mục đích của sa thải là loại bỏ những NLD không có ý thức kỷ luật, vi phạm nghiêm trọng đến doanh nghiệp. Vì vậy, khi bị sa thải NLD sẽ không được tham gia quan hệ lao động nữa. Quan hệ lao động với chủ doanh nghiệp mặc nhiên chấm dứt. Điều 126 BLLĐ 2012

đã quy định về áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải, người sử dụng lao động có quyền sa thải NLD trong những trường hợp sau:

- Một là, NLD vi phạm nghiêm trọng, bao gồm: tham ô, trộm cắp, đánh bạc, sử dụng ma túy tại nơi làm việc, cố ý gây thương tích, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của người sử dụng lao động có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của người sử dụng lao động.

- Hai là, NLD bị xử lý kỷ luật kéo dài nâng lương mà tái phạm trong thời gian chưa xóa kỷ luật hoặc bị xử lý kỷ luật cách chức mà tái phạm. Tái phạm được hiểu là trong thời gian chưa được xóa kỷ luật theo quy định của pháp luật, NLD lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật.

- Ba là, NLD tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong một năm mà không có lý do chính đáng. Các trường hợp được coi là chính đáng bao gồm: Thiên tai, hỏa hoạn; bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động do người sử dụng lao động đặt ra.

Tại Việt Nam, sa thải được quan niệm là một trường hợp đặc biệt của đơn phương chấm dứt hợp đồng. Do đó, pháp luật Việt Nam quy định căn cứ và thủ tục sa thải hoàn toàn khác so với thủ tục đơn phương chấm dứt hợp đồng. Hậu quả bất lợi đối với NLD bị sa thải là không được hưởng trợ cấp thôi việc và sẽ bị ghi vào sổ lao động. Vì vậy, khi có tranh chấp lao động bị khởi kiện tại tòa án thì thường có sự phân biệt giữa kiện sa thải và kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng do sự khác nhau giữa căn cứ và thủ tục.

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, NLD có thể vi phạm nội quy làm việc hoặc quy định pháp luật. Tuy nhiên, không phải mọi hành vi vi phạm kỷ luật của NLD đều bị áp dụng hình thức sa thải vì sa thải là hình thức kỷ luật nặng nhất. Do đó, những hành vi vi phạm kỷ luật đó phải là những hành vi gây ra hậu quả

ngghiêm trọng và thiệt hại nặng nề đến doanh nghiệp. Hiện nay trong thuật ngữ pháp lý, khái niệm hành vi vi phạm kỷ luật nghiêm trọng lại rất khó định lượng, không có định nghĩa rõ ràng. Tuy nhiên, Điều 126 BLLĐ hiện hành cũng xác định mang tính chất tương đối các hành vi vi phạm kỷ luật của NLD làm căn cứ để người sử dụng lao động xử lý kỷ luật sa thải cũng như trình tự thủ tục khi áp dụng hình thức kỷ luật sa thải.

Bằng các hình thức liệt kê trong Điều 126 BLLĐ năm 2012, khái niệm “sa thải” cũng còn tranh cãi về nội dung, tính chất trong quá trình áp dụng pháp luật, đặc biệt là sự phức tạp của trình tự, thủ tục kỷ luật sa thải, mối quan hệ giữa NLD và người sử dụng lao động xảy ra mâu thuẫn, bất đồng không thể dung hòa. Thực tiễn tranh chấp lao động tại Tòa án cho thấy, nguyên đơn của tranh chấp lao động này là NLD kiện người sử dụng lao động sa thải trái pháp luật. Sa thải trái pháp luật có thể được phân loại như sau: Sa thải trái pháp luật về nội dung, về nguyên tắc xử lý và về trình tự thủ tục xử lý. Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải được xác định cùng với thời hiệu xử lý kỷ luật đối với các hành vi vi phạm kỷ luật lao động. Điều 124 BLLĐ năm 2012 quy định thời hiệu đối với từng trường hợp cụ thể của từng vi phạm, phù hợp với thực tế quá trình giải quyết. Trong đó trường hợp NLD tái phạm hành vi vi phạm trong thời gian bị xử lý kỷ luật hoặc NLD tự ý bỏ việc 05 ngày công dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày công dồn trong 01 năm mà không có lý do chính đáng, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm. Ngoài ra, thời hiệu xử lý kỷ luật lao động sẽ là tối đa 12 tháng đối với vi phạm liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của người sử dụng lao động. Đối với các trường hợp đặc biệt khác như hết thời gian bị tam giam giữ, thời gian nghỉ ốm đau..., thời hiệu xử lý kỷ luật lao động được kéo dài nhưng tối đa không quá 60 ngày kể từ ngày hết thời gian nêu trên. Điều 123 BLLĐ 2012 đã quy định các nguyên tắc, trình tự xử lý kỷ luật lao động khi sa thải NLD. Theo đó, sau khi chứng minh được lỗi của NLD, đơn vị phải tổ chức phiên họp xử lý kỷ luật có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; NLD có quyền tự bào chữa hoặc có người ủy quyền đại diện đứng ra bào

chữa. Trong trường hợp NLD chưa đủ 18 tuổi thì cần có sự tham gia của cha mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật. Sau phiên họp, kết quả xử lý kỷ luật sa thải phải được lập thành biên bản.

Mặc dù mang bản chất của tranh chấp lao động cá nhân phản ánh những xung đột của hai bên trong quan hệ lao động về quyền và lợi ích, nhưng tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải cũng có đặc điểm riêng để phân biệt với các loại tranh chấp khác:

*Thứ nhất*, tranh chấp trong trường hợp NLD bị sa thải là tranh chấp cá nhân xảy ra giữa 2 chủ thể là NLD và người sử dụng lao động. Trong tranh chấp này, mỗi cá nhân NLD có một yêu cầu riêng đối với người sử dụng lao động. Do mang đặc trưng của tranh chấp cá nhân, loại hình tranh chấp này không mang tính tổ chức, không có quy mô và phức tạp như tranh chấp lao động tập thể, nó chỉ mang tính chất đơn lẻ, không có sự thống nhất ý chí và sự gắn kết giữa những NLD như trong tranh chấp lao động tập thể.

*Thứ hai*, nội dung của tranh chấp này không chỉ liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của 2 bên chủ thể khi người sử dụng lao động tiến hành kỷ luật sa thải đối với NLD mà còn liên quan đến trình tự, thủ tục, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Tranh chấp thường phát sinh trong việc áp dụng các quy phạm pháp luật vào từng quan hệ lao động cụ thể, nghĩa 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 đã thỏa thuận trước trong hợp đồng lao động như: bảo vệ, giữ gìn tài sản hoặc bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của doanh nghiệp... Do đó, tranh chấp lao động này thường phát sinh trong những trường hợp vi phạm pháp luật trong quá trình kỷ luật sa thải.

*Thứ ba*, tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải có khả năng chuyển hóa thành tranh chấp lao động tập thể. Trong quá trình sản xuất, hoạt động kinh doanh hoặc vận hành doanh nghiệp, NLD cần phải thuê mướn, sử dụng nhiều NLD. Khi những NLD liên kết lại với nhau và hình thành tập thể lao động thì quan hệ lao động sẽ trở thành quan hệ đa chiều, đan xen và liên kết chặt chẽ với nhau,



trong đó mối quan hệ đóng vai trò trung tâm, chi phối quan hệ lao động là quan hệ giữa cá nhân NLD với người sử dụng lao động và giữa người sử dụng lao động với tập thể NLD. Nguyên nhân chuyển hóa thành tranh chấp lao động tập thể là khi quyền, lợi ích của cá nhân NLD khi bị sa thải có liên quan đến quyền, lợi ích của tập thể lao động. Lúc đầu mới chỉ phát sinh tranh chấp giữa người sử dụng lao động và cá nhân NLD, qua diễn biến tranh chấp và quá trình giải quyết tranh chấp của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, tập thể lao động nhận thấy quyền, lợi ích đó có liên quan đến tập thể lao động và tham gia cùng cá nhân NLD đang tranh chấp để đòi quyền lợi chung. Ví dụ: Chị A có hành vi ăn cắp tài sản công ty nên bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Tuy nhiên, tại thời điểm đó chị A đang có bầu 5 tháng. Vì vậy, chị A đã khiếu nại lên cơ quan chức năng về việc công ty sa thải trái pháp luật. Trong quá trình giải quyết tranh chấp, chị A tập hợp được tập thể phụ nữ đã từng bị sa thải vì cùng nguyên nhân để tham gia cùng chị bảo vệ quyền lợi cho phụ nữ nói chung.

*Thứ tư*, trong tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, bên NLD là bên có vị thế yếu hơn. Do có những đặc quyền trong quản lý nên người sử dụng lao động thường có xu hướng lạm quyền như tùy ý sa thải NLD hoặc rút ngắn trình tự kỷ luật sa thải và đó là nguyên nhân chủ yếu dẫn đến xung đột. Mâu thuẫn, xung đột có thể đến từ cả hai phía NLD và người sử dụng lao động nhưng hầu hết những vụ tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải là do NLD khiếu nại vì cho rằng hành vi của người sử dụng lao động là trái pháp luật. Sự bất bình đẳng giữa hai bên trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động là một đặc điểm cơ bản phản ánh tính chất đặc thù của quan hệ lao động và tranh chấp lao động. Trong bối cảnh NLD chịu sự điều hành bởi bộ máy và các công cụ quản lý của người sử dụng lao động, nếu xảy ra tranh chấp, người sử dụng lao động hoàn toàn có khả năng giành thế chủ động vì họ nắm trong tay chứng cứ hoặc thậm chí tạo dựng chứng cứ có lợi cho họ. Còn NLD khi cho rằng người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật sẽ gặp nhiều khó khăn trong việc tìm và đưa ra những chứng cứ có lợi, từ đó có ít cơ hội để làm sáng tỏ sự thật hơn.

*Thứ năm*, trong giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, tổ chức Công đoàn tham gia với tư cách bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho NLD. Trong quá trình xử lý kỷ luật sa thải, Ban chấp hành công đoàn được quyền tham gia cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Tại phiên họp này, đại diện Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có quyền đưa ra ý kiến của mình về hành vi vi phạm kỷ luật lao động, về mức độ vi phạm, mức độ lỗi, mức độ thiệt hại và hình thức xử lý vi phạm kỷ luật. Trước khi quyết định thi hành kỷ luật NLD theo hình thức sa thải thì người sử dụng lao động phải trao đổi nhất trí với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Ngoài ra, trong trường hợp xảy ra tranh chấp trong trường hợp NLD bị sa thải, Công đoàn có quyền tham gia giải quyết với tư cách là một chủ thể, một thành viên độc lập trực tiếp giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên khác với tranh chấp lao động tập thể, Công đoàn thường chỉ tham gia với tư cách là người đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD đề nghị người sử dụng lao động xem xét yêu cầu của NLD chứ không tham gia với tư cách là một bên tranh chấp.

### ***1.1.2. Giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Trong nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển như hiện nay, các tranh chấp lao động đặc biệt là tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ngày càng tăng về mặt số lượng và trở nên phức tạp về mặt nội dung. Khi có tranh chấp lao động xảy ra, các bên sẽ nhận nhiều hệ lụy phiến toái, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống của người lao động nếu TCLĐ không được giải quyết kịp thời. Vì vậy, việc giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải một cách nhanh chóng, thỏa đáng, dứt điểm có tầm quan trọng đối với NSDLĐ và NLD cũng như với toàn xã hội.

Giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải là hoạt động giải quyết những tranh chấp, mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ khi người lao động bị sa thải dựa trên cơ sở quy định của pháp luật nhằm đạt được lợi ích mong muốn của các bên. Bằng việc giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền sẽ khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp bị tổn hại, xóa đi

tình trạng mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên tranh chấp để duy trì và phát huy quan hệ lao động, đảm bảo sự ổn định trong quá trình sản xuất.

Khi xảy ra TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, các bên tranh chấp có thể sử dụng nhiều phương thức giải quyết khác nhau, ví dụ như thương lượng, hòa giải và giải quyết tại Tòa án. Trong đó, thương lượng là một phương thức giải quyết TCLĐ nội bộ, được tiến hành giữa hai bên tranh chấp mà không có sự tham gia của chủ thể thứ ba. Sau khi thương lượng không thành, các bên có thể tiến hành hòa giải do Hòa giải viên chủ trì. Phương thức giải quyết TCLĐ tại Tòa án là phương thức cuối cùng sau khi các phương thức khác không thành.

## **1.2. Điều chỉnh pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải**

### ***1.2.1. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Bằng việc ký kết hợp đồng lao động, NLD và người sử dụng lao động đã cùng nhau thỏa thuận thiết lập quan hệ lao động một cách tự nguyện. Tuy nhiên trong quá trình làm việc với nhau hay nói cách khác là hai bên thực hiện nghĩa vụ với tư cách là chủ thể của mối quan hệ lao động, có thể nảy sinh mâu thuẫn, bất đồng xuất phát từ quyền và lợi ích của mỗi bên, đặc biệt là khi người sử dụng lao động sa thải NLD. Từ đó, những mâu thuẫn này sẽ là nguy cơ dẫn đến tranh chấp lao động.

Trên cơ sở thực tiễn của Việt Nam và tham khảo kinh nghiệm thực tiễn của nhiều quốc gia trên thế giới, BLLĐ năm 2012 đã quy định tranh chấp lao động thành một chương riêng (Chương XIV), trong đó quy định quyền của các chủ thể trong mối quan hệ lao động nhằm tạo ra sự ổn định quan hệ lao động tại doanh nghiệp, đảm bảo hài hòa quyền lợi của người lao động, người sử dụng lao động. BLLĐ năm 2012 và BLTTDS 2015 quy định cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải gồm: Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân. Theo đó, TCLĐ sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án nếu hòa giải viên lao động hòa giải không thành hoặc một trong hai bên chủ thể

không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành hoặc quá thời hạn giải quyết theo quy định của pháp luật. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải là trường hợp đặc biệt, có thể được đưa lên Tòa án nhân dân mà không cần thông qua hòa giải theo khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012.

#### *1.2.1.1. Hòa giải viên lao động*

Khi nảy sinh những bất đồng, mâu thuẫn thì hòa giải luôn là biện pháp được sử dụng đầu tiên với phương châm “dĩ hòa vi quý”, “vô phúc đáo tụng đình” để “điều hòa lợi ích” .... Từ lâu, hòa giải đã được coi là một biện pháp giải quyết tranh chấp hiệu quả bởi vì nó là một phương thức hữu hiệu, ít tốn kém nhất và duy trì được quan hệ giữa các bên trong việc giải quyết tranh chấp. Tuy nhiên hiện nay, quan niệm về hòa giải chưa được hiểu một cách thống nhất, vẫn còn tồn tại những định nghĩa khác nhau về hòa giải. Theo từ điển pháp lý của Rothenberg định nghĩa hòa giải (reconciliation) là “hành vi thỏa hiệp giữa các bên sau khi có tranh chấp, mỗi bên nhượng bộ một ít”. Định nghĩa này đã nêu được bản chất của hòa giải nhưng chưa nêu được hành vi, vai trò trung gian của bên thứ ba trong hòa giải, điều này được khắc phục trong Từ điển luật học của Black (Black’s Law Dictionary 2004) thì hòa giải là “sự can thiệp, sự làm trung gian hòa giải; hành vi của người thứ ba làm trung gian giữa hai bên tranh chấp nhằm thuyết phục dàn xếp hoặc tranh chấp giữa họ. Việc giải quyết thông qua người trung gian hòa giải (bên trung lập)” [21].

Ở Việt Nam, từ điển Tiếng Việt định nghĩa “hòa giải là thuyết phục các bên đồng ý chấm dứt xung đột hoặc xích mích một cách ôn hòa”. Định nghĩa này đã nêu lên được hành vi và mục đích của hòa giải, nhưng bản chất, nội dung, chủ thể của hòa giải lại chưa đề cập đến. Theo Từ điển Luật học thì “hòa giải là thuyết phục các bên tranh chấp tự giải quyết tranh chấp của mình một cách ôn hòa” [35]. Theo quan điểm này hòa giải được coi là hành vi thuyết phục các bên tranh chấp xóa bỏ những bất đồng, mâu thuẫn. Luật Hòa giải cơ sở năm 2013 đã đưa ra định nghĩa “Hòa giải cơ sở là việc hòa giải viên hướng dẫn, giúp đỡ các bên đạt được thỏa thuận, tự nguyện giải quyết với nhau các mâu thuẫn, tranh chấp, vi phạm pháp luật theo quy định của luật”. Mặc dù hòa giải cơ sở là bước đầu trong giải quyết tranh

chấp nhưng định nghĩa này đã làm rõ được chủ thể của hoạt động hòa giải, nguyên tắc hòa giải, bản chất của hòa giải. Trong tố tụng dân sự “hòa giải vụ án dân sự là hoạt động tố tụng do tòa án tiến hành nhằm giúp đỡ các đương sự thỏa thuận với nhau về giải quyết vụ án dân sự”. Tức là, sau khi thụ lý để giải quyết vụ án, Tòa án tiến hành giải thích pháp luật, giúp đỡ các đương sự giải quyết mâu thuẫn, thỏa thuận với nhau về việc giải quyết các vấn đề của vụ án dân sự có tranh chấp.

Từ nội dung của các khái niệm về hòa giải nêu trên, có thể đưa ra khái niệm sau: Giải quyết tranh chấp lao động bằng hòa giải là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động theo qui định của pháp luật Việt Nam. Theo đó, hoạt động này được tiến hành giữa NLD (hoặc tập thể NLD) và người sử dụng lao động dựa trên sự thỏa thuận, bàn bạc trên tinh thần tự nguyện với sự tham gia, hướng dẫn của người thứ ba độc lập, giữ vai trò trung gian sau khi hai bên tranh chấp không tự thương lượng được với nhau, nhằm tìm ra một giải pháp giải quyết được các tranh chấp lao động mà các bên tranh chấp đều nhất trí.

Quá trình hòa giải tranh chấp lao động có những đặc điểm cơ bản sau đây:

- Có sự tham gia của người thứ ba trung lập vào quá trình hòa giải. Người thứ ba trung lập có thể là tổ chức hoặc cá nhân, được lựa chọn hoặc thành lập trên cơ sở các quy định của pháp luật. Người hòa giải phải là người không có quyền lợi liên quan với một trong các bên hòa giải. Người hòa giải phải có hiểu biết về các vấn đề lao động - xã hội và pháp luật lao động đồng thời phải có kỹ năng hòa giải để thực hiện tốt quyền, trách nhiệm của mình.

- Trong quá trình hòa giải, người hòa giải có quyền chỉ đạo, kiểm soát hoạt động của các bên trên cơ sở các quy tắc hòa giải, đồng thời sẽ đưa ra những chỉ dẫn và gợi ý về mặt nội dung để các bên lựa chọn và cùng quyết định.

- Quá trình hòa giải tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải là một trong một số những trường hợp không có tính chất bắt buộc.

Tổ chức lao động quốc tế (International Labor Organization) được thành lập năm 1919 với ba mục tiêu chính là: nhân đạo, chính trị và kinh tế. Từ khi thành lập đến nay, ILO đã xây dựng các tiêu chuẩn lao động quốc tế được cụ thể hóa trong

187 bản công ước và 197 khuyến nghị, trong đó có những quy định liên quan đến hòa giải tranh chấp lao động. Trong Khuyến nghị số 92 (29/06/1951) về hòa giải và trọng tài tự nguyện, ILO đã đưa ra những khuyến nghị khá đầy đủ về hòa giải tự nguyện. Theo đó “mọi cơ cấu hòa giải tự nguyện thành lập trên cơ sở hỗn hợp phải gồm số đại diện ngang nhau của những người sử dụng và những NLD”; “thủ tục phải là không mất tiền và nhanh chóng”; “phải có những quyết định sao cho trình tự có thể bắt đầu bằng sự chủ động của một trong những bên hoặc do sự tự ý quyết định của một cơ cấu hòa giải tự nguyện”. Về kết quả hòa giải khuyến nghị cũng có quy định “mọi thỏa thuận các bên đạt được trong trình tự hoặc trong thời hạn trình tự đều phải được thảo ra trên văn bản và được coi là những thỏa ước thông thường được ký kết”. Ngoài ra, các vấn đề khác về hòa giải tranh chấp lao động cũng được ILO đề cập đến trong một số công ước và khuyến nghị khác như Điều 06 Công ước 154 (ngày 19/06/1981) về xúc tiến thương lượng tập thể; Khuyến nghị số 81 (19/06/1947) về thanh tra lao động. Đồng thời ILO cũng đề cao sự cần thiết phải đảm bảo và giữ gìn tính liêm khiết, vô tư, có nghiệp vụ thông thạo của những hòa giải viên. Khuyến nghị chính phủ các nước phải ưu tiên nhiều hơn cho việc phát triển một cơ quan hòa giải mạnh và có hiệu quả. Các quy định của ILO về hòa giải tranh chấp lao động mới chỉ dừng lại ở mức độ khuyến nghị, nhưng các quy định mang tính chuẩn mực này có tác dụng không nhỏ tới việc xây dựng và ban hành pháp luật quốc gia trong đó có các vấn đề về hòa giải tranh chấp lao động. Với tư cách là thành viên của ILO, các quy định của ILO về hòa giải tranh chấp lao động sẽ là cơ sở để Việt Nam xây dựng và hoàn thiện hơn pháp luật nước mình về hòa giải, phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, đáp ứng yêu cầu xây dựng nền kinh tế thị trường định hướng Xã hội chủ nghĩa [31].

Ở Thái Lan, hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp được ưa chuộng hơn so với tòa án. Hòa giải được ưu ái bởi các giá trị và niềm tin cơ bản trong xã hội, ví dụ như tư tưởng khoan dung của đạo Phật, thái độ tôn kính người cao tuổi, tâm lý thích dàn hòa, sự tuân thủ tôn ti trật tự trong xã hội và chế độ gia trưởng. Trước đây, ở nông thôn Thái Lan, khi có tranh chấp xảy ra, các bên thường đưa

nhau đến một người cao tuổi mà cả hai đều nể trọng để phân xử. Kết quả dù thắng hay thua, các bên đều sẽ chấp nhận mà không có tranh cãi gì. Bên thua sẽ tự nguyện thi hành quyết định bởi nếu không, người đó sẽ bị xã hội lên án. Hơn nữa, bên thua cũng không muốn bị mất thể diện trước một người cao tuổi. Nhờ đó, quan hệ giữa các bên không bị tổn hại và cộng đồng vẫn giữ được trạng thái bình yên. Phương pháp mà người cao tuổi sử dụng để giải quyết tranh chấp rất đơn giản: Thương lượng là biện pháp được sử dụng đầu tiên. Nếu các bên không giải quyết được bất đồng bằng thương lượng, người cao tuổi sẽ đưa ra quyết định. Về mặt pháp lý, quyết định này không có hiệu lực bắt buộc, nhưng trên thực tế, áp lực dư luận xã hội và sự chi phối của các giá trị xã hội cơ bản khiến cho không bên nào muốn làm trái với quyết định đó. Phương pháp này có rất nhiều điểm tương đồng với khái niệm hòa giải theo cách hiểu hiện đại. Ngày nay, tuy xã hội Thái Lan đã có nhiều thay đổi, nhưng phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống nói trên vẫn duy trì được vị trí của nó trong đời sống người dân Thái Lan.

Các hình thức hòa giải ở Thái Lan hiện tại bao gồm: Hòa giải gắn với tòa án (court-annexed mediation), hòa giải do chính quyền địa phương tiến hành, hòa giải trong các cơ quan nhà nước. Việc hòa giải do chính quyền địa phương tiến hành, hòa giải trong các cơ quan nhà nước về cơ bản giống như hòa giải trước đây trong lịch sử, tuy nhiên phương thức này ngày càng được pháp luật duy định cụ thể và chặt chẽ hơn, ví dụ như: “Huyện trưởng có quyền hòa giải tranh chấp có giá trị không quá 20.000 bạt, còn hội đồng thôn (bản) có thể hòa giải bất kỳ tranh chấp dân sự nào phát sinh trong cộng đồng...” [36].

Ở Nhật Bản, trong giải quyết tranh chấp, người dân Nhật Bản thường coi trọng hình thức giải quyết có sự tham gia của bên thứ ba. Chính vì vậy, khi tranh chấp thương mại xảy ra, phương thức mà các doanh nhân Nhật Bản ưa chuộng lựa chọn nhất vẫn là các biện pháp ngoài Tòa án như: thương lượng, hòa giải, trọng tài và sau đó mới đến Tòa án. Ở Nhật Bản, việc giải quyết các tranh chấp được quy định cụ thể trong BLTTDS - số 109 năm 1996 và một số văn bản pháp luật khác như: Luật Tòa án hay Luật Trọng tài v.v... Như đã nêu trên, tại Nhật Bản, hòa giải

được tiến hành như một thủ tục bắt buộc trong giải quyết tranh chấp tại Tòa án. Bên cạnh đó, hòa giải còn được tiến hành khi tiến hành giải quyết các tranh chấp ngoài Tòa án (thương lượng, hòa giải và trọng tài).

Hòa giải tư (ngoài Tòa án): Hình thức này được chia thành hòa giải theo vụ việc và hòa giải thiết chế. Việc hòa giải này được tiến hành thông qua hòa giải viên. Việc giải quyết tranh chấp thông qua hòa giải có hiệu lực như một hợp đồng theo Điều 696 của Bộ Luật Dân sự. Để kết quả hòa giải tư này có hiệu lực như một bản án, nó phải được gửi đến Tòa Giám lược để ghi vào Biên bản của Tòa án và bằng cách đó, thỏa thuận hòa giải sẽ có hiệu lực thi hành. Để làm cho những quyết định hòa giải này có hiệu lực quốc tế nhiều khi nó được chuyển tải thành quyết định trọng tài tùy thuộc vào điều khoản giải quyết tranh chấp. Hòa giải vụ việc không được coi là biện pháp giải quyết tranh chấp phù hợp tại Nhật Bản bởi lẽ các bên không dễ dàng tìm được hòa giải viên phù hợp để tiến hành một việc hòa giải có hiệu quả. Giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải ngoài Tòa án có ưu điểm ở tính chất đơn giản, nhanh chóng, bảo đảm bí mật cá nhân và tiết kiệm chi phí. Hòa giải viên có thể linh hoạt lựa chọn các giải quyết phù hợp và thực tế tùy thuộc vào nội dung của vụ tranh chấp, bởi lẽ hòa giải viên không có nghĩa vụ áp dụng bất kỳ một luật nào cho nội dung của vụ tranh chấp cũng như không bắt buộc phải tuân theo một thủ tục tố tụng nào của quá trình hòa giải. Tuy nhiên, Hòa giải viên lại không thể trông đợi sự hỗ trợ từ Tòa án, thậm chí kể cả khi đương sự có liên quan từ chối cung cấp chứng cứ cho hòa giải viên cũng như có mặt với tư cách là nhân chứng. Thủ tục tố tụng tại Tòa án vẫn là cần thiết trong trường hợp các bên trong vụ hòa giải không tự nguyện thi hành nghĩa vụ của mình theo phương thức giải quyết ôn hòa, nếu như nó chưa được chuyển đổi thành dạng quyết định trọng tài [38].

Vương Quốc Anh được biết đến như là nơi đầu tiên thực hiện các thủ tục thỏa thuận để ngăn ngừa và giải quyết tranh chấp lao động. Đây là một đặc trưng quan trọng trong hệ thống thương lượng tập thể trong toàn ngành công nghiệp ở Anh. Tại trang 102 của cuốn sách “Thủ tục hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động”, ông Eladio Daya - chuyên gia làm việc tại Ban Luật Lao động và Quan hệ



Lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế viết: "... hệ thống này có thể được chia thành: các thỏa thuận thực chất - là các thỏa thuận giải quyết các vấn đề như mức lương, giờ làm việc, thời gian làm thêm giờ, và việc sắp xếp thời gian nghỉ ngơi và các thỏa thuận thủ tục - là các thỏa thuận liên quan đến các thủ tục nhằm đạt được các thỏa thuận thực chất và giải quyết các tranh chấp có thể nảy sinh ở các cơ sở công nghiệp". Đạo luật Hòa giải năm 1896 của Vương quốc Anh đã đánh dấu sự khởi đầu của chính sách lập pháp khuyến khích và thúc đẩy bộ máy tự nguyện chung nhằm giải quyết các tranh chấp lao động. Theo luật này, Ban Thương mại, khi có yêu cầu của người sử dụng lao động hoặc NLD, có thể đề cử một hoặc một nhóm người làm người hòa giải hoặc ban hòa giải; tuy nhiên, quyết định này chỉ được thi hành sau khi đã xem xét các cách thức hòa giải thích hợp ở khu, ngành cũng như hoàn cảnh cụ thể của từng trường hợp. Đạo luật Tòa án Lao động công nghiệp năm 1919 cho phép Bộ trưởng Bộ Lao động được quyền chuyển các cuộc tranh chấp sang Tòa án Lao động Công nghiệp với hai điều kiện. Điều kiện thứ nhất là phải có sự chấp thuận của các bên tham gia. Điều kiện thứ hai là phải liên quan đến các kế hoạch hòa giải hoặc trọng tài có thể đang có trong ngành mà các tranh chấp đó phát sinh theo thỏa thuận của các tổ chức đại diện cho NLD và NSDLĐ trong ngành [11].

Hoa Kỳ cũng là nơi sớm sử dụng bộ máy thỏa thuận giải quyết tranh chấp lao động. Đạo luật Quan hệ lao động - Quản lý năm 1947 ghi nhận chính sách của nước này tại Điều 201 là "Giải quyết những vấn đề giữa người sử dụng lao động và NLD thông qua thương lượng tập thể có thể được thúc đẩy nhờ việc kiến nghị những cơ quan chính phủ về hòa giải, dàn xếp và nhờ trọng tài tự nguyện trở nên sẵn có và dễ dàng hơn nhằm giúp đỡ và khuyến khích người sử dụng lao động và đại diện NLD đạt được và duy trì những thỏa thuận về mức lương, thời giờ làm việc và điều kiện làm việc, sử dụng tất cả những nỗ lực hợp lý trong giải quyết những khác biệt nhờ thỏa thuận chung đạt được thông qua những hội nghị và thương lượng tập thể". Do yêu cầu của nhóm các người sử dụng lao động, Ban Trung gian Hòa giải Liên bang được thành lập hoạt động một cách độc lập. Ban này đặt dưới quyền

của một giám đốc, thường là người chịu trách nhiệm thực thi chính sách về việc khuyến khích thương lượng tập thể. Ngoài trung gian hòa giải và quản lý trọng tài tự nguyện đối với những tranh chấp bị khiếu nại, ban này cũng đã phát triển một chương trình phòng ngừa trung gian nhằm đẩy mạnh những mục tiêu chung của Luật Quan hệ Lao động - Quản lý năm 1947. Ban này sẽ bổ nhiệm những viên chức hòa giải mới từ công đoàn hoặc từ ban quản lý nhân sự. Hoạt động hòa giải cũng tương tự như ở nước Anh [1].

#### *1.2.1.2. Tòa án*

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội cũng như phong tục tập quán mà các quốc gia có quy định khác nhau về việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải tại Tòa án nhân dân. Tuy nhiên, nhìn chung pháp luật các nước đều quy định các nội dung cơ bản như: Hệ thống Tòa án giải quyết tranh chấp lao động; nguyên tắc giải quyết; thời hiệu yêu cầu giải quyết và trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động.

Sự khác biệt đáng kể nhất trong việc pháp luật điều chỉnh về giải quyết tranh chấp lao động 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 tổ tụng của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động có hai xu hướng chính như sau:

Một là, thành lập Tòa lao động hoạt động riêng biệt và độc lập với các Tòa dân sự, đồng thời Tòa lao động tiến hành xem xét theo thủ tục tố tụng lao động riêng được quy định trong luật.

Tiêu biểu cho hình thức tổ chức Tòa án như vậy là ở Đức. Từ năm 1926, một đạo luật được Nghị viện Đức thông qua làm cơ sở cho các “Tòa án lao động”.

*“Các Hội đồng xét xử có cơ cấu với một đại diện của người sử dụng lao động, 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 4 năm. Các Tòa lao động tồn tại ở cấp địa phương, ở cấp vùng có*

*các tòa phúc thẩm lao động, ở cấp liên bang có Tòa án lao động liên bang và các Tòa án lao động ở 3 cấp độc lập so với các Tòa án thông thường” [34].*

Rõ ràng việc có một hệ thống tài phán lao động riêng được coi như hữu ích bởi các Tòa án sẽ có khả năng đạt được thỏa 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 tòa. 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 tranh chấp lao động.

Hai là, các quốc gia thành lập Tòa lao động nằm trong hệ thống Tòa Dân sự chung và hoạt động xét xử theo những nguyên tắc tố tụng trong Bộ luật tố tụng dân sự. Tòa lao động được thành lập theo hình thức này tương đối phổ biến trên thế giới. Các quốc gia quy định Tòa án lao động nằm trong hệ thống tòa án dân sự hoặc Tòa tư pháp có thể kể đến như Thái Lan, Việt Nam, Nhật Bản...

Ví dụ, tại Thái Lan, hệ thống Tòa án Thái Lan bao gồm: Tòa Hiến pháp, Tòa Tư pháp, Tòa Hành chính và Tòa Quân đội (Hiến pháp 1997). Tòa Lao động thuộc Tòa Tư pháp, theo đó Tòa Tư pháp gồm hai bộ phận: Hành chính và xét xử. Các Tòa Tư pháp được phân thành ba cấp: Tòa sơ thẩm, Tòa phúc thẩm và Tòa tối cao. Tòa sơ thẩm gồm Tòa xét xử chung và Tòa chuyên biệt. Hiện nay ở Thái Lan có năm Tòa chuyên biệt: Tòa Gia đình và Vị thành niên, Tòa Lao động, Tòa thuế, Tòa sở hữu trí tuệ và Thương mại quốc tế, Tòa phá sản. Việc thành lập Tòa chuyên biệt nhằm đảm bảo các vụ kiện thuộc từng lĩnh vực được giải quyết bởi các thẩm phán phù hợp. Thẩm phán tại Tòa chuyên biệt phải là người có kiến thức chuyên môn phù hợp với lĩnh vực xét xử của Tòa đó.

### ***1.2.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Quy tắc hòa giải UNCITRAL - Ủy ban Liên hợp quốc về luật thương mại quốc tế (1980) “áp dụng cho việc hòa giải tranh chấp phát sinh từ hoặc liên quan tới quan hệ hợp đồng hoặc pháp lý khác khi các bên mong muốn một biện pháp giải quyết thân thiện cho tranh chấp của mình và đồng ý áp dụng quy tắc hòa giải này” [37]. Quá trình hòa giải được tiến hành như sau: Bên khởi đầu quá trình hòa giải gửi cho bên kia một thư mời để hòa giải, nêu vắn tắt nội dung tranh chấp. Quá trình hòa giải khi bên kia chấp nhận thư mời hòa giải. Các bên có thể thỏa thuận việc chỉ định một hoặc nhiều hòa giải viên.

Điều 7 qui định về vai trò của hòa giải viên như sau:

- Bằng nỗ lực của mình hòa giải viên giúp các bên một cách vô tư khách quan và độc lập để đạt được giải pháp cho tranh chấp.

- Hòa giải viên sẽ theo các nguyên tắc về tính khách quan, vô tư, công bằng và trong các vấn đề khác, có tính tới quyền, nghĩa vụ của các bên, tập quán thương mại có liên quan và các hoàn cảnh xung quanh tranh chấp, bao gồm thực tiễn kinh doanh trước đây giữa các bên.

- Hòa giải viên có thể tiến hành quá trình hòa giải theo cách thức mà hòa giải viên thấy là phù hợp, có tính tới hoàn cảnh của vụ việc, mong muốn mà các bên bày tỏ, kể cả bất cứ bên nào yêu cầu hòa giải viên trực tiếp nghe trình bày bằng miệng, và nhu cầu giải quyết tranh chấp nhanh chóng.

- Hòa giải viên có thể, tại bất kỳ thời điểm nào của quá trình hòa giải, đưa ra đề xuất về giải quyết tranh chấp” [37].

Khi các bên đạt được thỏa thuận về giải quyết tranh chấp, họ sẽ thảo và ký kết một thỏa thuận hòa giải. “Bằng việc ký vào thỏa thuận hòa giải, các bên kết thúc tranh chấp và bị ràng buộc bởi thỏa thuận hòa giải đó” (Khoản 3 Điều 13, Quy tắc hòa giải UNCITRAL-1980). Vì vậy tính thực hiện của thỏa thuận hòa giải theo quy tắc này rất cao.

Bên cạnh đó, theo pháp luật quan hệ lao động ở Thái Lan thì khi có mâu thuẫn trong quan hệ lao động, hai bên phải thương lượng trong vòng 3 ngày kể từ ngày nhận được đề nghị của phía bên kia. Nếu thương lượng không đạt được thỏa thuận thì bên nêu yêu cầu phải báo cho hòa giải viên trong vòng 24 giờ. Hòa giải viên phải giải quyết trong vòng 5 ngày, nếu không dàn xếp được NLD mới có quyền đình công [32].

Khác với các quốc gia khác, hòa giải tại Tòa án là hình thức giải quyết tranh chấp rất được chú trọng tại Nhật Bản. Luật hòa giải dân sự của Nhật Bản điều chỉnh sự thỏa thuận tại Tòa án giữa các bên trong các vấn đề dân sự và thương mại. Đây là một bước củng cố thỏa thuận giải quyết tranh chấp thông qua sự nhượng bộ giữa các bên, đồng thời cũng là một hoạt động có tính thủ tục để tuyên bố và báo cáo kết quả trong một phiên tòa. Việc hòa giải tại Tòa án thông thường do Ủy ban hòa giải thuộc Tòa án tổ chức và giám sát. Vì vậy, hòa giải tại Tòa án thông thường khác với hòa giải ngoài Tòa án. Hòa giải qua Tòa cũng có thể được thực hiện trong thời gian chờ Tòa xét xử (Điều 89). Tòa án có thể gợi ý các bên hòa giải qua tòa vào bất kỳ lúc nào trước khi tòa xét xử. Điều 264 và Điều 265 quy định, về nguyên tắc, việc hòa giải qua tòa phải được tuyên bố trực tiếp trong ngày tranh tụng, trong quá trình tố tụng trước tranh tụng và hòa giải vụ kiện. Khi các bên đã đạt được thỏa thuận, và Ủy ban hòa giải quyết định rằng thỏa thuận đó là phù hợp, thì thỏa thuận được ghi vào biên bản, và có hiệu lực như một bản án của Tòa án. Biên bản hòa giải bao gồm việc thực hiện cụ thể, thời hạn thực hiện và phương thức thực hiện sẽ có hiệu lực thi hành [38].

Hiện nay, Ban Tư vấn, Hòa giải và trọng tài là cơ quan hành chính giải quyết việc hòa giải. Là một cơ quan hoạt động độc lập, ban này do một hội đồng gồm một chủ tịch chuyên trách lãnh đạo và chín thành viên khác, trong đó có ba người đại diện cho NLD, ba người đại diện cho người sử dụng lao động, và ba người khác là những thành viên trung lập hiểu biết về quan hệ lao động. Ban Tư vấn, Hòa giải và trọng tài được quyền chỉ định những viên chức thực hiện công tác hòa giải. Quyền này được thực hiện với sự nhất trí, xét về số lượng người biểu quyết, cách thức bổ nhiệm, điều khoản và điều kiện của cơ quan, Bộ trưởng Bộ việc làm và sự nhất trí

này cũng đã bao gồm cả sự ủng hộ của Quốc vụ khanh phụ trách Cục Dịch vụ Dân sự. Đây là một thủ tục đặc biệt. Người được bổ nhiệm làm công tác hòa giải phải đáp ứng được những yêu cầu về phẩm chất cá nhân, năng lực về kỹ thuật hoặc nghiệp vụ. Trách nhiệm của ban hòa giải trong việc trợ giúp các bên có tranh chấp lao động nhằm đạt được một hướng giải quyết được chấp nhận có thể thông qua ba bước: làm rõ các vấn đề; cố gắng đạt được sự nhất trí trên cơ sở những đề xuất và phản đề xuất của các bên; nếu không đạt được sự nhất trí cần đề xuất hoặc kiến nghị giải quyết tranh chấp để các bên xem xét và lựa chọn cách giải quyết. Như vậy, trên nguyên tắc là các cuộc đàm phán trong quy trình hòa giải là bước mở rộng của quá trình đàm phán trực tiếp giữa các bên, trong đó hòa giải viên hỗ trợ các bên đạt tới một sự nhất trí chung bằng việc ký kết một thỏa ước tập thể.

Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ tại tòa án trong pháp luật lao động của các quốc gia có sự tương đồng tương đối dễ dàng nhận ra. Trước khi tiến hành quy trình xét xử, tòa án có trách nhiệm để các bên hòa giải và có cơ hội thỏa thuận về vụ việc. Giấy triệu tập có mặt tại phiên hòa giải do tòa án tổ chức sẽ được gửi đến nguyên đơn, bị đơn hoặc luật sư hoặc người đại diện. Phiên hòa giải này là thủ tục bắt buộc và được tổ chức để các bên thỏa thuận toàn bộ vấn đề tranh chấp trên tinh thần tự do đánh giá khách quan mọi khía cạnh của vấn đề. Phiên hòa giải sẽ được tiến hành một hay hai lần tùy thuộc vào pháp luật của từng quốc gia quy định: “Pháp luật Thái Lan, Đức không quy định về số lần tổ chức hòa giải; Pháp luật Philippines quy định bắt buộc phải tổ chức hòa giải hai lần” [10]. Nếu sau quá trình hòa giải hai bên không thỏa thuận được với nhau về giải pháp của vụ tranh chấp hoặc một trong hai bên vắng mặt thì Tòa án sẽ đưa vụ án tranh chấp ra xét xử chính thức. Ở Việt Nam, Tòa án sẽ giải quyết các vụ án về tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải không nhất thiết (không bắt buộc) phải qua hòa giải (Điều b, khoản 1, Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự 2015).

Tòa án dựa trên các chứng cứ mà các bên cung cấp và những chứng cứ, nhân chứng do Tòa án thu thập để đưa ra phán quyết giải quyết tranh chấp lao động. Tòa án chỉ được tiến hành tố tụng trong một khoảng thời gian nhất định. Cụ thể như

pháp luật Thái Lan quy định: “Tòa án không được trì hoãn việc tiến hành tố tụng, trong trường hợp cần thiết kéo dài thời gian không quá 07 ngày; trong khi pháp luật Singapore quy định tòa trọng tài phải ban hành một phán quyết trong thời hạn ba tuần kể từ khi việc xét xử các tranh chấp và các vấn đề liên quan được hoàn tất” [10]. Trong trường hợp không đồng ý với bản án hoặc quyết định của Tòa án thì “các bên có quyền kháng cáo quyết định của Tòa án lên Tòa án tối cao (Thái Lan), hoặc Ủy ban quan hệ lao động quốc gia (Philippines) hoặc Tòa cấp trên của Tòa sơ thẩm (Việt Nam)”.

### ***1.2.3. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải được định nghĩa là thời hạn mà chủ thể trong quan hệ lao động được quyền yêu cầu để các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm. Sau thời hạn này kết thúc thì chủ thể mất quyền yêu cầu. Quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ra đời nhằm mục đích ổn định quan hệ lao động và đảm bảo cho việc giải quyết của các chủ thể có thẩm quyền, có cơ sở pháp lý. Nguyên nhân là trong quá trình giải quyết các yêu cầu của các chủ thể thì cá nhân, tổ chức có thẩm quyền phải thu thập chứng cứ, tài liệu chứng minh. Nếu không có quy định một thời hạn nhất định, thời gian càng lâu, tài liệu, chứng cứ chứng minh càng dễ bị mất mát, hư hỏng, các quan hệ lao động thay đổi, các đương sự cũng như nhân chứng có thể không còn nên việc thu thập đầy đủ các tài liệu phục vụ cho việc giải quyết các yêu cầu của chủ thể trở nên khó khăn.

Thời hiệu yêu cầu Hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, trong đó có tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, theo Điều 202 BLLĐ 2012 là 06 tháng, 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. Trong khi đó, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình

bị vi phạm. Các BLLĐ trước năm 2012 quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được áp dụng chung cho cả hai trường hợp là hòa giải hoặc khởi kiện tại Tòa án là 06 tháng, 01 năm, 03 năm (Tùy thuộc vào từng loại tranh chấp). Đồng thời Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011 lại quy định thời hiệu chỉ áp dụng với Tòa án và thời hiệu khởi kiện là 02 năm. Các quy định này không hợp lý và phù hợp đối với những trường hợp đã qua hòa giải mà thất bại hoặc không được hòa giải trong thời hạn quy định hoặc hòa giải thành công nhưng các bên không thực hiện theo biên bản hòa giải thì thời hiệu khởi kiện tại Tòa án bị rút ngắn hơn so với những tranh chấp lao động được khởi kiện tại Tòa án mà không cần thông qua hòa giải. Vì vậy, việc quy định riêng thời hiệu yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động và thời hiệu khởi kiện vụ việc tranh chấp lao động tại Tòa án theo BLLĐ 2012 là điều rất hợp lý và phù hợp với tình hình thực tế.

BLLĐ năm 1994, sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007 đều quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải bắt đầu “kể từ ngày xảy ra hành vi mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm”. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2012 đã sửa đổi cách tính thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp “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”.

Bên cạnh đó, BLTTDS cũng đã có sự thay đổi về thời hiệu khởi kiện giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án. Trước đây, Điều 427 BLTTDS 2005 đã quy định thời hiệu khởi kiện để tòa án giải quyết tranh chấp là 02 năm. Sau 10 năm áp dụng, BLTTDS 2015 đã có sự sửa đổi và bổ sung chi tiết hơn “Thời hiệu khởi kiện để yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp là 03 năm, kể từ ngày người có quyền yêu cầu biết hoặc phải biết quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm” (Điều 429). Bằng việc đổi mới quy định, quyền lợi của các bên tham gia quan hệ lao động, nhất là NLD được đảm bảo một cách chặt chẽ.



## **Kết luận Chương 1**

Trên đây là một số vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp lao động nói chung cũng như giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải nói riêng. Có thể rút ra những kết luận sau đây:

1. Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ và lợi ích phát sinh giữa các bên trong quan hệ lao động, cụ thể là người lao động và người sử dụng lao động. Tùy thuộc vào mối quan tâm của người phân loại, tranh chấp lao động được chia thành nhiều loại dựa trên những tiêu chí khác nhau: quy mô của TCLĐ, tính chất của TCLĐ và nội dung của TCLĐ.

2. Kỷ luật sa thải có ý nghĩa rất lớn đến việc duy trì và ổn định quan hệ lao động trong xã hội. Mục đích của sa thải là loại bỏ những NLD không có ý thức kỷ luật, vi phạm nghiêm trọng đến doanh nghiệp. Bản chất của TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải đã được thể hiện rõ qua năm đặc điểm được phân tích trong chương này.

3. Trên cơ sở nghiên cứu pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở một số quốc gia như Thái Lan, Nhật Bản, Hoa Kỳ và Vương quốc Anh, có thể thấy, pháp luật hiện hành của Việt Nam về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải đã khá hoàn thiện và phù hợp với quan điểm chung của các nước. Đồng thời, bằng việc nghiên cứu các quy định về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, pháp luật Việt Nam sẽ được hoàn thiện hơn để bảo đảm các quy định của pháp luật lao động phù hợp với thực tiễn Việt Nam và ngày càng tương thích với pháp luật quốc tế.

Chương 1 đã đưa ra quan điểm và luận giải những vấn đề lý luận liên quan đến giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, dựa trên nền tảng lý luận này làm tiền đề cho việc nghiên cứu thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải.

## Chương 2

# THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

### 2.1. Thực trạng quy định về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải theo pháp luật Việt Nam

#### 2.1.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải theo pháp luật Việt Nam

Hiện nay, trong khoa học pháp lý, nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải được quy định tại Điều 194 BLLĐ 2012 và được xem xét dưới các góc độ như sau:

– *Một là, tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong giải quyết tranh chấp lao động*: Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động là tự do thỏa thuận và thương lượng. Trước khi ký kết hợp đồng lao động, hai bên có quyền thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của mình theo đúng pháp luật và các cam kết khác trong khuôn khổ pháp luật. Tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải xảy ra khi những cam kết, thỏa thuận ban đầu bị phá vỡ. Có thể là do người sử dụng lao động sa thải nhân viên đúng pháp luật, do lỗi của NLD gây ra; nhiều trường hợp trái pháp luật hoặc do áp dụng trình tự thủ tục một cách rút gọn. Nhưng cũng có thể do NLD bị sa thải không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình, gây thiệt hại đến doanh nghiệp. Vì vậy, để giải quyết những mâu thuẫn, các bên có quyền và nghĩa vụ tự thương lượng, thỏa thuận với nhau. Trong quá trình tự thương lượng, hai bên chủ thể sẽ có nhiều cơ hội để tiếp cận thêm thông tin từ phía đối tác cũng như có cơ hội để trình bày hoàn cảnh, quan điểm của bản thân. Từ đó, hai bên sẽ hiểu nhau hơn và có thể nhượng bộ cho đối phương. Đây là nguyên tắc cơ bản của giải quyết tranh chấp lao động. Khi xảy ra mâu thuẫn, các chủ thể trong quan hệ lao động có trách nhiệm gỡ gỡ, thương lượng tự giải quyết những xung đột phát

sinh trên cơ sở của pháp luật (gặp gỡ, đối thoại, thỏa thuận về nghĩa vụ phải làm hoặc không làm một nghĩa vụ nào đó liên quan đến hợp đồng lao động).

– **Hai là, bảo đảm thực hiện hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật:** Nguyên tắc thứ hai phản ánh bản chất của các quan hệ dân sự. Khi ký kết hợp đồng lao động, điều đó đồng nghĩa với việc các bên tự nguyện cam kết xác lập quan hệ dân sự với nhau. Chính vì vậy, trong tình huống xảy ra tranh chấp lao động, việc giải quyết tranh chấp cũng phải dựa trên sự hiểu biết và chia sẻ giữa các bên chủ thể thông qua thương lượng hòa giải. Mục tiêu của nguyên tắc này là giải quyết tranh chấp bằng việc dung hòa lợi ích giữa NLD và người sử dụng lao động, không bị ràng buộc nhiều bởi các quy định của pháp luật nhờ sự hỗ trợ của người thứ ba là trung gian. Hòa giải là một trong những nguyên tắc xuyên suốt của quá trình giải quyết tranh chấp và là thủ tục bắt buộc ở hầu hết các giai đoạn của quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Thủ tục hòa giải đơn giản, linh hoạt, không tốn kém, đảm bảo tính bảo mật cao và tạo ra nhiều cơ hội để các bên chủ thể thương lượng. Đối với tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, nếu giải quyết thành công bằng việc hòa giải sẽ đem đến lợi ích toàn diện cho hai bên và đảm bảo sự hài hòa của quan hệ lao động sau quá trình giải quyết. Khi NLD bị sa thải và xảy ra tranh chấp, bằng việc hòa giải thành công, người sử dụng lao động sẽ hủy quyết định sa thải và quan hệ lao động lại được nối lại trong sự thoải mái và đồng thuận của đôi bên. Trong trường hợp khác, sau khi hòa giải thành và các bên không có yêu cầu cần giải quyết nào khác, quan hệ lao động sẽ chấm dứt mà không còn khiếu kiện gì.

– **Ba là, công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật:** Do việc tranh chấp trong trường hợp NLD bị sa thải có ảnh hưởng tiêu cực đến không chỉ đời sống, thu nhập của NLD mà còn liên quan đến hoạt động sản xuất kinh doanh của chủ doanh nghiệp bị trì trệ, giảm sút uy tín và năng lực cạnh tranh trên thị trường nên đòi hỏi phải giải quyết một cách nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp. Tranh chấp lao động đặc biệt, khi NLD bị sa thải cần phải được giải quyết một cách công khai, minh bạch, bất cứ ai quan tâm đều có thể tham gia

phiên họp và kết quả vụ việc phải được công bố công khai, không được coi là một loại thông tin bảo mật. Để đảm bảo thực hiện đúng nguyên tắc này, chủ thể có thẩm quyền cần thu thập chứng cứ, nghiên cứu các thông tin cần thiết và đánh giá vụ việc một cách khách quan, giữ vững tinh thần trung lập, không thiên vị, không định kiến trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động mà căn cứ vào các chứng cứ của vụ việc để xây dựng các quyết định giải quyết hoặc phương án hòa giải. Ngoài ra, giải quyết “đúng pháp luật” là yêu cầu đương nhiên khi giải quyết tranh chấp lao động. Khi xảy ra tranh chấp, NLD thường ở vị trí yếu thế hơn do không có sự hiểu biết nhất định về pháp luật. Vì vậy, đúng pháp luật là yêu cầu về trách nhiệm của tổ chức, cá nhân có thẩm quyền tiến hành giải quyết vụ việc tranh chấp lao động để đảm bảo quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động được đảm bảo.

– ***Bốn là, bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động:*** Đại diện của hai bên chủ thể trong quan hệ lao động (Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự hoặc người đại diện do đương sự ủy quyền) thường là người có hiểu biết nhất định về pháp luật, nắm rõ tình hình và điều kiện của chủ thể mà mình đại diện. Do đó, để tổ chức, cá nhân có thẩm quyền có điều kiện đánh giá khách quan về tranh chấp lao động, hai bên chủ thể cần tham gia để cung cấp thông tin, tài liệu đầy đủ hơn. Phạm vi của nguyên tắc này không chỉ bao gồm việc hai bên chủ thể có quyền tham gia quá trình giải quyết tranh chấp lao động thông qua đại diện của mình, mà còn có sự tham gia của các tổ chức đại diện các bên vào quá trình giải quyết vụ việc, trong đó có tổ chức công đoàn đại diện cho NLD và tổ chức đại diện cho NLD. Theo quy định của pháp luật, các tổ chức này có quyền cử đại diện tham gia với tư cách là thành viên của hội đồng kỷ luật sa thải. Ngoài ra, các tổ chức này còn được quyền tham gia quá trình giải quyết vụ việc với tư cách là tổ chức đại diện các bên chủ thể trong quan hệ lao động. Theo Hướng dẫn số 1861/HD-TLĐ của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam ngày 09/12/2013 về việc thực hiện quyền và trách nhiệm của công đoàn trong tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công, khi TCLĐ xảy ra, Ban chấp hành Công đoàn cơ sở có quyền đại diện cho NLD tham gia giải quyết TCLĐ với tư cách

đại diện ủy quyền. Ngoài ra, Công đoàn còn có nhiệm vụ giám sát thực hiện các quyền và nghĩa vụ của hai bên theo thỏa thuận được ghi nhận trong biên bản hòa giải thành hoặc theo quyết định/bản án có hiệu lực pháp luật của Tòa án. Trong quá trình giải quyết TCLĐ tại tòa án, Công đoàn có thể đề nghị tòa án áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời nếu xét thấy có lợi cho NLĐ và giúp NLĐ thực hiện quyền kháng cáo (hoặc rút đơn kháng cáo) đối với quyết định/bản án của tòa án sơ thẩm để yêu cầu tòa án cấp trên xét xử phúc thẩm.

***- Năm là, việc giải quyết tranh chấp lao động trước hết phải được hai bên trực tiếp thương lượng nhằm giải quyết hài hòa lợi ích của hai bên tranh chấp, ổn định sản xuất, kinh doanh, bảo đảm trật tự và an toàn xã hội:*** Pháp luật Việt Nam hiện nay đưa việc đề cao tính độc lập về ý chí và tự do thỏa thuận giữa hai bên chủ thể làm nguyên tắc chủ yếu. Vì vậy, khi xảy ra tranh chấp lao động thường ưu tiên việc tự thương lượng, thỏa thuận trực tiếp của các bên. Bằng việc tự thỏa thuận này, thời gian giải quyết các tranh chấp sẽ được rút ngắn, giảm thiểu tối đa đa những ảnh hưởng tiêu cực đến hoạt động kinh doanh sản xuất cũng như tiết kiệm chi phí khi tham gia quá trình hòa giải thông qua hòa giải viên và hoạt động tố tụng.

***- Sáu là, việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một trong hai bên từ chối thương lượng, thương lượng nhưng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện:*** Như đã đề cập ở nguyên tắc trên, việc tự thương lượng trực tiếp giữa các bên chủ thể thường được ưu tiên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Do đó, chỉ khi hai bên không tìm được tiếng nói chung hoặc thỏa thuận thành công nhưng một trong hai bên không thực hiện thì các tổ chức, cá nhân có thẩm quyền mới tiến hành tham gia giải quyết các tranh chấp lao động đó để đảm bảo giải quyết dứt khoát các tranh chấp, giảm thiểu tối đa những ảnh hưởng tiêu cực có thể xảy ra.

### ***2.1.2. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải theo pháp luật Việt Nam***

Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động được quy định tại BLLĐ năm 2012, Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP của Chính phủ ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động, Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH của Bộ LĐTBXH ngày 31/7/2015 thực hiện một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động. Theo các văn bản pháp luật này thì việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải thuộc thẩm quyền của các tổ chức, cơ quan: Hoà giải viên lao động (nếu các bên có yêu cầu) và Tòa án. Tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải có thể được các bên khởi kiện thẳng ra tòa án mà không cần tiến hành hòa giải bởi Hoà giải viên lao động (điểm a khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012).

#### **- Hoà giải viên lao động (HGVLD)**

Các quy định của pháp luật về Hoà giải viên lao động được ghi nhận ở BLLĐ, Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động và Thông tư số 08/2013/TTBLĐTBXH ngày 10 tháng 6 năm 2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP. Khoản 1 Điều 200; điểm a Khoản 1 và điểm a Khoản 2 Điều 203 BLLĐ đã nêu rõ Hoà giải viên lao động là người có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, trong đó có tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải và tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích. Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có quyền quyết định bổ nhiệm Hoà giải viên lao động theo nhiệm kỳ 05 năm để hòa giải tranh chấp lao động và tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề theo quy định của pháp luật. Tiêu chuẩn và điều kiện của hòa giải viên được quy định tại Điều 4 Nghị định 46/2013 như sau: Là công dân Việt Nam từ đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt, hiện đang không bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc chấp hành án, có hiểu biết về pháp luật

lao động và pháp luật có liên quan và có đủ ba năm kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, có kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động.

Nghị định 46/2013 quy định cụ thể quy trình bổ nhiệm Hòa giải viên lao động theo hai bước:

Bước 1: Tự đăng ký hoặc được giới thiệu/đề cử.

Bước 2: Cơ quan có thẩm quyền xem xét và bổ nhiệm hòa giải viên lao động.

Tại Nghị định 46/2013, pháp luật cũng quy định điều kiện đảm bảo hoạt động của Hòa giải viên lao động. Kinh phí hoạt động của Hòa giải viên lao động do ngân sách nhà nước đảm bảo theo quy định phân cấp quản lý ngân sách hiện hành. Việc lập dự toán, quản lý và quyết toán kinh phí đảm bảo hoạt động của Hòa giải viên lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật về ngân sách nhà nước. Trong thời gian được bổ nhiệm, Hòa giải viên lao động có nhiệm vụ giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp hợp đồng đào tạo nghề và được hưởng chế độ bồi dưỡng như đối với Hội thẩm theo quy định về chế độ bồi dưỡng với những người tham gia phiên tòa, phiên họp giải quyết dân sự, được thanh toán công tác phí trong những ngày thực hiện công tác hòa giải theo chế độ công tác phí hiện hành và được cung cấp đầy đủ tài liệu, văn phòng phẩm, phòng họp phục vụ công tác hòa giải tranh chấp lao động. Trong trường hợp không hoàn thành nhiệm vụ hoặc có đơn xin thôi tham gia hòa giải viên thì miễn nhiệm theo quy định tại Điều b Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ.

#### **- Tòa án**

Tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu tòa án giải quyết, trừ các trường hợp được quy định tại khoản 1 Điều 201 BLLĐ 2012, trong đó có trường hợp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Điều đó có nghĩa là, khi bị sa thải, NLĐ được xét xử tại Tòa án nhân dân mà không nhất thiết phải qua thủ tục hòa giải theo quy định tại khoản 1 Điều 201 BLLĐ năm 2012 và khoản 1 Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015.

Theo quy định của Luật tổ chức tòa án nhân dân năm 2014 có hiệu lực kể từ ngày 01 tháng 6 năm 2015, tổ chức Tòa án nhân dân bao gồm: Tòa án nhân dân tối

cao; Tòa án nhân dân cấp cao; 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; Tòa án quân sự. Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động sau đây khi có yêu cầu:

- Tranh chấp lao động cá nhân xảy ra trên địa bàn quận, huyện...sau khi hòa giải thất bại tại Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động hoặc quá 03 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà không tiến hành hòa giải.

- Tranh chấp lao động cá nhân về **kỷ luật sa thải**, về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, tranh chấp giữa người giúp việc gia đình và người sử dụng lao động, tranh chấp về bảo hiểm xã hội, tranh chấp giữa NLD với doanh nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài.

- Tranh chấp lao động tập thể về quyền xảy ra ở những doanh nghiệp được đình công sau khi Chủ tịch UBND cấp huyện đã có quyết định giải quyết mà các bên vẫn tiếp tục tranh chấp hoặc đã hết 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà Chủ tịch UBND cấp huyện không giải quyết.

- Tranh chấp lao động tập thể (về quyền và về lợi ích) xảy ra tại các doanh nghiệp không được đình công theo danh mục do Chính phủ quy định sau khi Hội đồng trọng tài lao động đã có quyết định giải quyết mà các bên vẫn tiếp tục tranh chấp hoặc đã hết 5 ngày làm việc kể từ ngày nhận đơn yêu cầu mà HĐTTLD không giải quyết.

Tòa án nhân dân cấp huyện có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân theo thủ tục sơ thẩm. Còn các vụ việc tranh chấp lao động cá nhân có đương sự ở nước ngoài hoặc có tài sản ở nước ngoài hoặc phải ủy thác tư pháp cho cơ quan lãnh sự Việt Nam sẽ do Tòa án nhân dân cấp tỉnh thực hiện. Ngoài ra, một số vụ việc tranh chấp lao động nghiêm trọng dù thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân cấp huyện, nhưng tòa án nhân dân cấp tỉnh có quyền lấy lên để giải quyết.

Theo quy định tại Điều 36, Điều 35 và khoản 4 Điều 38 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, nguyên đơn có quyền lựa chọn Tòa án giải quyết tranh chấp lao động



trong một số trường hợp nhất định. Thông thường, Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động là Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc hoặc nơi bị đơn có trụ sở làm việc. Hai bên chủ thể trong tranh chấp lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản lựa chọn Tòa án để giải quyết.

Trong một hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án tranh chấp lao động thường có một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân. Tùy vào mức độ nghiêm trọng và đặc biệt của vụ việc, Hội đồng xét xử sơ thẩm có thể có hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân.

Như vậy tính đến hiện nay, các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải ở Việt Nam gồm hòa giải viên lao động và tòa án nhân dân.

Hòa giải viên lao động có thể là công chức của phòng Lao động thương binh xã hội cấp huyện, viên chức của Liên đoàn lao động huyện, cán bộ của các tổ chức đại diện người sử dụng lao động. Tuy nguồn nhân sự không được tổ chức theo cơ cấu ba bên nhưng hoạt động của hòa giải viên lao động theo quy định hiện nay đã tạo nhiều cơ hội để tham vấn ba bên trong việc hòa giải tranh chấp lao động được thực hiện. Hòa giải viên lao động được coi là phổ biến nhất hiện nay tại nước ta cũng như các quốc gia khác trong khu vực Đông Nam Á. Ở các quốc gia này, hòa giải viên thường là một quan chức nhà nước. Tuy nhiên tại Việt Nam, do số lượng công chức của phòng Lao động thương binh xã hội cấp huyện không đủ để thực hiện nhiệm vụ này nên Nhà nước đã quyết định mở rộng đối tượng tham gia công tác hòa giải tranh chấp lao động kể từ ngày 01/01/2007.

Tại tòa án nhân dân, hội đồng xét xử sơ thẩm vụ việc tranh chấp lao động thông thường gồm có một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân có khả năng tạo thành một cơ cấu ba bên trong việc xét xử vụ án lao động, trong đó thẩm phán là đại diện cho Nhà nước, một Hội thẩm nhân dân là đại diện của người sử dụng lao động và một Hội thẩm nhân dân đại diện cho NLD. Tuy nhiên, trong quy định hiện hành không có điều khoản bắt buộc thành viên Hội thẩm nhân dân phải theo cơ cấu này, khác với Hội đồng xét xử vụ việc lao động tại các nước khác trong khu vực. Ví dụ như Tòa án trọng tài của Indonesia, của Philippines, Tòa án công nghiệp của

Malaysia, Tòa án trọng tài công nghiệp của Singapore... đều được thiết lập theo cấu trúc ba bên.

Từ những tài liệu tham khảo và thực tiễn trên, ta có thể thấy trong khi việc sử dụng cơ chế ba bên tại các nước phát triển và các quốc gia trong khu vực đã trở nên thông dụng và họ đang nỗ lực tăng cường phương pháp này để tăng cao hiệu quả trong công tác giải quyết tranh chấp lao động, ở Việt Nam hiện nay, pháp luật chưa có quy định về việc sử dụng cơ chế ba bên trong việc thiết kế các tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động. Báo cáo của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam từ năm 1995 đến hết Quý 2 năm 2007 cho biết chỉ có khoảng 30% các doanh nghiệp có thành lập Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và thành phần chỉ có đại diện của người sử dụng lao động và NLD tại đơn vị (Không có đại diện là Nhà nước). Vì vậy, nhìn chung cơ chế ba bên không được sử dụng trong việc hòa giải tranh chấp lao động tại cơ sở. Ngày 01/01/2005, Bộ Luật tố tụng dân sự bắt đầu có hiệu lực thi hành đã quy định Hội đồng xét xử vụ việc tranh chấp lao động theo thủ tục sơ thẩm là một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân thay vì hai Thẩm phán và một Hội thẩm nhân dân như trước đây. Sự thay đổi này được cho là phù hợp để thiết kế cấu trúc ba bên trong giải quyết các vụ việc về tranh chấp lao động (Trong đó Thẩm phán sẽ đại diện cho Nhà nước và hai Hội thẩm nhân dân là đại diện của người sử dụng lao động và NLD). Tuy nhiên, sau hơn mười năm thi hành Bộ luật tố tụng dân sự, việc lựa chọn Hội thẩm nhân dân là những người trong tổ chức đại diện của người sử dụng lao động và NLD vẫn chưa được chú trọng. Đến Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 cũng không có quy định này. Vì vậy, việc áp dụng cơ chế ba bên trong Hội đồng xét xử vụ án lao động trong thời gian qua là chưa thực sự có hiệu quả, chưa bảo đảm quyền lợi của các bên tham gia giải quyết quan hệ lao động trong trường hợp NLD bị sa thải.

### ***2.1.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải theo pháp luật Việt Nam***

#### **- Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp tại Hòa giải viên lao động:**

Căn cứ theo Điều 201 BLLĐ năm 2012; các qui định tại Nghị định 46/2013, Thông tư số 08/2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của luật lao động về tranh chấp lao động, trình tự tiến hành hòa giải cụ thể như sau: Mỗi bên có thể làm đơn yêu cầu hòa giải (Mẫu số 6 Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007) gửi tới phòng Lao động thương binh và xã hội. Trong thời hạn 01 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp, phòng Lao động thương binh và xã hội có trách nhiệm báo cáo Chủ tịch UBND cấp huyện đề cử hòa giải viên lao động tham gia giải quyết TCLĐ. Sau đó, Chủ tịch UBND cấp huyện quyết định cử hòa giải viên lao động tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong vòng 01 ngày làm việc kể từ khi nhận được báo cáo của phòng Lao động thương binh và xã hội (Quyết định cử hòa giải viên lao động theo mẫu 04/HGV). Trong một số trường hợp cấp thiết, phòng Lao động thương binh và xã hội có thể báo cáo Chủ tịch UBND cấp huyện đề nghị Chủ tịch UBND cấp huyện khác trong tỉnh đề cử Hòa giải viên lao động hỗ trợ giải quyết tranh chấp. Sau khi tìm hiểu vụ việc, gặp gỡ hai bên tranh chấp, những đối tượng có liên quan, người làm chứng, thu thập tài liệu, chứng cứ, Hòa giải viên lao động phải tổ chức một cuộc họp để thảo luận phương án hòa giải dự kiến trong vòng 05 ngày làm việc tính từ ngày nhận đơn yêu cầu hòa giải. Theo pháp luật cũng như yêu cầu thực tiễn của việc giải quyết tranh chấp lao động qua hoà giải, 05 ngày làm việc là khoảng thời gian hòa giải viên lao động phải thu thập tài liệu, chứng cứ, nghiên cứu hồ sơ, chuẩn bị phương án hòa giải và chuẩn bị các điều kiện khác để tổ chức phiên họp hòa giải chính thức giữa các bên. Tuy nhiên, BLLĐ không quy định cụ thể về các vấn đề: liệu hòa giải viên lao động có quyền gặp gỡ các bên tranh chấp trước khi mở phiên họp hòa giải hay không? Có được xin ý kiến chỉ đạo của Trưởng Phòng Lao động — Thương binh và Xã hội khi xây dựng phương án hòa giải hay không? ... Nếu đây là những việc cần thiết cho việc giải quyết tranh chấp lao động và pháp

luật không có quy định cấm thì hòa giải viên lao động vẫn nên và có quyền thực hiện các hoạt động nói trên trước khi tiến hành hòa giải. Tại phiên họp hòa giải, cần có sự tham gia của hai bên tranh chấp hoặc đại diện được ủy quyền của họ (Hòa giải viên sẽ kiểm tra giấy ủy quyền). Nếu một trong hai bên tranh chấp không có mặt mà không có ủy quyền cho người khác làm đại diện bằng văn bản thì phiên họp được hoãn sang ngày làm việc tiếp theo. Khi đã tập trung đầy đủ thành phần theo đúng quy định, Hòa giải viên sẽ tiến hành hòa giải theo trình tự sau:

- Tuyên bố lý do của phiên họp hòa giải và giới thiệu thành phần tham dự phiên họp;

- Đọc đơn của nguyên đơn;

- Bên nguyên đơn trình bày;

- Bên bị đơn trình bày;

- Hòa giải viên chất vấn các bên, đưa ra các chứng cứ và yêu cầu nhân chứng phát biểu;

- Người bào chữa của một hoặc hai bên tranh chấp phát biểu;

- Căn cứ vào pháp luật lao động, các tài liệu chứng cứ, ý kiến của các bên tranh chấp, Hòa giải viên phân tích đánh giá vụ việc, nêu điểm đúng sai của hai bên để họ tự hòa giải với nhau hoặc đề xuất phương án hòa giải để hai bên xem xét, thương lượng và chấp thuận;

Trường hợp 1: Bên nguyên đơn chấp thuận rút yêu cầu hoặc hai bên tự hòa giải được hoặc hai bên chấp thuận phương án hòa giải của Hòa giải viên thì Hòa giải viên lập biên bản hòa giải thành (Mẫu số 7 Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007), có chữ ký của hai bên tranh chấp và Hòa giải viên. Hai bên có nghĩa vụ chấp hành các thỏa thuận ghi trong biên bản hòa giải thành.

Trường hợp 2: Hai bên không chấp nhận phương án hòa giải thì Hòa giải viên tiến hành lập biên bản hòa giải không thành trong đó ghi rõ ý kiến của hai bên, bao gồm những nội dung đã thống nhất, những nội dung chưa thống nhất. Biên bản cũng phải có chữ ký của hai bên và Hòa giải viên. Mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

Trường hợp 3: Một trong hai bên vắng mặt không có lý do chính đáng sau hai lần triệu tập thì Hòa giải viên lập biên bản hòa giải không thành, trong đó ghi rõ kiến của bên có mặt, chữ ký của bên có mặt và Hòa giải viên. Mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân giải quyết.

- Trình tự giải quyết tranh chấp tại Tòa án nhân dân:

Các vụ việc tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải được giải quyết bởi Tòa án nhân dân cấp huyện nếu hai bên đương sự đều là công dân Việt Nam, còn Tòa án nhân dân cấp tỉnh sẽ có nhiệm vụ giải quyết tranh chấp trong trường hợp một trong hai bên có yếu tố nước ngoài. Trình tự giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án được thực hiện theo thủ tục tố tụng dân sự bởi Tòa án nhân dân được quy định trong Bộ luật tố tụng dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành. Cụ thể như sau:

- Tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải là một trong số các trường hợp có thể được khởi kiện ra Tòa án nhân dân mà không cần thông qua hòa giải tại cấp cơ sở. Trong trường hợp các bên thống nhất đề nghị hòa giải viên tiến hành hòa giải thì vụ việc sẽ được giải quyết bởi Tòa án nhân dân nếu phiên họp hòa giải do Hòa giải viên tổ chức không thành công.

- Các chủ thể trong quan hệ lao động có quyền khởi kiện làm đơn yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp lao động để bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người sử dụng lao động và NLD. Theo điều 189 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, hồ sơ khởi kiện tại Tòa án nhân dân bao gồm:

o Đơn khởi kiện (theo mẫu) và các tài liệu chứng cứ chứng minh cho yêu cầu khởi kiện;

o Bản sao giấy chứng minh thư nhân dân (hoặc hộ chiếu), Sổ hộ khẩu gia đình (có sao y bản chính);

o Các tài liệu liên quan đến quan hệ lao động như: Hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề, quyết định xử lý kỷ luật sa thải hoặc quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, biên bản họp xét kỷ luật người lao động, ...

- Biên bản hoà giải không thành của hoà giải viên lao động đối với tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải (nếu có);

- Nếu người sử dụng lao động khởi kiện thì phải nộp thêm các giấy tờ tài liệu về tư cách pháp lý của doanh nghiệp như giấy phép đầu tư, giấy đăng ký kinh doanh, quyết định thành lập doanh nghiệp; Điều lệ, nội quy lao động, biên bản họp xét kỷ luật người lao động, ...

- Bản kê các tài liệu nộp kèm theo đơn khởi kiện (ghi rõ số lượng bản chính, bản sao);

Sau khi nhận hồ sơ khởi kiện, trong vòng 05 ngày làm việc kể từ ngày nhận được hồ sơ khởi kiện, tòa án phải xem xét và đưa ra một trong các loại quyết định căn cứ theo khoản 3 Điều 191 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015. Đó là: Yêu cầu sửa đổi, bổ sung đơn kiện; Tiến hành thủ tục thụ lý vụ án theo thủ tục; Chuyển hồ sơ khởi kiện cho Tòa án có thẩm quyền hoặc thông báo cho nguyên đơn nếu vụ án thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án khác; Trả lại hồ sơ khởi kiện nếu vụ việc đó không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án (Điều 192). Tòa án chấp nhận hồ sơ khởi kiện và thụ lý vụ án lao động sau khi xem xét đơn khởi kiện và các tài liệu chứng cứ kèm theo đã thỏa mãn điều kiện. Trong vòng ba ngày làm việc kể từ ngày thụ lý vụ án, Chánh án phân công một Thẩm phán giải quyết vụ án, đồng thời Tòa án có trách nhiệm thông báo bằng văn bản tới bị đơn, các tổ chức, cá nhân có liên quan đến việc giải quyết vụ án cho Viện Kiểm sát cùng cấp về việc Tòa án đã thụ lý vụ án (Điều 195 đến điều 199 BLTTDS năm 2015).

Trong vòng hai tháng kể từ ngày thụ lý vụ án, tòa án phải chuẩn bị xét xử sơ thẩm đối với tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự và đưa ra một trong số các quyết định sau: Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự; Tạm đình chỉ giải quyết vụ án; Đình chỉ giải quyết vụ án; Quyết định đưa vụ án ra xét xử. Trước khi mở phiên Tòa xét xử sơ thẩm, hai bên nguyên đơn và bị đơn cần tiến hành hòa giải với nhau trừ trường hợp vụ án liên quan đến thiệt hại tài sản của Nhà nước theo quy định tại điều 206 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Trong thời hạn một tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án phải mở phiên tòa căn cứ quy định tại khoản 4 Điều 203 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015, trừ trường hợp đặc biệt có lý do chính đáng thì thời hạn có thể kéo dài tối đa là hai tháng. Theo quy định tại Điều 63 Bộ luật Tố tụng dân sự, “*Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án dân sự gồm một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân, trừ trường hợp quy định tại Điều 65 của Bộ luật này. 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 và đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể NLĐ hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động*”. Quy định này đã được bổ sung tại Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 nhằm đảm bảo được sự kiểm tra, giám sát của nhân dân trong quá trình xét xử sơ thẩm của Tòa án đồng thời cũng đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ trong quá trình giải quyết tranh chấp, đảm bảo cho việc giải quyết được công bằng, khách quan và hiệu quả. Trình tự phiên tòa xét xử sơ thẩm được tiến hành như sau:

- Khai mạc phiên tòa; Giải quyết yêu cầu thay đổi người tiến hành tố tụng, người giám định hoặc người phiên dịch; Xem xét quyết định hoãn phiên tòa khi người vắng mặt, đảm bảo tính khách quan của của người làm chứng căn cứ theo Điều 239 đến Điều 242 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

- Thủ tục hỏi tại phiên tòa sơ thẩm được quy định chi tiết từ Điều 243 đến Điều 258 BLTTDS năm 2015 nhằm giúp Hội đồng xét xử tối ưu hóa kết quả xem xét, đánh giá tính chính xác của chứng cứ, xác định sự thật khách quan của vụ án.

- Tranh tụng tại phiên tòa là hoạt động để các đương sự bảo vệ quyền và lợi ích của mình (Từ điều 260 đến Điều 263 BLTTDS năm 2015).

- Nghị án và tuyên án là bước cuối cùng tại phiên Tòa lao động sơ thẩm được quy định từ Điều 264 đến Điều 269 BLTTDS năm 2015.

Căn cứ Điều 270 BLTTDS năm 2015, nếu quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật mà bị kháng cáo hoặc kháng nghị thì Tòa án cấp phúc thẩm có quyền trực tiếp xét xử lại vụ án. Tòa án chỉ giải quyết án lao động khi có đơn kháng cáo hoặc quyết định kháng nghị hợp lệ và 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. Trong vòng hai tháng kể từ ngày thụ lý vụ án, căn cứ quy định tại Điều 286 BLTTDS năm 2015, Tòa án cấp phúc thẩm phải ra quyết định về việc đưa vụ án ra xét xử. Các trình tự, thủ tục của phiên tòa phúc thẩm được tiến hành tương tự như phiên tòa lao động sơ thẩm. Điều 308 BLTTDS năm 2015 quy định thẩm quyền của Hội đồng xét xử như sau: *“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”*.

Án phí được miễn cho NLD trong các hoạt động tố tụng để đợi tiền lương, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, tiền bồi thường, bảo hiểm xã hội để giải quyết những vấn đề phát sinh từ việc bị sa thải trái pháp luật. Trong quá trình xét xử, nếu Tòa án nhân dân phát hiện hợp đồng lao động trái với quy định pháp luật lao động thì tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ. Theo đó, quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong hợp đồng lao động bị vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật.

#### ***2.1.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải theo pháp luật Việt Nam***

Điều 202 BLLĐ năm 2012 đã quy định cụ thể như sau:

- Thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động thực hiện hòa giải tranh chấp lao động cá nhân là 06 tháng, 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.



– Thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 năm, 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.

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động được định nghĩa là khoảng thời gian hiệu lực 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 tranh chấp lao động. Sau khoảng thời gian hiệu lực đó, các bên không được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp. Đồng thời, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp có quyền từ chối, không thụ lý giải quyết tranh chấp lao động đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết. Nếu tổ chức, cơ quan nào thụ lý giải quyết thì coi như vi phạm pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động, hơn nữa các kết quả giải quyết tranh chấp lao động không có giá trị pháp lý thi hành. Tuy nhiên, dù đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết theo quy định, các bên vẫn có thể giải quyết tranh chấp lao động bằng các phương thức khác.

Điều 200 BLLĐ năm 2012 đã quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLĐ bị sa thải thuộc về Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân. Song song với quy định này, thời hiệu yêu cầu Hòa giải viên lao động và thời hiệu yêu cầu tòa án nhân dân giải quyết tranh chấp đã được quy định tại Điều 202 BLLĐ. Theo đó, sáu tháng là thời hiệu yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải và thời hiệu yêu cầu tòa án nhân dân giải quyết là một 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 tổ chức, cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động có chấp nhận thụ lý đơn yêu cầu để giải quyết hay không. Quy định của BLLĐ năm 2012 về thời điểm bắt đầu tính thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động đã cụ thể 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 tranh chấp lao động) theo quy định tại Điều 202 BLLĐ sẽ được xác định tùy vào từng vụ tranh chấp lao động cụ thể.

Cụ thể trong trường hợp tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp thường sẽ được tính kể từ ngày quyết định sa thải có hiệu lực. Tuy nhiên, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp được tính kể từ ngày NLD nhận được quyết định sa thải nếu NLD nhận được quyết định sa thải sau ngày quyết định có hiệu lực thi hành. Điểm đáng lưu ý khi áp dụng Điều 202 BLLĐ năm 2012 là thời hiệu khởi kiện vụ án tranh chấp lao động được áp dụng theo quy định riêng tại Khoản 2 Điều 202 BLLĐ, mà không áp dụng thời hiệu theo quy định chung của Bộ luật tố tụng dân sự. Trong trường hợp hai bên đã tiến hành hòa giải không thành công thông qua Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc Hòa giải viên lao động 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 Hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc Hòa giải viên lao động hay từ ngày hết hạn hòa giải mà Hội đồng hoặc Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

## **2.2. Thực trạng hoạt động giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải tại Việt Nam**

Dựa trên tinh thần sửa đổi những quy định chưa phù hợp và chặt chẽ của BLLĐ cũ, BLLĐ 2012 là một bước tiến mới trong việc thể chế hóa đường lối, quan điểm lao động của Đảng và nhà nước ta, đặc biệt là việc khái quát hóa các quan hệ xã hội xuất hiện trong lĩnh vực lao động và được quy định cụ thể, mang tính khả thi khi đi vào áp dụng trên thực tế. BLLĐ đã có liệt kê thêm một số trường hợp NLD bị sa thải như đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy trong phạm vi làm việc... và có quy định rõ ràng các nguyên tắc xử lý kỷ luật sa thải, từ đó điều chỉnh có chất lượng hơn các vụ việc sa thải, giảm bớt tranh chấp lao động; đồng thời, tính chất của các vụ việc về sa thải được biểu hiện rõ ràng, giúp NLD bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

Tuy nhiên, với những sửa đổi rất tiến bộ của pháp luật về các vấn đề lao động, đặc biệt là kỷ luật sa thải song vẫn không tránh khỏi được những tồn tại rủi ro trong thực tế. Pháp luật đã có các quy định về các trường hợp, thủ tục, thẩm quyền đồng thời đã có Nghị định quy định chi tiết, nhưng trên thực tế số lượng NLD bị kỷ luật sa thải (vì nhiều lý do) vẫn còn rất nhiều. Theo số liệu thống kê cho thấy, năm 2016 cả nước có 7.701 người bị xử lý kỷ luật lao động, sa thải; năm 2017 số lượng người bị xử lý kỷ luật sa thải tăng lên thành 10.884 trường hợp. So sánh với các loại vụ việc tranh chấp về dân sự, kinh doanh – thương mại, thì các tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải đưa đến tòa án chưa nhiều nhưng hiện có chiều hướng gia tăng. Nguyên nhân là do tranh chấp lao động chủ yếu xảy ra ở các đơn vị kinh tế trong nước, sử dụng nhiều lao động phổ thông; khả năng nắm rõ pháp luật còn hạn chế vì vậy số lượng bị sa thải ngày càng nhiều. Điều này cũng xảy ra tương tự tại các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Ví dụ như năm 2013 Công ty Chứng khoán Sài Gòn Thường Tín đã cho nghỉ việc hàng loạt nhân viên nhân sự chỉ còn 199 người tính đến cuối quý I/2012. Ngoài ra, tháng 6 năm 2012, Công ty cổ phần viễn thông di động toàn cầu (Gtel Mobile JSC.) đã chính thức sa thải 148 nhân viên.

Hiện nay, nhiều doanh nghiệp thực hiện sa thải những NLD đã có thâm niên hoặc trên 35 tuổi với lý do cắt giảm lao động vì tình hình kinh tế khó khăn nhưng thực chất là nhằm tránh khoản tiền thưởng tết, thưởng kinh nghiệm cho NLD. Việt Nam là quốc gia có nguồn nhân lực dồi dào, phần lớn là lao động phổ thông, vì vậy mà vấn đề thuê mướn lao động không chỉ dễ dàng mà còn với chi phí rất rẻ. Không những thế, để sa thải NLD vào thời điểm trước tết, nhiều công ty đã lách luật bằng cách ký hợp đồng lao động có thời hạn đến gần cuối năm. Điều đó có nghĩa là trước thời điểm tết đến, số lao động này hết hợp đồng và không nhận được các khoản thưởng hay phúc lợi vào dịp lễ tết. Điều này đã vô hình chung đẩy hàng loạt NLD vào tình trạng mất việc, không có tiền thưởng lại mất việc làm khiến cuộc sống của họ trở nên khó khăn hơn gấp bội.

Một điểm vướng mắc khác là quyền lợi của NLD cần được bảo vệ như thế nào khi người sử dụng lao động thực hiện sa thải trái pháp luật. Trên thực tế, tòa án

còn lúng túng, khó khăn khi xử lý các vụ việc sa thải chưa rõ hoặc chưa thống nhất trong cách hiểu. Ví dụ, hiểu thế nào là “tiết lộ bí mật kinh doanh”, “tiết lộ bí mật công nghệ”, “tham ô” ... các hành vi này chưa được định lượng trong pháp luật. Theo quy định pháp luật hiện hành, các căn cứ xử lý kỷ luật lao động phải được quy định trong Nội quy doanh nghiệp, tuy nhiên việc xác định một NLD có vi phạm “tiết lộ bí mật kinh doanh”, “tiết lộ bí mật công nghệ”, “tham ô”... trong nhiều trường hợp vẫn còn khó khăn.

Mặc dù BLLĐ 2012 cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành đã làm cơ sở vững chắc cho việc giải quyết các tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải nói riêng. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải theo quy định của BLLĐ còn thiếu văn bản hướng dẫn (định lượng các hành vi) nên việc thực hiện của các cá nhân, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp còn thiếu thống nhất, hiệu quả chưa cao.

Một vấn đề khác nữa là các Tòa án chưa thực sự chú trọng đến các vụ việc, bản án lao động. Tòa án các cấp chưa có sự chủ động trong việc chuẩn bị điều kiện cần thiết như bồi dưỡng, cập nhật các kiến thức chuyên ngành, thông tin đại chúng, nghiên cứu pháp luật về lao động nên đã gặp nhiều lúng túng khi thụ lý. Trong một số trường hợp, ngay từ khi bắt đầu xử lý đơn Thẩm phán còn không xác định được vụ kiện là dân sự hay lao động, kinh tế hay lao động... Ví dụ như các tranh chấp đang diễn ra tại doanh nghiệp cổ phần trong đó tranh chấp về quyền lợi của NLD cũng đồng thời là cổ đông của doanh nghiệp đó. Thẩm phán cần xem xét kỹ để xác định tranh chấp đó sẽ xét xử theo luật doanh nghiệp điều chỉnh hay luật lao động. Trên thực tế, vấn đề này chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể nên cách giải quyết vẫn phụ thuộc vào “cảm tính” của Thẩm phán. Bên cạnh đó, Tòa án cũng đã phải nhận nhiều đơn khiếu nại do không nắm vững quy định về thẩm quyền và trình tự giải quyết TCLĐ, còn Thẩm phán thì xác định được cần phải làm rõ những chứng cứ nào, khả năng và trách nhiệm cung cấp chứng cứ của đương sự và các văn bản phù hợp để áp dụng.

Để làm rõ vấn đề này cụ thể hơn, luận văn đưa ra một số bản án về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải:

*Bản án số 07/2016/LĐ-PT ngày 15/12/2016 về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải:* Ngày 17/8/2014, giữa ông Phạm Trung C và Công ty TNHH S (nay là Công ty cổ phần đầu tư T) có ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 02//2014/HĐ-LĐ với mức lương 15.000.000 đồng/tháng. Nhưng từ khi ký kết hợp đồng đến nay, công ty T chỉ trả lương cho ông mỗi tháng là 8.000.000 đồng. Do đó, ngày 13/11/2014, ông yêu cầu Ban quản lý khu kinh tế Long An giải quyết nhưng hòa giải không thành. Ngày 15/01/2015, ông nhận được Quyết định xử lý kỷ luật số 01/2015/QĐ-KL ngày 06/01/2015 của Công ty T với nội dung sa thải ông khỏi công ty. Việc Công ty T sa thải ông là không đúng quy định vì trong quá trình làm việc, ông không có bất cứ vi phạm gì và luôn tuân thủ đúng nội quy của công ty. Nay ông khởi kiện yêu cầu Tòa xem xét, giải quyết: Buộc công ty nhận ông trở lại làm việc; Trả cho ông tiền lương còn thiếu trong tháng 09, 10, 11, 12 năm 2014 là 7.000.000 đồng/tháng x 4 tháng = 28.000.000 đồng; Tiền lương còn thiếu trong tháng 01/2015 là 11.600.000 đồng; Tiền lương những tháng ông không được làm việc do công ty sa thải ông trái pháp luật từ ngày 01/2/2015 cho đến khi Tòa án đưa ra xét xử theo quy định pháp luật. Số tiền tạm tính cho đến hết tháng 8/2015 là: 15.000.000 đồng x 7 tháng = 105.000.000 đồng; Tiền lương 02 tháng công thêm theo quy định tại Điều 42 Luật lao động: 15.000.000 đồng/tháng x 2 tháng = 30.000.000 đồng; Tổng cộng, ông yêu cầu công ty T phải trả cho ông số tiền tạm tính đến hết tháng 8/2015 là 174.600.000 đồng.

Người đại diện theo ủy quyền của công ty cổ phần đầu tư T là ông Nguyễn Hoàng N trình bày: Ngày 17/6/2013, Công ty T có ký hợp đồng thử việc với ông C thời hạn 02 tháng. Khi hết thời gian thử việc, ngày 17/8/2013, công ty T và ông C có ký hợp đồng lao động số 13/2013/HĐ-LĐ, thời gian làm việc là 01 năm. Sau khi kết thúc hợp đồng lao động số 13, công ty T không ký bất kỳ hợp đồng nào khác với ông C. Ngày 18/11/2014, công ty nhận được Công văn số 47/2014/CV-BTT của Ban quản lý khu kinh tế Long An về việc ông C khiếu nại công ty không trả lương

theo đúng thỏa thuận. Việc hòa giải không thành và khi đó công ty mới biết có hợp đồng lao động số 02/2014/HĐ-LĐ ngày 17/8/2014 giữa ông C và công ty. Ngày 08/01/2015, công ty ban hành quyết định số 01/2015/QĐ-KL về việc kỷ luật sa thải ông C với lý do ông C có hành vi giả mạo hợp đồng lao động số 02 là vi phạm khoản 5 Điều 35 Nội quy lao động của công ty. Nay ông C khởi kiện, công ty T không đồng ý với toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông C. Việc công ty sa thải ông C là đúng với quy định của pháp luật, đề nghị Tòa án bác toàn bộ yêu cầu của ông C. Công ty không đồng ý nhận ông C trở lại làm việc.

Tòa án giải quyết như sau: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Phạm Trung C; Buộc công ty TNHH S, nay là Công ty cổ phần đầu tư T phải trả cho ông Phạm Trung C các khoản tiền lương còn thiếu, tiền bồi thường do sa thải NLD trái pháp luật với tổng số tiền 260.100.000 đồng; Kể từ khi người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, số tiền người phải thi hành án chậm thi hành phải trả thêm lãi suất theo mức lãi suất cơ bản do ngân hàng nhà nước công bố tương ứng với thời gian chậm trả tại thời điểm thanh toán.

Ngày 04/01/2016, công ty T kháng cáo yêu cầu phúc thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông C. Đơn kháng cáo được thực hiện trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm. Tại phiên tòa phúc thẩm, ông N trình bày: Ông C xuất trình giấy ủy quyền của Tổng giám đốc để chứng minh giữa ông C và Tổng giám đốc nhiều lần làm việc trực tiếp. Tuy nhiên, việc ủy quyền này là công việc thường xuyên của công ty, không chứng minh được giữa ông C và Tổng giám đốc có làm việc trực tiếp. Công ty chỉ trả lương cho ông C 8.000.000 đồng/tháng. Ông C khẳng định Tổng giám đốc có hứa sau một năm làm việc sẽ tăng lương cho ông C từ 8.000.000 đồng lên 15.000.000 đồng là không có căn cứ vì Trưởng phòng pháp chế lương chỉ có 12.000.000 đồng/tháng. Ông C được trả lương 8.000.000 đồng/tháng nhưng không có khiếu nại công ty mà khiếu nại ở Ban quản lý khu kinh tế tỉnh Long An. Sau đó, công ty mới phát hiện ông C làm giả hợp đồng lao động số 02 nên đã sa thải ông C là đúng quy định pháp luật. Ông C trình bày: Ông chỉ căn cứ vào hợp đồng lao động số 02 có chữ ký của Tổng giám

độc và con dấu của công ty, mức lương trong hợp đồng là 15.000.000 đồng. Việc công ty trả lương cho ông 8.000.000 đồng, ông có khiếu nại phòng nhân sự nhưng chỉ nói miệng. Công ty không giải quyết nên ông mới khiếu nại đến Ban quản lý khu kinh tế tỉnh Long An.

Kiểm sát viên Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Long An phát biểu ý kiến về việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Tòa án cấp phúc thẩm và các đương sự chấp hành đúng quy định của Bộ luật tố tụng dân sự. Đơn kháng cáo của bị đơn được làm trong thời hạn luật quy định, đủ điều kiện để xem xét theo trình tự phúc thẩm. Thông qua việc nghiên cứu hồ sơ vụ án và kiểm sát việc xét xử tại phiên tòa phúc thẩm thấy rằng: Công ty T cho rằng, ông C làm giả hợp đồng lao động số 02. Còn ông C yêu cầu giám định chữ ký của ông trong hợp đồng lao động số 13. Công ty cho rằng ông C làm giả hợp đồng để kỷ luật sa thải ông C là không có căn cứ. Trong hợp đồng lao động số 02 cũng thể hiện mức lương của ông C là 15.000.000đ có chữ ký của Tổng giám đốc và đóng dấu của công ty. Cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông C là có căn cứ, đề nghị Hội đồng xét xử không chấp nhận kháng cáo của công ty T, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ, vụ án được thẩm tra tại phiên tòa, căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm, sau khi nghe ý kiến của Kiểm sát viên tham dự phiên tòa, căn cứ khoản 2 Điều 308, 309 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015, Hội đồng xét xử quyết định tuyên xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Phạm Trung C; Buộc công ty TNHH S, nay là công ty Cổ phần đầu tư T có nghĩa vụ bồi thường hợp đồng lao động cho ông Phạm Trung C. do sa thải NLD trái pháp luật với số tiền là 118.461.539đ.

*Bản án phúc thẩm số 05/2014/LĐ-PT ngày 22/12/2014 của Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh về việc tranh chấp về kỷ luật sa thải:* Ngày 9/3/2013, anh Phạm Tấn Đầu bắt đầu làm việc tại Công ty TNHH Royal Alliance Vina (Gọi tắt là công ty). Sau đó, giữa anh Đầu và công ty đã ký kết hợp đồng lao động thời hạn 01 năm kể từ ngày 08/4/2013 với chức danh: Công nhân mài, mức lương chính: 2.619.500đ; trợ cấp chuyên cần, trợ cấp xăng, trợ cấp nhà trọ, ăn sáng mỗi loại 300.000đ. 11h45

ngày 04/6/2013, tại công ty đã diễn ra cuộc ngừng việc tập thể của công nhân do công nhân kiến nghị công ty các nội dung: Công ty đuổi việc công nhân không có lý do, học việc 01 tháng đổi thành 02 tháng; Hợp đồng lao động ký kết không giao cho NLD... Ngày 06/6/2013, Công ty ban hành thông báo ý kiến trả lời của công ty với các nội dung kiến nghị của công nhân, trong đó có nội dung: Việc sa thải công nhân sẽ áp dụng theo luật lao động là 01 tháng; Hợp đồng lao động sẽ được trả lại cho NLD sau khi ký kết; Những ngày ngừng việc Công ty sẽ thanh toán tiền công đầy đủ; Công ty sẽ không sa thải những người tham gia đình công... Công ty đề nghị tất cả anh chị em công nhân vào vị trí làm việc. Sáng ngày 18/6/2013, tại công ty tiếp tục diễn ra cuộc ngừng việc tập thể của công nhân thuộc bộ phận mài do công nhân có yêu cầu: Đổi chủ quản; Yêu cầu bù tiền mặt khi mài nhiều loại đá; Trường hợp ký hợp đồng lao động 01 năm không được đổi qua 06 tháng; Khi hợp đồng mãn hạn yêu cầu ký lại. Cuộc đình công không lấy ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Công ty đã thông báo ý kiến của công ty đối với các yêu cầu của Công nhân là: Chủ quản làm đúng; nếu có trường hợp ký hợp đồng lao động 01 năm mà chuyển qua 06 tháng thì gửi kiến nghị lên cơ quan các cấp và công ty xem xét lại... nhưng sự việc vẫn tiếp diễn, Ban giám đốc thông báo tạm đóng cửa xưởng mài.

10h15 ngày 18/6/2013, công ty có biên bản họp (Với thành phần: Đại diện công ty, công đoàn các khu công nghiệp Tây Ninh, ban quản lý khu kinh tế Tây Ninh, Phó giám đốc công an khu công nghiệp) thể hiện: “Nếu tình hình đình công trái pháp luật liên tiếp xảy tại doanh nghiệp mà không biết lý do, doanh nghiệp sẽ tạm đóng cửa ở bộ phận đình công sai luật”. Ngày 19/6/2013, Công ty có “Đơn yêu cầu xử lý cuộc đình công không đúng trình tự thủ tục” gửi Chủ tịch UBND tỉnh Tây Ninh, với nội dung: “Căn cứ tiết b, khoản 3 Điều 214 BLLĐ Việt Nam năm 2013 về quyền của người sử dụng lao động để bảo vệ tài sản của chúng tôi thông báo đóng cửa tạm thời nơi làm việc xảy ra đình công do không đủ điều kiện để duy trì hoạt động sản xuất trở lại bình thường”. Ngày 21/6/2013, Công ty ban hành thông báo về việc trả lời cho 30 công nhân đã đối thoại lúc 9h30 ngày 20/6/2013 với nội dung: Sau buổi sáng đối thoại, số lao động khoảng 30 người tham dự buổi đối thoại sẽ vào



làm việc bình thường vào đầu giờ trưa nay 13h00 ngày 20/6/2013. Nếu vẫn không vào làm việc, Công ty sẽ không hỗ trợ tiền công trong những ngày đình công (5, 6/6/2013) của Thông báo ngày 06/6/2013.

Ngày 23/6/2013, Công ty tiến hành họp xét kỷ luật đối với anh Đầu. Tham dự cuộc họp có đại diện công ty là ông Chung Quốc Kiều, chức vụ giám đốc; địa diện của ban chấp hành công đoàn cơ sở là ông Cao Ngọc Thu, Phó Chủ tịch, nhưng anh Đầu không có mặt. Cuộc họp kết luận: Áp dụng hình thức kỷ luật sa thải đối với anh Đầu do anh Đầu đã bỏ việc 05 ngày/tháng không có lý do là các ngày 5, 6, 19, 20 và 21/6/2013. Ngày 24/6/2013, Công ty căn cứ vào Điều 85 BLLĐ 1994, khoản 3 Điều 45 Nội quy công ty ra Quyết định số 40/QĐTV/2013 về việc sa thải anh Đầu bắt đầu từ ngày 24/6/2013 với lý do: Anh Đầu tự ý bỏ việc 05 ngày trong tháng”. Quyết định sa thải do ông Wu Zhenyu – Giám đốc nhân sự ký.

Tại Bản án sơ thẩm số 19/2014/LĐ-ST ngày 10/9/2014, Tòa án nhân dân huyện Trảng Bàng, Tây Ninh đã nhận định: Công ty sa thải anh Đầu không có căn cứ bởi vì: Mặc dù anh Đầu đã tự ý nghỉ việc 05 ngày/tháng không có lý do, nhưng về trình tự kỷ luật anh Đầu, Công ty không thực hiện đúng các quy định tại Điều 123 BLLĐ và Điều 11 Nghị định số 41/CP như: Xét kỷ luật không có mặt NLĐ. Tòa án quyết định: Hủy quyết định sa thải số 40 ngày 24/6/2013 của Công ty TNHH Royal Alliance Vina đối với anh Đầu; Buộc công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường cho anh Đầu tổng số tiền 18.336.500đ; Không chấp nhận yêu cầu của anh Đầu đòi công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường thời gian báo trước, thiệt hại tổn thất tinh thần; Không chấp nhận yêu cầu của anh Đầu đòi công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường thêm số tiền 22. 806.500đ.

Ngày 23/9/2014, Công ty Royal Alliance Vina có đơn kháng cáo Bản án sơ thẩm nêu trên với lý do: Công ty không đơn phương chấm dứt hợp đồng với anh Đầu, anh Đầu không có thành ý đến công ty làm việc. Công ty không đồng ý bồi thường cho anh Đầu.

Tại Bản án phúc thẩm số 05/2014/LĐ-PT ngày 22/12/2014, Tòa án nhân dân tỉnh Tây Ninh đã nhận định: Việc anh Đầu có nghỉ việc tại Công ty 05 ngày/tháng là

sự thật. Công ty hợp xét kỷ luật không có mặt anh Đầu. Đại diện Công ty cho rằng công ty đã gọi điện thoại mời anh Đầu tham gia nhưng công ty không cung cấp được chứng cứ, anh Đầu không thừa nhận. Do đó, có cơ sở xác định công ty vi phạm trình tự thủ tục xử lý kỷ luật. và quyết định: Giữ nguyên bản án Lao động sơ thẩm số 19/2014/LĐ-ST ngày 10/9/2014 của Tòa án nhân dân huyện Tràng Bàng, Tây Ninh; Hủy quyết định sa thải số 40 ngày 24/6/2013 của Công ty TNHH Royal Alliance Vina đối với anh Đầu; Buộc công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường cho anh Đầu tổng số tiền 18.336.500đ; Không chấp nhận yêu cầu của anh Đầu đòi công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường thời gian báo trước, thiệt hại tổn thất tinh thần; Không chấp nhận yêu cầu của anh Đầu đòi công ty TNHH Royal Alliance Vina bồi thường thêm số tiền 22. 806.500đ; Ghi nhận anh Đầu không trở lại công ty làm việc.

Qua nghiên cứu 02 vụ việc Tòa án xét xử trên, tác giả có nhận xét như sau: Hệ thống pháp luật về lao động chưa có hướng dẫn cụ thể vị trí việc làm của NLD; các hình thức hợp đồng lao động (Hợp đồng viết và hợp đồng miệng); thẩm quyền ký kết hợp đồng; thủ tục thành lập Hội đồng kỷ luật ; việc xác minh cụ thể các tình tiết (lỗi) của người vi phạm; người làm chứng; vấn đề tham gia đình công ... đã gây ra thiệt hại rất lớn cho NLD và vụ việc phải được xử lý thông qua các cấp Tòa án. Qua đó, chúng ta có thể thấy rằng:

- Việc cụ thể hóa pháp luật về xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải NLD còn thiếu, chưa thống nhất;
- Việc vận dụng pháp luật trong thực tế của các chủ thể (người sử dụng lao động, tổ chức sử dụng lao động: Công đoàn, Ban giám đốc) còn chưa nghiêm minh, tùy tiện, gây thiệt hại cho NLD và uy tín của đơn vị, cá nhân người sử dụng lao động;
- Tòa án căn cứ vào pháp luật và chỉ tuân theo pháp luật. Tuy nhiên, do chưa có quy định cụ thể việc sa thải NLD trái pháp luật nên phần nào cũng gây khó khăn cho quá trình xét xử, vụ việc bị kéo dài, việc xác minh, thu thập chứng cứ gặp trở ngại, nhất là đối với các công ty có yếu tố nước ngoài.

## **Kết luận Chương 2**

Từ kết quả nghiên cứu trên đây về thực trạng quy định pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, có thể rút ra một số kết luận như sau:

1. Các quy định về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải đã thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng và Nhà nước trong việc điều chỉnh pháp luật đối với hoạt động giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, từng bước thiết lập khung pháp lý cho việc thực hiện hoạt động giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải cũng như giải quyết quyền lợi và nghĩa vụ của các bên có liên quan.

2. Mặc dù đã có sự sửa đổi các quy định chưa phù hợp và chặt chẽ song vẫn khó tránh khỏi được một số tồn tại rủi ro trong thực tế. Để khắc phục những hạn chế trên, cần có sự thống nhất và cụ thể hóa pháp luật về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, sự nghiêm minh trong việc vận dụng pháp luật của các chủ thể trên thực tế (NSDLĐ, tổ chức sử dụng lao động: Công đoàn, Ban giám đốc), tham khảo có chọn lọc pháp luật của các quốc gia nhằm tiến tới hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải trên cơ sở điều kiện cụ thể ở Việt Nam.

Sau khi nghiên cứu và đạt được một số kết quả nhất định về vấn đề giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn còn một số bất cập trong việc ban hành và áp dụng vào thực tiễn. Điều này cho thấy đã đến lúc cần hoàn thiện các quy định hiện hành để nâng cao hiệu quả của việc giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải.

### Chương 3

## **ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TRONG TRƯỜNG HỢP NGƯỜI LAO ĐỘNG BỊ SA THẢI**

### **3.1. Định hướng hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải**

**Thứ nhất**, cần tách các quy định về tố tụng lao động ra khỏi Bộ luật tố tụng dân sự (Đưa vào BLLĐ – Chương tố tụng lao động hoặc Luật tố tụng lao động).

Tố tụng lao động được hiểu là “trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại cơ quan tài phán theo quy định của pháp luật”. Thủ tục tố tụng riêng cho việc giải quyết tranh chấp lao động đã từng được quy định trong BLLĐ năm 1994 và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1996. Thực hiện BLLĐ năm 1994 và luật sửa đổi bổ sung một số điều của Luật tổ chức tòa án nhân dân năm 1995, hệ thống Tòa án nước ta đã được kiện toàn một bước, hệ thống Tòa án lao động được thành lập tại Tòa án nhân dân cấp tỉnh và Tòa án nhân dân tối cao để giải quyết vụ án lao động theo thủ tục tố tụng được quy định tại phần thứ nhất của Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động năm 1996. Tuy nhiên, cùng với sự biến đổi nhanh chóng của nền kinh tế - xã hội và những vướng mắc, bất cập trong các quy định của BLLĐ, tranh chấp lao động xảy ra ngày càng nhiều về số lượng, gay gắt về tính chất và mức độ. Quan điểm lập pháp lúc đó cho rằng quy định về thủ tục tố tụng dân sự, kinh tế, lao động còn tản mạn, không đầy đủ và thiếu thống nhất đã gây nên những khó khăn cho Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án. Riêng Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động 1996 còn thiếu nhiều quy định cần thiết, một số quy định còn chưa cụ thể và không rõ ràng dẫn đến sự nhận thức và vận dụng vào thực tế xét xử không thống nhất. Nhiều trường hợp khi có tranh chấp, dù các bên tranh chấp có yêu cầu nhưng do quy định thiếu hợp lý của pháp luật nên đã loại trừ khả năng can thiệp của Tòa án. Đó là nguyên nhân dẫn đến

tình trạng tranh chấp lao động xảy ra thì nhiều mà số tranh chấp lao động được giải quyết tại Tòa án thì ít.

Năm 2015, Bộ luật tố tụng dân sự ra đời, với phạm vi rộng hơn, điều chỉnh đa dạng các quan hệ pháp luật về dân sự, lao động. Tuy nhiên, phần trình tự, tố tụng vẫn gói gọn trong Chương XII – XVI, bao gồm nhiều lĩnh vực và các quan hệ dân sự khác nhau làm cho việc áp dụng không chỉ khó khăn cho Tòa án mà cho cả các đương sự là NLD và người sử dụng lao động. Khi xây dựng Bộ luật, các nhà làm luật cũng chưa lường được các yếu tố phức tạp của quan hệ lao động, đặc biệt là khi NLD bị kỷ luật sa thải. Đây chính là những cản trở cho việc giải quyết vụ án lao động một cách nhanh chóng, kịp thời, hiệu quả bởi tranh chấp lao động có những đặc thù khác biệt so với các tranh chấp dân sự thuần túy. Từ đó, đặt ra những yêu cầu riêng trong giải quyết tranh chấp lao động mà các quy định về thủ tục trong Bộ luật tố tụng dân sự không giải quyết được. Việc tách và ban hành thủ tục Tố tụng lao động trong BLLĐ dựa trên cơ sở yêu cầu khách quan của việc giải quyết tranh chấp lao động, cụ thể:

- Thủ tục khởi kiện, thụ lý vụ án lao động phải thật đơn giản nhằm tạo cơ hội cho các bên có liên quan dễ tiếp cận với tố tụng tòa án.

- Mở rộng phạm vi hòa giải và chuyên nghiệp hóa hoạt động hòa giải tại Tòa án, khai thác triệt để lợi thế của hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải.

- Hạn chế tối thiểu sự tác động của quá trình giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án đến hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ của các doanh nghiệp; một số biện pháp khẩn cấp tạm thời đặc thù trong án lao động cần áp dụng như: Tạm đình chỉ quyết định của người sử dụng lao động...

- Bảo đảm sự tham gia đầy đủ của tổ chức Công đoàn và các tổ chức trợ giúp pháp lý trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của NLD.

- Thủ tục tố tụng tại Tòa án phải thật đơn giản, nhanh chóng, tạo môi trường tranh tụng dân chủ, lành mạnh.

- Cần có quy định về thủ tục thi hành án lao động, quy định về chế tài để bảo đảm thi hành án, quyết định của Tòa án về vụ án lao động.

- Cần có cơ chế để bảo vệ NLD, đặc biệt là đối với lao động nữ có thai – đối tượng yếu thế hơn trong quan hệ lao động. Về trách nhiệm cung cấp chứng cứ, trong các tranh chấp khác, pháp luật Việt Nam quy định nghĩa vụ cung cấp chứng cứ thuộc về các đương sự. Ngoài ra, để có căn cứ giải quyết vụ án, Tòa án có thể phải xác minh, thu thập chứng cứ làm rõ các tình tiết đã được xác định, trong đó tập trung làm rõ các tình tiết vụ án liên quan đến nội dung tranh chấp. Tuy nhiên, quan hệ lao động giữa NLD và người sử dụng lao động lại không bình đẳng, rất nhiều giấy tờ liên quan chứng minh quan hệ lao động cũng như các yếu tố khác có khả năng dẫn đến tranh chấp lao động đều nằm trong tay người sử dụng lao động. Ví dụ: Bảng lương, bảng chấm công đều do người sử dụng lao động quản lý nên NLD không thể cung cấp được chứng cứ có giá trị chứng minh họ có đến nơi làm việc... Ngoài ra, trong các vụ tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải, việc NLD đứng ra làm chứng cho NLD khác là điều hiếm hoi vì họ sợ sẽ bị ảnh hưởng đến quyền lợi của mình.

**Thứ hai**, cần hoàn thiện các quy định về khiếu nại và giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải. Hiện nay, pháp luật về khiếu nại nói chung và pháp luật về khiếu nại và giải quyết tranh chấp lao động nói riêng còn hạn chế. Thời gian tới, nên chăng cần có quy định vấn đề NLD bị sa thải khiếu nại quyết định sa thải của người sử dụng lao động hoặc Hòa giải viên lao động theo vụ việc nào cần phải đưa ra tòa; trách nhiệm của các chủ thể phải trả lời hoặc giải quyết các khiếu nại của NLD khi có nguy cơ bị sa thải (ngay tại BLLĐ sửa đổi). Việc làm này sẽ đảm bảo quyền và lợi ích của NLD; đồng thời, xác định rõ trách nhiệm của các chủ thể tham gia giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải (mà chưa đưa vụ việc ra tòa án).

Hơn nữa, cũng tại Điều 132 cũng quy định “người bị xử lý kỷ luật lao động, bị tạm đình chỉ công việc hoặc phải bồi thường theo chế độ trách nhiệm vật chất nếu không thấy thỏa đáng có quyền khiếu nại với người sử dụng lao động, hoặc cơ

quan có thẩm quyền theo quy định của pháp luật hoặc yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự do pháp luật quy định”. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, việc giải quyết khiếu nại trong lĩnh vực, đặc biệt khiếu nại của NLD bị sa thải theo trình tự chung của Luật khiếu nại chưa phù hợp. Nguyên nhân là do quan hệ lao động là một loại quan hệ đặc thù, nếu theo trình tự chung sẽ kéo dài, ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống NLD

**Thứ ba**, trong quá trình xây dựng hệ thống pháp luật lao động, cần chú trọng sự tương thích với các điều ước quốc tế về lao động mà Việt Nam là thành viên. Hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận không chỉ bó hẹp trong 21 Công ước của ILO mà Việt Nam đã phê chuẩn mà còn phải tính đến các nguyên tắc cơ bản của ILO như loại bỏ lao động cưỡng bức, tự do liên kết và thương lượng tập thể... Khi đưa các tiêu chuẩn quốc tế vào pháp luật quốc gia sẽ làm cho người sử dụng lao động bắt buộc phải thực hiện chúng và điều đó tạo điều kiện cho các doanh nghiệp Việt Nam hội nhập tốt hơn trong việc thực hiện các tiêu chuẩn lao động, các quy tắc ứng xử liên quan đến tiêu chuẩn lao động.

### **3.2. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải**

#### ***3.2.1. Hoàn thiện quy định về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

**Thứ nhất**, hoàn thiện các quy định pháp luật về Hòa giải viên lao động. Khi xác lập quan hệ lao động, các bên đều mong muốn quan hệ lao động ổn định, lành mạnh, tranh chấp là điều nằm ngoài sự mong muốn của NLD và người sử dụng lao động. Việc giải quyết tranh chấp lao động không chỉ nhằm khôi phục các quyền lợi đã bị tổn thất mà còn tạo điều kiện cho các bên hạn chế xung đột, tiếp tục duy trì quan hệ lao động. Phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải là một phương thức linh hoạt, mềm dẻo, tiết kiệm được chi phí và thời gian cho các bên tham gia tranh chấp.

Cần quy định cụ thể những trường hợp cần thiết để Phòng Lao động – Thương binh và Xã hội đề nghị chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện cử Hòa giải viên lao động hỗ trợ giải quyết tranh chấp lao động theo khoản 6 Điều 7 Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH. Yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả hòa giải là ở năng lực và uy tín của cá nhân tham gia hòa giải. Vì thế đòi hỏi hoạt động hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nói riêng và tranh chấp lao động nói chung cần được chuyên môn hóa; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Hòa giải viên lao động phải chuyên sâu, gắn với thực tiễn đời sống lao động để các Hòa giải viên lao động có đủ kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng hòa giải tranh chấp lao động. Hiện nay pháp luật chỉ quy định về cơ chế tuyển dụng, bổ nhiệm, miễn nhiệm và đánh giá hoạt động của Hòa giải viên lao động chứ chưa quy định về cơ chế hỗ trợ, đào tạo, tập huấn Hòa giải viên lao động trong khi đây là một trong những nội dung cơ bản để nâng cao chất lượng Hòa giải viên lao động. Mặt khác, Hòa giải viên lao động còn phải có "nghệ thuật thuyết phục" để các bên đồng ý hòa giải. Để có "nghệ thuật thuyết phục" thì ngoài khả năng của bản thân, Hòa giải viên lao động còn phải có kinh nghiệm cọ xát thực tế để đúc kết kinh nghiệm, áp dụng trong từng tình huống hòa giải cụ thể. Trình độ bản thân Hòa giải viên lao động là cơ sở để hòa giải tranh chấp lao động cá nhân trở nên hiệu quả, một khi phương án mà Hòa giải viên lao động được các bên chấp thuận thì tranh chấp đó được giải quyết nhanh gọn, tiết kiệm, duy trì được mối quan hệ lao động giữa các bên trong tranh chấp.

**Thứ hai**, hoàn thiện các quy định của pháp luật về Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải. Việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nhằm khẳng định vai trò, vị trí tố tụng của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động, để tố tụng tại Tòa án thực sự là con đường giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải có hiệu quả trong việc bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ lao động, đặc biệt, trong điều kiện nước ta đang xây dựng nhà nước pháp quyền Việt Nam xã hội chủ nghĩa thì vai trò của Tòa án ngày càng trở nên cần thiết nhằm bảo vệ công lý và các quyền lợi hợp pháp của công dân.



Hiện nay, hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động của một số Tòa án chưa cao, vai trò của tổ tụng Tòa án bị giảm sút, một phần là do thủ tục tổ tụng không phù hợp với yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Khi xảy ra tranh chấp, để đưa được vụ kiện ra Tòa án và được Tòa án chấp nhận giải quyết thì cả người khởi kiện và Tòa án đều phải thực hiện nhiều thủ tục phức tạp đòi hỏi phải chuyên môn hóa và chuyên nghiệp hóa các thao tác, nghiệp vụ. Mặt khác, nhiều thẩm phán được phân công xét xử các vụ án lao động còn hạn chế về mặt chuyên môn. Do đó, cần phải chuyên môn hóa trong lĩnh vực xét xử nói chung. Chuyên môn hóa các lĩnh vực xét xử là xu hướng chung của hầu hết các quốc gia trên thế giới. Chuyên môn hóa lĩnh vực xét xử về lao động là để đảm bảo cho các hoạt động xét xử các vụ án lao động của Tòa án sát với thực tế quan hệ lao động, để các phán quyết của Tòa án phản ánh được thực tiễn và yêu cầu của quan hệ lao động. Điều này cần sự thay đổi toàn diện từ nhận thức, trình độ của thẩm phán trong quá trình giải quyết vụ án, từ khâu tiếp nhận hồ sơ hoặc đơn khởi kiện, xác minh, thu thập chứng cứ đến quá trình xem xét và ra phán quyết về vụ án. Thực tế cho thấy, chuyên môn hóa lĩnh vực xét xử là giải pháp căn bản, bảo đảm cho việc giải quyết vụ án lao động nhanh chóng, hiệu quả.

### ***3.2.2. Hoàn thiện quy định về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Trong giải quyết TCLĐ nói chung và giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải nói riêng, người sử dụng lao động có trách nhiệm phải chứng minh việc đã đảm bảo việc làm, các điều kiện làm việc theo đúng quy định của pháp luật hoặc thỏa thuận và chứng minh được NLD có hành vi vi phạm tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật theo quy định pháp luật. Đồng thời, người lao động có nghĩa vụ phải chứng minh là có làm việc và đưa ra bằng chứng là NSDLĐ đã sa thải trái pháp luật.

Với quy định hiện hành, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải không được điều chỉnh riêng mà áp dụng theo trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ nói chung được quy định tại Điều 201 BLLĐ 2012 đối với Hòa giải

viên lao động và Chương XII BLTTDS 2015 đối với Tòa án mặc dù đây là vấn đề quan trọng và phức tạp, có ảnh hưởng lớn đến NLD và NSDLĐ.

Sau khi tiến hành hòa giải không thành, TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải sẽ được giải quyết bởi Tòa án nhân dân. Dựa vào cơ sở lời khai, tài liệu do hai bên cung cấp, Tòa án cần xác định tính hợp pháp của hợp đồng lao động đã ký kết, sau đó xem xét đến nội dung giải quyết TCLĐ. Trong nhiều trường hợp, mặc dù đã tiến hành xét xử qua sơ thẩm và phúc thẩm, nhưng Tòa án vẫn chưa xác minh được chứng cứ để đánh giá tính pháp lý của hợp đồng lao động do sơ xuất không yêu cầu các bên xuất trình bản hợp đồng lao động ngay từ ban đầu.

Về vấn đề chứng minh, cung cấp chứng cứ và thu thập, xác minh chứng cứ trong giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, Thẩm phán hiện nay còn có sai sót do không xác định được chính xác, đầy đủ các tình tiết liên quan, hoặc do Thẩm phán dễ dàng chấp nhận chứng cứ, trình bày của các bên đương sự mà không có sự kiểm tra, đánh giá xác thực chứng cứ đó, hoặc do trong quá trình thu thập xác minh đã không tập hợp đầy đủ các chứng cứ, tài liệu để chứng minh cho các tình tiết cụ thể.

Về vấn đề đánh giá chứng cứ, nguyên tắc chung của việc đánh giá chứng cứ là khách quan, đầy đủ và toàn diện. Trong nhiều trường hợp, thẩm phán đã gặp các sơ xuất trong việc đánh giá các tài liệu chứng cứ không đầy đủ hoặc không khách quan. Ví dụ, khi sa thải NLD, doanh nghiệp cần căn cứ theo quy định pháp luật hiện hành và tiến hành theo đúng trình tự thủ tục. Tuy nhiên, trong quá trình xét xử, Thẩm phán chỉ tập trung vào căn cứ kỷ luật sa thải có đúng không, chứ không xem xét đến trình tự thủ tục của việc sa thải.

Bên cạnh đó, do BLLĐ hiện hành còn một số quy định chung chung, chưa rõ ràng, cùng với việc các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền chưa nghiên cứu văn bản hướng dẫn thi hành một cách cẩn thận cũng như trao đổi ý kiến, kinh nghiệm tại các Hội nghị tổng kết hàng năm, dẫn đến việc sai sót trong áp dụng các quy định của BLLĐ là điều không thể tránh khỏi.

### **3.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải**

#### ***3.3.1. Tăng cường nhận thức của các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động***

Một trong những nguyên nhân dẫn đến tình trạng tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải chính là sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động của các bên tham gia quan hệ lao động, cụ thể là người sử dụng lao động và người lao động. Bằng việc nắm bắt kịp thời, nhận thức đúng đắn các quy định về pháp luật và tình hình người lao động trong doanh nghiệp, công tác quản lý lao động và việc xử lý các tranh chấp lao động sẽ được đảm bảo hiệu quả chính xác nhất. Điều này sẽ giúp cho người sử dụng lao động tránh được những thủ tục phức tạp cũng như thiệt hại về vật chất khi tiến hành giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải, cũng như không làm ảnh hưởng đến trật tự lao động trong doanh nghiệp, đảm bảo tâm lý yên tâm công tác cho người lao động.

Pháp luật không chỉ bảo vệ quyền lợi cho người sử dụng lao động mà còn bảo vệ quyền lợi của người lao động – đối tượng được coi là có vị thế yếu hơn trong quan hệ lao động. Pháp luật đã quy định các trường hợp mà người lao động có thể bị sa thải, thủ tục trình tự sa thải rất cụ thể trong Bộ luật lao động. Việc hiểu biết các quy định sẽ giúp người lao động sẽ giúp bảo đảm quyền lợi của chính họ. Bằng cách tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động sẽ nâng cao nhận thức cũng như ý thức chấp hành pháp luật của các bên trong quan hệ lao động. Do đó, sự phối hợp của các cơ quan khác nhau kết hợp việc thực hiện trên nhiều kênh thông tin khác nhau như tổ chức các lớp tập huấn, tư vấn tại chỗ cũng như phương tiện thông tin đại chúng là rất cần thiết.

#### ***3.3.2. Hoàn thiện về tổ chức thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải***

Thứ nhất, cần có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong hệ thống các Tòa án. Một trong những vướng mắc dẫn đến khó khăn trong việc giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án đó là nhận thức pháp luật lao động chưa có sự thống nhất.

Để hạn chế vấn đề này, cần có sự giải thích pháp luật về lao động và các loại tranh chấp lao động một cách thống nhất của Tòa án nhân dân tối cao. Ủy ban thường vụ quốc hội về lâu dài cần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động để có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong ngành Tòa án.

Hai là, cần sớm hoàn thiện cơ chế Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong giải quyết các tranh chấp lao động. Trong hoạt động của Tòa án, vai trò của Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân (Hội đồng xét xử) mang tính quyết định. Bởi đó là những người nhân danh quyền lực Nhà nước làm trọng tài phán xử về quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Hoạt động tố tụng của Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân quyết định hiệu quả xét xử của Tòa án trong thực tiễn. Đồng thời, cần cấu tạo “cơ chế ba bên” trong hội đồng xét xử (Nhà nước – Thẩm phán; người sử dụng lao động – Hội thẩm nhân dân và một Hội thẩm nhân dân đại diện quyền lợi của NLD bị sa thải) nhằm đảm bảo tính khách quan, minh bạch và tiếp cận một cách khoa học đến sự công bằng, dân chủ trong một vụ án tranh chấp lao động (Hiện nay trong pháp luật chưa quy định, thiết nghĩ, thời gian tới khi UBTVQH giải thích pháp luật hoặc chính phủ quy định chi tiết thi hành luật nên tham khảo cơ chế này). Hiện nay, các quy định của pháp luật hiện hành về điều kiện, nguyên tắc về hình thành đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân cho ngành Tòa án và cơ chế hoạt động tố tụng đã bắt đầu thể hiện sự lạc hậu, không còn phù hợp và không đáp ứng được yêu cầu của nền kinh tế thị trường. Cụ thể: chưa tiếp cận được với kinh nghiệm của các nước về cơ chế hình thành đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân về phương thức đào tạo và kỹ năng nghiệp vụ; phạm vi và quyền hạn, trách nhiệm của các chủ thể này trong tố tụng cũng chưa được xác định một cách cụ thể và phù hợp... Sự hạn chế này đã làm ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng giải quyết các loại án trong đó có án lao động.

Để khắc phục tình trạng trên, trước hết cần thay đổi chế độ bổ nhiệm Thẩm phán theo nhiệm kỳ sang thừa nhận Thẩm phán là một nghề, bổ nhiệm một lần. Bởi vì nhiệm kỳ và chức vụ của Thẩm phán có tính chất tạm thời, ngắn ngủi nên họ khó mà có được một tinh thần độc lập, cương quyết cũng như thái độ trung thành với Hiến pháp và quyền tự do cơ bản của công dân. Thông thường hoạt động xét xử

của các Thẩm phán ngày càng nhiều thêm, các vụ tranh tụng mỗi ngày một phức tạp hơn trước thì kiến thức, kinh nghiệm về pháp luật và thực tiễn của Thẩm phán ngày càng dồi dào và đồ sộ. Vì vậy, đây là một nghề cần có thâm niên và sự tích lũy lâu dài. Về đào tạo nguồn thẩm phán, thực trạng cho thấy chỉ tiêu biên chế Thẩm phán toàn ngành vẫn chưa đủ, đặc biệt ở một số Tòa án phía Nam như: Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai... đang bị quá tải về công việc dẫn đến các vụ án bị tồn đọng vẫn chưa được giải quyết dứt điểm. Trong đó có những tỉnh, thành có nhiều lượng án lao động do tập trung nhiều khu công nghiệp. Chính vì sức ép như vậy, cần có các quy định mở rộng nguồn Thẩm phán. Đối với những nơi không còn nguồn để bổ nhiệm Thẩm phán và số lượng Thẩm phán còn thiếu thì cần mở rộng nguồn bổ nhiệm Thẩm phán theo hướng lựa chọn các Hội thẩm nhân dân hoặc các chuyên gia pháp luật, các giảng viên tham gia giảng dạy tại các trường đào tạo luật, các luật sư có kinh nghiệm. Tuy nhiên, đối với từng đối tượng cụ thể cần có kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ và kỹ năng giải quyết, xét xử các loại án đảm bảo yêu cầu trình độ pháp lý, đạo đức nghề nghiệp và kỹ năng nghiệp vụ xét xử. Chú trọng đến công tác đào tạo đội ngũ Thẩm phán chuyên trách án lao động có đủ năng lực để đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của đời sống xã hội. Thẩm phán cần nêu cao tinh thần trách nhiệm trong công tác, khắc phục thiếu sót để nâng cao chất lượng xét xử, hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao. Trong các vụ án tranh chấp lao động, Thẩm phán cần nghiên cứu kỹ hồ sơ vụ án, yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố, trong BLLĐ, Bộ luật tố tụng dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành để vận dụng đầy đủ, chính xác trong hoạt động xét xử. Để nâng cao chất lượng của đội ngũ Hội thẩm nhân dân cần tăng cường mở các khóa đào tạo về chuyên môn nghiệp vụ và kỹ năng xét xử cho đội ngũ Hội thẩm nhân dân, nhất là Hội thẩm nhân dân cấp huyện. Có cơ chế giúp cho Hội thẩm nhân dân tiếp cận được các văn bản pháp luật hiện hành để họ nắm bắt được những nội dung cơ bản của các văn bản pháp luật và hoạt động tố tụng, cũng như thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ của mình trong hoạt động tố tụng. Bên cạnh đó, cần tạo điều kiện tốt nhất cho Hội thẩm nhân dân nghiên cứu hồ sơ vụ án trước khi đưa vụ án ra xét xử; có chế độ thù lao thỏa đáng cho đội ngũ Hội

thẩm nhân dân, quan tâm thực hiện các chính sách ưu đãi cho các Hội thẩm nhân dân đồng thời tạo điều kiện kinh phí tổ chức tham quan học hỏi và giao lưu trao đổi kinh nghiệm vụ trong đội ngũ Hội thẩm nhân dân, giữa các địa phương trong cả nước. Nếu giải quyết được các vấn đề nêu trên một cách thỏa đáng, kịp thời, nhất định công tác xét xử của Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong thời gian tới sẽ được nâng cao về chất lượng, góp phần đẩy mạnh hoạt động cải cách tư pháp và giảm bớt tình trạng sai sót trong hoạt động xét xử của Tòa án.

Ba là, cần củng cố lại đội ngũ Hòa giải viên lao động, tăng số lượng Hòa giải viên lao động ở các quận huyện, đặc biệt là những vùng tập trung nhiều các doanh nghiệp; nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ Hòa giải viên lao động. Yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả hòa giải là năng lực chủ quan của mỗi tổ chức, cá nhân tham gia hòa giải. Vì thế, đòi hỏi hoạt động hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cần được chuyên môn hóa; công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ Hòa giải viên lao động phải chuyên sâu, gắn với thực tiễn đời sống lao động. Phải thường xuyên tập huấn, tạo điều kiện cho đội ngũ Hòa giải viên lao động cọ xát thực tế. Hiện nay, phần lớn Hòa giải viên lao động hoạt động kiêm nhiệm nên cơ quan quản lý đội ngũ Hòa giải viên lao động cần có văn bản thỏa thuận với các đơn vị nơi Hòa giải viên lao động đang làm việc nhằm tạo điều kiện cho Hòa giải viên lao động đầu tư nhiều hơn cho công tác hòa giải. Thủ tục hòa giải thường được pháp luật quy định đơn giản, linh hoạt nên việc hòa giải thành hay không phụ thuộc phần lớn vào năng lực của chủ thể tiến hành hòa giải. Do đó, việc nâng cao tiêu chuẩn của Hòa giải viên lao động cũng như chú trọng phương thức hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là một điều tất yếu trong hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

### ***3.3.3. Tuyên truyền, phổ biến giáo dục về pháp luật lao động nói chung và pháp luật giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp người lao động bị sa thải nói riêng***

Thứ nhất, việc phổ biến và tuyên truyền pháp luật lao động một cách rộng rãi, thường xuyên sẽ giúp mọi chủ thể trong xã hội hiểu được vị trí, vai trò của các

cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Đây là việc làm rất quan trọng, nếu không có sự hiểu biết cần thiết về các quy định của pháp luật lao động cũng như về hệ thống các cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia quan hệ pháp luật lao động thì các chủ thể không thể hình dung và ý thức được đầy đủ các quyền và nghĩa vụ của họ. Việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động phải được thực hiện một cách đồng bộ, thường xuyên thông qua những biện pháp thích hợp mới đạt hiệu quả cao. Về phương diện Nhà nước: Bộ Tư pháp, Bộ Lao động - Thương binh và xã hội cần có kế hoạch soạn thảo các loại tài liệu hướng dẫn để phục vụ cho các ngành, địa phương, các cơ sở sử dụng lao động. Các ấn phẩm có thể thuộc thể loại tổng hợp hoặc riêng biệt về từng vấn đề cụ thể như: việc làm, tiền lương, bảo hiểm xã hội, tranh chấp lao động, đình công, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động ... Về phương diện xã hội: Tùy từng trường hợp mà cần có sự phối hợp hoặc thông qua nỗ lực riêng của từng ngành, từng địa phương, từng cơ sở để xây dựng các phong trào nghiên cứu, thi tìm hiểu pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động nói riêng. Việc tổ chức các cuộc thi về pháp luật lao động ở các cơ sở, cấp huyện, tỉnh, ngành và toàn quốc sẽ là dịp để các bên hiểu thêm về các quyền và nghĩa vụ nói chung và các quyền, nghĩa vụ tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

Thứ hai, cần xây dựng cơ chế hợp tác, chia sẻ thông tin giữa người sử dụng lao động và NLD. Một trong những công cụ hiệu quả để xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, hạn chế đến mức thấp nhất tranh chấp lao động xảy ra là thực hiện cơ chế đối thoại xã hội giữa các bên. Người sử dụng lao động và NLD thực hiện đối thoại tại doanh nghiệp là họ cùng nhau thảo luận, lắng nghe lẫn nhau nhằm mục đích tìm ra những giải pháp mà hai bên đều có thể chấp nhận được để giải quyết những vấn đề liên quan đến lợi ích chung của hai bên.

Thứ ba, cần củng cố tổ chức, nhân sự của các Tòa lao động, tăng cường bồi dưỡng kiến thức về lao động - xã hội và đặc biệt là kiến thức về pháp luật lao động đồng thời bổ sung Thẩm phán, kiện toàn Tòa lao động tại những địa phương có số lượng các khu công nghiệp, chế xuất lớn. Hiện nay, các Thẩm phán có kinh nghiệm

giải quyết tranh chấp lao động không nhiều. Đây lại là một hoạt động tổ tụng mới, đòi hỏi các cán bộ, Thẩm phán phải có kiến thức sâu rộng về lĩnh vực lao động - xã hội và phải được trang bị phương pháp giải quyết mềm dẻo, linh hoạt hơn. Các Tòa lao động cần thường xuyên tổ chức các lớp bồi dưỡng kiến thức về pháp luật lao động, các quy định về giải quyết tranh chấp lao động, các kỹ năng và kỹ thuật tổ tụng cho các Thẩm phán để nâng cao khả năng giải quyết các tranh chấp lao động. Ngành Tòa án cần thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo, các cuộc họp liên tịch với các cơ quan hữu quan như cơ quan tư pháp, cơ quan kiểm sát, cơ quan lao động và với các nhà khoa học để trao đổi, rút kinh nghiệm giải quyết những vấn đề vướng mắc trong quá trình xét xử nhằm nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp lao động. Tổ chức bộ phận pháp lý thuộc Tòa án để giúp đỡ pháp lý cho những người khởi kiện án lao động theo kinh nghiệm của một số nước trong khu vực như Thái Lan, Philippinnes... Các cán bộ pháp lý là những người có trình độ đại học Luật, được bồi dưỡng kiến thức giao tiếp và nghiệp vụ về tổ tụng để chỉ dẫn cho người có yêu cầu lập đơn kiện hoặc đơn yêu cầu cho những người khởi kiện. Cán bộ pháp lý có nhiệm vụ hoàn thiện hồ sơ ban đầu để Tòa án thụ lý giải quyết. Để hoạt động của bộ phận pháp lý hoạt động có hiệu quả, Tòa án cần thống nhất các mẫu đơn trong ngành cho người đi khởi kiện với các nội dung cần thiết theo quy định của pháp luật để tạo thuận lợi cho công tác giải quyết vụ án.

Thứ tư, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn. Trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, Công đoàn có vai trò quan trọng trong việc điều hòa và ổn định quan hệ lao động xã hội, đây là vai trò không một tổ chức nào khác có thể thay thế. Do đó, để nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn cần thực hiện một số việc sau:

- Các cấp Công đoàn, nhất là Công đoàn cơ sở đẩy mạnh công tác tuyên truyền trong cộng đồng NLĐ và người sử dụng lao động về đường lối của Đảng, chính sách pháp luật của Nhà nước, về tổ chức Công đoàn với nhiều hình thức đa dạng;

- Tập trung phát triển tổ chức Công đoàn cơ sở, nhất là trong các doanh nghiệp ngoài Nhà nước;



- Thường xuyên bồi dưỡng kiến thức pháp luật, năng lực công tác cho cán bộ Công đoàn các cấp;

- Nâng cao năng lực hoạt động tư vấn pháp luật nhằm thực hiện tốt quyền được tư vấn miễn phí của NLD về pháp luật lao động và Luật Công đoàn; tổ chức thực hiện có hiệu quả việc tham gia tố tụng các vụ án lao động nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD;

- Cán bộ Công đoàn phải thường xuyên liên hệ với NLD tìm hiểu tâm tư, nguyện vọng của họ, bám sát, theo dõi chặt chẽ tình hình sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, phối hợp với người sử dụng lao động kịp thời ngăn chặn xung đột, tranh chấp có nguy cơ xảy ra;

- Tăng cường vai trò thực tiễn của Công đoàn vào các quyết định liên quan đến quyền và nghĩa vụ của NLD như giao kết, chấm dứt hợp đồng lao động, xử lý kỷ luật đối với NLD.

Trên đây là một số biện pháp, đề xuất của tác giả luận văn. Để thực hiện được những biện pháp, đề xuất đó cần có sự quan tâm của các cơ quan hữu quan cũng như trách nhiệm của các chủ thể liên quan. Có như vậy mới có thể góp phần tăng cường vai trò và hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải trong giai đoạn hiện nay cũng như trong tương lai.

### **Kết luận Chương 3**

Xuất phát từ nhu cầu cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải nói riêng và về lao động nói chung trong điều kiện nền kinh tế thị trường và bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế tại Việt Nam hiện nay, luận văn đã đưa ra một số định hướng và giải pháp nhằm hoàn thiện quy định pháp luật Việt Nam như sau:

1. Định hướng hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, cụ thể: Tách các quy định về tổ tụng lao động ra khỏi Bộ luật tố tụng dân sự để đưa vào BLLĐ – Chương tổ tụng lao động hoặc Luật tổ tụng lao động; Hoàn thiện các quy định về khiếu nại và giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải; Cần chú trọng sự tương thích với các điều ước quốc tế về lao động mà Việt Nam đang là thành viên.

2. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ và về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ.

3. Giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ trong trường hợp NLD bị sa thải, trong đó: Tăng cường nhận thức của các chủ thể trong quan hệ pháp luật lao động; Hoàn thiện về tổ chức thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐ cụ thể là cần sự thống nhất nhận thức pháp luật trong hệ thống các Tòa án và hoàn thiện cơ chế Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong quá trình giải quyết các TCLĐ; Tuyên truyền, phổ biến giáo dục về pháp luật lao động nhằm nâng cao sự hiểu biết về vị trí, vai trò của các cơ quan, tổ chức, cá nhân trong việc giải quyết TCLĐ.

## KẾT LUẬN

Tranh chấp lao động là hiện tượng phổ biến phát sinh trong bất cứ loại hình kinh tế nào, nó mang lại nhiều ảnh hưởng tiêu cực đến đời sống của NLD cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động. Các tranh chấp giữa cá nhân NLD, giữa tập thể lao động với người sử dụng lao động trong trường hợp NLD bị sa thải thường không giống nhau bởi mỗi vụ việc có những hoàn cảnh, tính chất và nguyên nhân khác nhau. Do đó, việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải đòi hỏi sự linh hoạt trong quá trình giải quyết của Hòa giải viên lao động và Tòa án nhân dân, sự phối hợp đồng bộ giữa các cơ quan ban ngành chức năng, cùng với việc quan tâm đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ của đội ngũ Hòa giải viên lao động, Thẩm phán và cán bộ làm công tác xét xử án lao động. Từ đó, đảm bảo được tính nghiêm minh của pháp luật và bình đẳng giữa NLD và người sử dụng lao động trước pháp luật giúp môi trường lao động ngày càng lành mạnh hơn.

Việc giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải một cách nhanh chóng và hiệu quả là mong muốn của tất cả các bên. Ở nước ta, các phương thức giải quyết tranh chấp lao động hiện nay được quy định khá cụ thể, tuy nhiên một số chế định còn thiếu đồng bộ, tính khả thi chưa cao, khó áp dụng trong thực tế hoặc việc áp dụng chưa mang lại hiệu quả mong muốn. Quan hệ lao động là một loại quan hệ phức tạp và có ảnh hưởng rất lớn đến đời sống kinh tế - xã hội, chính vì thế mà cần tạo sự ổn định trong quan hệ lao động. Trong giai đoạn hiện nay, việc ổn định các mối quan hệ lao động có ý nghĩa rất lớn, sự suy thoái của nền kinh tế đã làm cho tỷ lệ thất nghiệp trên toàn cầu tăng cao và Việt Nam không nằm ngoài xu hướng đó. Điều đó làm cho các mối quan hệ lao động trở nên phức tạp hơn vì cả người sử dụng lao động và NLD đều phải chịu sức ép rất lớn từ các nguyên nhân tích cực và tiêu cực của nền kinh tế. Để làm được điều đó, các cơ quan nhà nước, tổ chức công đoàn và các tổ chức xã hội có liên quan cần có sự phối hợp đồng bộ trên cơ sở nắm bắt các quan hệ xã hội trong lĩnh vực lao động để điều chỉnh pháp

luật một cách đồng bộ, hiệu quả có lợi cho các chủ thể trong tranh chấp lao động trong trường hợp NLD bị sa thải và sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về tranh chấp lao động phù hợp với pháp luật quốc tế mà Việt Nam đã tham gia ký kết hoặc là thành viên, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và điều kiện lịch sử, cụ thể của Việt Nam. Đồng thời, cần tăng cường cách thức để tuyên truyền, phổ biến pháp luật tới NLD và người sử dụng lao động một cách tích cực, hiệu quả, đáp ứng đầy đủ các quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, đặc biệt là NLD khi bị sa thải. Một xã hội có công lý, pháp quyền được thực thi là một xã hội có sự cân bằng về quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của người dân, trong đó các chủ thể bình đẳng về quyền và nghĩa vụ phải được thực thi thông qua các quan hệ kinh tế - xã hội được các quy phạm pháp luật điều chỉnh./.

## DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Alan B. MRRION (2007), “Những vấn đề cơ bản của luật pháp Mỹ”, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội 2007, tr 856.
2. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2007), Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23/10/2007 hướng dẫn về tổ chức, hoạt động của hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động.
3. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2013), Thông tư số 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/06/2013 hướng dẫn Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10 tháng 5 năm 2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động.
4. Bộ Lao động – Thương binh và xã hội (2015), Thông tư số 29/2015/TT-BLĐTBXH ngày 31/7/2015 hướng dẫn thực hiện một số điều về thương lượng tập thể, thỏa ước lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động quy định tại nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.
5. Chính phủ (1995), Nghị định số 41/CP ngày 06/07/1995 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về kỷ luật lao động và trách nhiệm vật chất.
6. Chính phủ (2013), Nghị định số 46/2013/NĐ-CP ngày 10/05/2013 quy định chi tiết thi hành một số điều của BLLĐ về tranh chấp lao động.
7. Chính phủ (2015), Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.
8. Đạo luật Quan hệ Lao động của Thái Lan năm 1975.
9. Đoàn Thị Hiền (2005), Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân theo Bộ luật tố tụng dân sự 2004, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội, tr.16, 18, 19.
10. Đoàn Thị Hiền (2005), Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân theo Bộ luật tố tụng dân sự 2004, Khóa luận tốt nghiệp, Đại học Luật Hà Nội, tr.34.

11. Eladio Daya (2006), Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động, Nxb Lao động, Hà Nội 2006, tr 102.

[http://www.aseanlawassociation.org/9GAdocs/w4\\_Thailand.pdf](http://www.aseanlawassociation.org/9GAdocs/w4_Thailand.pdf)

12. Industrial Courts Act 1919.

13. International Labour Office, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study, 1985, tr.4.

14. Labour Relations and Industrial Disputes Act 1975.

15. Lê Thị Hoài Thu (2009), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân – Một số bất cập và hướng hoàn thiện, website Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội.

16. Mục 2 Luật Tranh chấp lao động năm 1961 (Trade Dispute Act 1961) của Bruney; Mục 2 Luật quan hệ lao động năm 1967 của Malaysia; Mục 2 Pháp lệnh Công đoàn năm 1971 (Trade Unions Ordinance) của Hongkong; Mục 2 Luật tranh chấp lao động năm 1941 (Trade Dispute Act 1941) của Singapore.

17. 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 sỹ, Đại học Luật Hà Nội, tr.25.

18. 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, tr.34.

19. Nguyễn Thị Thanh Loan (2016), Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội, Luận văn Thạc sỹ, Học viện Khoa học xã hội.

20. Nhà xuất bản Tư pháp và Nhà xuất bản Từ điển Bách khoa, Từ điển Luật học, 2013.

21. Pryan A. Garner chủ biên (2004), Black's Law Dictionary, tái bản lần thứ 8, NXB West, Thomson, tr.307.

22. Quốc hội (1994), Bộ luật Lao động.

23. Quốc hội (2002), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Bộ luật Lao động.

24. Quốc hội (2004), Bộ luật Tố tụng dân sự.

25. Quốc hội (2006), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Bộ luật Lao động.

26. Quốc hội (2007), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Bộ luật Lao động.
27. Quốc hội (2011), Luật sửa đổi, bổ sung một số điều Bộ luật Tố tụng dân sự
28. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động.
29. Quốc hội (2013), Luật 35/2013/QH13 Hòa giải ở cơ sở.
30. Quốc hội (2015), Bộ luật Tố tụng dân sự.
31. R092 - Voluntary Conciliation and Arbitration Recommendation, 1951  
(No. 92) <http://www.ilo.org/dyn/nonmlex/en>
32. Sorawit Limparangsri (2006), “Alternative Dispute Resolution in ASEAN: A Contemporary Thai Perspective”
33. Trường Đại học Luật Hà Nội (2012), Giáo trình Luật lao động Việt Nam, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
34. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), Kỹ yếu hội thảo giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam và Đức, Hà Nội, tr.47.
35. Từ điển giải thích thuật ngữ luật học, Nxb. Công an nhân dân, 1999.
36. Từ điển tiếng Việt thông dụng, Nxb. Giáo dục, 2000.
37. VIAC. Trung tâm trọng tài quốc tế Việt Nam & trung tâm thương mại quốc tế (ITC) (2008), Trọng tài & các phương thức giải quyết tranh chấp lựa chọn. Nxb Công ty in Truyền thông Việt Nam, Hà Nội, tr.287, 289.
38. Viện Khoa học pháp lý - Bộ Tư pháp (1995), Bình luận khoa học Bộ luật Dân sự Nhật Bản, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
39. Viện Khoa học pháp lý – Bộ Tư pháp, Từ điển Luật học, Nxb. Tư pháp, Nxb. Từ điển Bách khoa, Hà Nội, 2006.

**PHỤ LỤC**

**MẪU SỐ 4:**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**ỦY BAN NHÂN DÂN**

(Quận, huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh)

\*\*\*\*\*

Số: /QĐ-UBND

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

\*\*\*\*\*

....., ngày..... tháng ....năm .....

**QUYẾT ĐỊNH**

**VỀ VIỆC CÔNG NHẬN HOÀ GIẢI VIÊN LAO ĐỘNG**

**CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN QUẬN (HUYỆN)**

*Căn cứ Luật Tổ chức Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân ngày 26 tháng 11 năm 2003;*

*Căn cứ Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động;*

*Xét đề nghị của Trưởng cơ quan lao động quận/huyện theo Công văn số.... ngày... tháng.... năm..... và hồ sơ đăng ký tham gia hòa giải viên lao động của ông/bà..... (hoặc các ông/bà trong danh sách kèm theo);*

**QUYẾT ĐỊNH:**

**Điều 1.** Công nhận hòa giải viên lao động của quận (huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh)..... kể từ ngày..... tháng.....năm.....

Đối với ông/bà: (họ và tên):.....Ngày, tháng, năm sinh:.....

Số CMND/Hộ chiếu: .....cấp ngày..... tại .....(Hoặc các ông/bà theo danh sách đính kèm).

**Điều 2.** Nhiệm vụ, quyền hạn của hòa giải viên lao động.

(Theo quy định tại Khoản 4, Mục II của Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động- Thương binh và Xã hội hướng dẫn về tổ chức và hoạt động của Hội đồng hòa giải lao động cơ sở và hòa giải viên lao động).



**Điều 3.** Hiệu lực thi hành

1. Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký.
2. Cơ quan lao động cấp huyện và ông/bà (các ông/bà) có tên tại Điều 1 có trách nhiệm thực hiện Quyết định này./.

***Nơi nhận:***

- Như Điều 4;
- Cơ quan lao động quận (huyện);
- Lưu.

**CHỦ TỊCH**

(Ký tên, đóng dấu)

**MẪU SỐ 6:**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH, ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**

**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

\*\*\*\*\*

....., ngày..... tháng ....năm .....

**ĐƠN ĐỀ NGHỊ**

**HÒA GIẢI TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

**Kính gửi:** Hội đồng hòa giải lao động cơ sở/cơ quan lao động quận (huyện,...)

1. Họ tên, địa chỉ, chức danh của người làm đơn.
2. Nội dung, tình tiết vụ tranh chấp lao động;
3. Các tài liệu, chứng cứ liên quan đến vụ tranh chấp lao động:

.....  
4. Các yêu cầu, đề nghị Hội đồng hòa giải lao động cơ sở/hòa giải viên lao động giải quyết.

.....  
**NLĐ/NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

(Ký và ghi rõ họ tên chức danh)

**MẪU SỐ 7:**

*(Ban hành kèm theo Thông tư số 22/2007/TT-BLĐTBXH, ngày 23 tháng 10 năm 2007 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội)*

**Hội đồng hòa giải lao động cơ sở** (tên  
doanh nghiệp)/**cơ quan lao động**(quận,  
huyện, thị xã, thành phố thuộc tỉnh)

**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

\*\*\*\*\*

\*\*\*\*\*

....., ngày..... tháng ....năm .....

**BIÊN BẢN**

**HÒA GIẢI VỤ TRANH CHẤP LAO ĐỘNG**

1. Ngày, tháng, năm, địa điểm tiến hành phiên họp hòa giải.....
2. Họ tên Chủ tịch, Thư ký Hội đồng hoặc hòa giải viên lao động  
- Họ tên các thành viên của Hội đồng có mặt hoà giải:.....  
- Họ tên, chức danh, địa chỉ những người được Hội đồng tham dự phiên họp Hội đồng.....
3. Tên, địa chỉ chức danh của đại diện hai bên tranh chấp lao động.....
4. Nội dung tranh chấp.....
5. Những tình tiết, chứng cứ, tài liệu liên quan đến vụ tranh chấp lao động.....
- 6a. Phương án hoà giải của Hội đồng hoặc hòa giải viên đã được hai bên nhất trí, cụ thể.....

Hai bên tranh chấp lao động có nghĩa vụ chấp hành các thoả thuận ghi trong biên bản này. *(áp dụng cho trường hợp hòa giải thành)*

6b. Lý do hòa giải không thành của vụ tranh chấp.....

Hai bên tranh chấp lao động có quyền yêu cầu Tòa án nhân dân có thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp (đối với tranh chấp lao động cá nhân) hoặc yêu cầu Chủ tịch nully ban nhân dân cấp huyện giải quyết (đối với vụ tranh chấp lao động tập thể về quyền)/yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết (đối với vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích). *(áp dụng cho trường hợp hòa giải không thành)*

Phiên họp hòa giải kết thúc vào hồi....giờ.... ngày..... tháng.... Năm.....

Sau khi đọc lại biên bản, những người có mặt đồng ý về nội dung biên bản, không có ý kiến gì khác và cùng ký vào biên bản hoặc có ý kiến khác nhau như sau:.....

**CHỦ TỊCH**

(Ký, ghi rõ họ tên)

**HAI BÊN TRANH CHẤP LAO**

**ĐỘNG**

NLĐ hoặc người được ủy quyền hoặc  
đại diện tập thể lao động

**THƯ KÝ/HÒA GIẢI VIÊN**

(Ký, ghi rõ họ tên )

**ĐẠI DIỆN NGƯỜI SỬ DỤNG LAO**

**ĐỘNG**

(Ký và ghi rõ họ tên, chức danh)

**MẪU ĐƠN KHỞI KIỆN**  
**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM**  
**Độc lập - Tự do - Hạnh phúc**

.....(1), ngày..... tháng ..... năm.....

**ĐƠN KHỞI KIỆN**

Kính gửi: Toà án nhân dân (2).....

**Người khởi kiện: (3)**.....

Địa chỉ: (4) ..... Số điện

thoại: .....(nếu có); số fax: .....(nếu có)

Địa chỉ thư điện tử: ..... (nếu có)

**Người bị kiện: (5)**.....

Địa chỉ (6) .....

Số điện thoại: .....(nếu có); số fax: .....(nếu có)

Địa chỉ thư điện tử: ..... (nếu có)

**Người có quyền, lợi ích được bảo vệ (nếu có)(7)**.....

Địa chỉ: (8).....

Số điện thoại: .....(nếu có); số fax: .....(nếu có)

Địa chỉ thư điện tử : .....(nếu có)

**Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan (nếu có) (9)**.....

Địa chỉ: (10) .....

Số điện thoại: .....(nếu có); số fax: .....(nếu có)

Địa chỉ thư điện tử: ..... (nếu có)

**Yêu cầu Tòa án giải quyết những vấn đề sau đây:(11)**.....

Người làm chứng (nếu có) (12).....

Địa chỉ: (13) .....

Số điện thoại: .....(nếu có); số fax: .....(nếu có)

Địa chỉ thư điện tử: ..... (nếu có).

**Danh mục tài liệu, chứng kèm theo đơn khởi kiện gồm có: (14).....**

1.....

2.....

(Các thông tin khác mà người khởi kiện xét thấy cần thiết cho việc giải quyết vụ án)

(15) .....

**Người khởi kiện (16)**

***Hướng dẫn sử dụng mẫu số 23-DS:***

(1) Ghi địa điểm làm đơn khởi kiện (ví dụ: Hà Nội, ngày..... tháng..... năm.....).

(2) Ghi tên Tòa án có thẩm quyền giải quyết vụ án; nếu là Tòa án nhân dân cấp huyện, thì cần ghi rõ Tòa án nhân dân huyện nào thuộc tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương nào (ví dụ: Tòa án nhân dân huyện A thuộc tỉnh B), nếu là Tòa án nhân dân cấp tỉnh, thì ghi rõ Tòa án nhân dân tỉnh (thành phố) nào (ví dụ: Tòa án nhân dân tỉnh Hưng Yên) và địa chỉ của Tòa án đó.

(3) Nếu người khởi kiện là cá nhân thì ghi họ tên; đối với trường hợp người khởi kiện là người chưa thành niên, người mất năng lực hành vi dân sự, người hạn chế năng lực hành vi dân sự, người có khó khăn trong nhận thức làm chủ hành vi thì ghi họ tên, địa chỉ của người đại diện hợp pháp của cá nhân đó; nếu người khởi kiện là cơ quan, tổ chức thì ghi tên cơ quan, tổ chức và ghi họ, tên của người đại diện hợp pháp của cơ quan, tổ chức khởi kiện đó.

(4) Ghi nơi cư trú tại thời điểm nộp đơn khởi kiện. Nếu người khởi kiện là cá nhân, thì ghi đầy đủ địa chỉ nơi cư trú (ví dụ: Nguyễn Văn A, cư trú tại thôn B, xã C, huyện M, tỉnh H); nếu người khởi kiện là cơ quan, tổ chức, thì ghi địa chỉ trụ sở chính của cơ quan, tổ chức đó (ví dụ: Công ty TNHH Hin Sen có trụ sở: Số 20 phố LTK, quận HK, thành phố H).

(5), (7), (9) và (12) Ghi tương tự như hướng dẫn tại điểm (3).

(6), (8), (10) và (13) Ghi tương tự như hướng dẫn tại điểm (4).

(11) Nêu cụ thể từng vấn đề yêu cầu Tòa án giải quyết.

(14) Ghi rõ tên các tài liệu kèm theo đơn khởi kiện gồm có những tài liệu nào và phải đánh số thứ tự (ví dụ: các tài liệu kèm theo đơn gồm có: bản sao hợp đồng mua bán nhà, bản sao giấy chứng nhận quyền sử dụng đất, ...).

(15) Ghi những thông tin mà người khởi kiện xét thấy cần thiết cho việc giải quyết vụ án (ví dụ: Người khởi kiện thông báo cho Tòa án biết khi xảy ra tranh chấp một trong các đương sự đã đi nước ngoài chữa bệnh...).

(16) Nếu người khởi kiện là cá nhân thì phải có chữ ký hoặc điểm chỉ của người khởi kiện đó; trường hợp người khởi kiện là người chưa thành niên, người mất năng lực hành vi dân sự, người hạn chế năng lực hành vi dân sự, người có khó khăn trong nhận thức làm chủ hành vi thì người đại diện hợp pháp đó phải ký tên điểm chỉ; trường hợp người khởi kiện, người đại diện hợp pháp không biết chữ, không nhìn được, không tự mình làm đơn khởi kiện, không tự mình ký tên hoặc điểm chỉ thì người có năng lực hành vi tố tụng dân sự đầy đủ làm chứng, ký xác nhận vào đơn khởi kiện. Nếu là cơ quan tổ chức khởi kiện, thì người đại diện hợp pháp của cơ quan, tổ chức khởi kiện ký tên, ghi rõ họ tên, chức vụ của mình và đóng dấu của cơ quan, tổ chức đó. Trường hợp tổ chức khởi kiện là doanh nghiệp thì việc sử dụng con dấu theo quy định của Luật doanh nghiệp. Nếu người khởi kiện không biết chữ thì phải có người làm chứng ký xác nhận theo quy định tại điểm c khoản 2 Điều 189 của Bộ luật tố tụng dân sự.