

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI  
KHOA LUẬT

NGUYỄN THỊ KIM ANH

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM

*Chuyên ngành* : Luật kinh tế  
*Mã số* : 60 38 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI - 2014

Công trình được hoàn thành tại  
Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội

*Người hướng dẫn khoa học*: PGS.TS Lê Thị Hoài Thu

*Phản biện 1*:

*Phản biện 2*:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn thạc sĩ,  
họp tại Khoa Luật - Đại học Quốc gia Hà Nội.

Vào hồi ..... giờ ....., ngày ..... tháng ..... năm 2014.

Có thể tìm hiểu luận văn tại  
Trung tâm thông tin - Thư viện Đại học Quốc gia Hà Nội  
Trung tâm tư liệu - Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

	Trang		
<i>Trang phụ bì</i>			
<i>Lời cam đoan</i>			
<i>Mục lục</i>			
<i>Danh mục các từ viết tắt</i>			
<b>MỞ ĐẦU</b>	1		
<b>Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRANH CHẤP VÀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</b>	6		
1.1. Tranh chấp lao động cá nhân	6		
1.1.1. Khái niệm tranh chấp lao động cá nhân	6		
1.1.2. Đặc điểm của tranh chấp lao động cá nhân	14		
1.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	19		
1.2.1. Khái niệm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	19		
1.2.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	21		
1.2.3. Hệ thống cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	25		
1.2.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	36		
<b>Chương 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN Ở VIỆT NAM</b>	38		
2.1. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	38		
2.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	40		
2.2.1. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hòa giải viên lao động	41		
2.2.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án	43		
2.3. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam	59		
2.3.1. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hòa giải viên lao động	59		
2.3.2. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án	62		
2.3.3. Một số nhận xét về thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam	64		
<b>Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN</b>	69		
3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	69		
3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nhằm ổn định quan hệ lao động	69		
3.1.2. Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án cần phải tính đến yếu tố đặc thù của tranh chấp lao động	72		
3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân	77		
3.2.1. Về các quy định pháp luật	77		
3.2.2. Về tổ chức thực hiện	85		
<b>KẾT LUẬN</b>	92		
<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	93		

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Mặc dù tranh chấp lao động cá nhân là loại tranh chấp lao động mang tính chất đơn giản, quy mô nhỏ nhưng trên thực tế đây là loại tranh chấp phổ biến, dễ xảy ra và chiếm đa số trong các tranh chấp lao động. Nếu có một cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thích hợp, thấu đáo thì không chỉ bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân người lao động mà còn góp phần củng cố, bảo vệ các quan hệ sản xuất, thúc đẩy xã hội phát triển.

Hiện nay, các quy định của pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở nước ta đã được hoàn thiện đáng kể, tạo ra cơ sở pháp lý cần thiết, phần nào đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn. Tuy nhiên, việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân trong thực tế hiện nay còn gặp một số vướng mắc mà nguyên nhân chính xuất phát từ những thiếu sót, mâu thuẫn của các quy định pháp luật. Mặt khác, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền còn lúng túng, sai sót trong việc giải quyết nên trong nhiều trường hợp quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động vẫn chưa được bảo vệ. Do vậy việc nghiên cứu cả về mặt lý luận cũng như thực tiễn về tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng nhằm khắc phục những điểm yếu, những điểm không phù hợp với tình hình thực tế đã và đang là mối quan tâm hàng đầu của các bên tham gia quan hệ lao động. Đây là một vấn đề cấp bách đặt ra cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền và cũng là một nội dung quan trọng để các nhà làm luật hết sức quan tâm.

Xuất phát từ những lý do trên, tác giả đã chọn và nghiên cứu đề tài: **"Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam"** để hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

### 2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung, tranh chấp lao động đã được các nhà khoa học, luật gia, tác giả quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Đã có nhiều công trình, bài viết khoa

học về giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng như: luận án tiến sĩ Luật học của tác giả Nguyễn Xuân Thu *"Cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam"* nhấn mạnh đến vai trò của cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp, xây dựng các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả vận dụng cơ chế ba bên trong việc giải quyết tranh chấp lao động; luận án tiến sĩ của tác giả Phạm Công Bảy về *"Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam"* là đề tài viết khá chuyên sâu về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án đồng thời đưa ra hướng giải quyết những bất cập còn tồn tại trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án. Bên cạnh đó còn một số luận văn thạc sĩ như: *"Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Vũ Thị Thu Hiền năm 2002; *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tình hình thực hiện tại các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Vinh"* của tác giả Nguyễn Công Hợp năm 2012; *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân - Một số bất cập và hướng hoàn thiện"* của tác giả Ngô Thị Tâm năm 2012 tại trường Đại học Luật Hà Nội; luận văn thạc sĩ Luật học của tác giả Lê Thị Hường về *"Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam"* năm 2012 tại Khoa luật - Đại học Quốc gia Hà Nội...

Ngoài ra, còn có rất nhiều bài nghiên cứu về tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng trên các tạp chí chuyên ngành như: đề tài cơ bản cấp Đại học Quốc gia về *"Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn"* năm 2005 của tác giả Lê Thị Hoài Thu; *"Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án - Một số bất cập và hướng hoàn thiện"* của tác giả Lê Thị Hoài Thu; *"Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động"*, Đặc san tuyên truyền pháp luật số 02/2014 của tác giả Vũ Thu Hiền; *"Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân - Từ pháp luật đến thực tiễn và một số kiến nghị"*, tạp chí Luật học số 10 của Phạm Công Bảy... Các bài

viết được nhìn nhận dưới các góc độ khác nhau vì vậy khi lựa chọn đề tài này để nghiên cứu tác giả mong muốn sẽ có cái nhìn hoàn thiện, đầy đủ hơn về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, qua đó nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật về nội dung này.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

Mục đích của việc nghiên cứu đề tài là tiếp tục làm rõ một số vấn đề lý luận về tranh chấp lao động cá nhân và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Đánh giá các quy định của pháp luật về việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân qua đó thấy được những điểm đã đạt được và những điểm còn bất cập để có thể đưa ra phương hướng, giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện các quy định của pháp luật đối với việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Để đạt được mục đích nêu trên, luận văn tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, đặt trong mối quan hệ với các quy định pháp luật trước đó. Ngoài ra, Luận văn cũng đề cập tới những quy định của một số quốc gia trên thế giới về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân để có thể áp dụng những quy định phù hợp với thực tiễn, góp phần hoàn thiện pháp luật trong nước.

### **4. Phạm vi nghiên cứu**

Luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về tranh chấp lao động cá nhân và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Đồng thời Luận văn cũng đề cập tới những điểm mới, những điểm theo tác giả còn bất cập trong quy định của pháp luật về việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nhằm đưa ra những giải pháp để hoàn thiện hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Luận văn tập trung chủ yếu vào các vấn đề: phân tích các vấn đề lý luận về tranh chấp lao động cá nhân; phân tích các quy định pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân; những bất cập trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và một số phương hướng, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

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

Luận văn được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác-Lênin với phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để giải quyết các vấn đề liên quan đến việc nghiên cứu pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam để từ đó rút ra bài học kinh nghiệm vận dụng vào điều kiện thực tế ở Việt Nam. Đồng thời luận văn cũng dựa trên cơ sở những quan điểm cơ bản của Đảng và Nhà nước về việc hoàn thiện pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

Trong quá trình nghiên cứu luận văn, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu cụ thể. Bao gồm: phương pháp biện chứng khoa học; phân tích, đánh giá; tổng hợp, so sánh, đối chiếu; khảo sát thực tiễn; thống kê; hệ thống và một số phương pháp bổ trợ khác... Đồng thời thực hiện việc kết hợp giữa các nhóm phương pháp để nghiên cứu, giải quyết những yêu cầu mà đề tài đặt ra.

### **6. Những đóng góp mới về khoa học và ý nghĩa thực tiễn của luận văn**

Với mục đích nghiên cứu đã đề ra, Luận văn đưa ra những vấn đề mới sau đây:

- Nghiên cứu một cách có hệ thống về mặt lý luận và thực tiễn, vận hành phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.
- Luận văn chỉ ra những tồn tại của hệ thống các quy định và thực tiễn hoạt động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.
- Đưa ra kiến nghị về một số biện pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, tăng cường khâu tổ chức và hoạt động của giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

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

## 7. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của luận văn gồm 3 chương

*Chương 1:* Khái quát chung về tranh chấp lao động cá nhân và pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

*Chương 2:* Thực trạng các quy định pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam.

*Chương 3:* Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam.

### Chương 1

## KHÁI QUÁT CHUNG VỀ TRANH CHẤP VÀ PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN

### 1.1. Tranh chấp lao động cá nhân

#### 1.1.1. Khái niệm tranh chấp lao động cá nhân.

Tranh chấp lao động là sản phẩm tất yếu của quan hệ lao động. Quan hệ lao động là quan hệ xã hội hình thành trong quá trình sử dụng sức lao động giữa một bên là người lao động (NLĐ) với một bên là người sử dụng lao động (NSDLĐ). Khi tham gia quan hệ lao động, các bên đều có mục đích của mình, từ việc thuê và cho thuê. Mục tiêu của bên làm thuê là làm thế nào để có tiền công cao, còn mục tiêu của bên thuê là làm thế nào để giảm chi phí cho lao động và khai thác được càng nhiều giá trị sử dụng của sức lao động. Điều đó nói lên rằng: Sự mâu thuẫn về lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ trong quan hệ lao động là hiện tượng phổ biến. Do những mâu thuẫn đó nên việc xảy ra xung đột giữa NSDLĐ và NLĐ là tất yếu.

Tranh chấp lao động cá nhân là một hiện tượng khách quan, phát sinh, tồn tại gắn liền với quan hệ lao động và với tư cách là một khái niệm pháp lý, tranh chấp lao động cá nhân cũng mang tính lịch sử - xã hội. Khi Nhà nước ra đời và dùng pháp luật để điều chỉnh các quan hệ trong xã hội thì mục đích chung của bất kỳ thể chế Nhà nước nào cũng là hướng tới sự ổn

định của quan hệ lao động. Pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều định ra một cơ chế giải quyết những bất đồng, xung đột của hai bên chủ thể trong mỗi quan hệ lao động. Do điều kiện cụ thể của mỗi nước mà quan niệm về tranh chấp lao động ở các nước có sự khác biệt. Từ đó, mỗi nước định ra cơ chế giải quyết tranh chấp lao động khác nhau.

Ở Việt Nam, khái niệm về tranh chấp lao động cá nhân qua từng thời kỳ cũng có sự thay đổi để phù hợp với sự phát triển của nền kinh tế thị trường. Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2012 có sự phân loại tranh chấp lao động thành tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể tương ứng với nó là hai cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Do đó, việc xác định tranh chấp lao động thuộc dạng loại nào là rất quan trọng.

Từ sự phân tích ở trên, có thể khái quát tranh chấp lao động cá nhân là *những mâu thuẫn, xung đột về quyền, nghĩa vụ, lợi ích giữa cá nhân người lao động với người sử dụng lao động trong quan hệ lao động hoặc trong quan hệ liên quan đến quan hệ lao động được biểu hiện bằng một hình thức pháp lý nhất định.*

#### 1.1.2. Đặc điểm của tranh chấp lao động cá nhân

Xét về mặt pháp lý, tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể đều có những đặc điểm chung nhất của tranh chấp lao động. Tuy nhiên, tranh chấp lao động cá nhân cũng có những đặc điểm riêng để phân biệt với tranh chấp lao động tập thể:

*Thứ nhất,* một bên chủ thể của tranh chấp lao động cá nhân là NLĐ hoặc là một nhóm NLĐ

*Thứ hai,* nội dung của tranh chấp lao động cá nhân là những tranh chấp liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của một cá nhân NLĐ hoặc trong một số trường hợp là của một nhóm NLĐ hoặc NSDLĐ liên quan đến quan hệ lao động.

*Thứ ba,* tranh chấp lao động cá nhân có khả năng chuyên hóa thành tranh chấp lao động tập thể.

*Thứ tư,* tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp giữa các bên có địa vị kinh tế - pháp lý không ngang nhau và không tương xứng về lợi thế.

Thứ năm, trong tranh chấp lao động cá nhân, các bên tranh chấp có xu hướng hợp tác với nhau nhằm duy trì quan hệ lao động.

## **1.2. Pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

### **1.2.1. Khái niệm pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là việc các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền tiến hành những thủ tục theo luật định nhằm giải quyết những tranh chấp phát sinh giữa cá nhân NLD với NSDLĐ về việc thực hiện quyền nghĩa vụ và lợi ích của hai bên trong quan hệ lao động, khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp đã bị xâm hại; xóa bỏ tình trạng bất bình, mâu thuẫn giữa NLD và NSDLĐ, duy trì và củng cố quan hệ lao động, đảm bảo sự ổn định trong sản xuất.

Tranh chấp lao động cá nhân là hiện tượng mang lại khá nhiều hệ lụy phiền toái cho NLD, NSDLĐ. Do đó, việc giải quyết nhanh chóng, thỏa đáng dứt điểm giải quyết tranh chấp lao động cá nhân có ý nghĩa quan trọng đối với các bên tranh chấp cũng như toàn xã hội.

### **1.2.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

- Nguyên tắc tôn trọng, bảo đảm để các bên tự thương lượng, quyết định trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

- Nguyên tắc bảo đảm thực hiện hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

- Nguyên tắc công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh.

- Nguyên tắc bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động.

- 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.

- 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.

## **1.2.3. Hệ thống cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

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

Các tiêu chuẩn bổ nhiệm Hòa giải viên lao động; thẩm quyền, trình tự và thủ tục bổ nhiệm, bổ nhiệm lại Hòa giải viên lao động; miễn nhiệm Hòa giải viên lao động; bảo đảm điều kiện hoạt động của Hòa giải viên lao động được quy định cụ thể tại Nghị định 46/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

### **1.2.3.2. Tòa án nhân dân**

Về mặt tổ tụng hiện nay, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng tại Tòa án căn cứ vào Bộ luật Tố tụng dân sự được Quốc hội thông qua ngày 15/6/2004 và Luật sửa đổi, bổ sung của Bộ luật tố tụng dân sự được Quốc hội thông qua ngày 29/3/2011. Theo đó, thẩm quyền của Tòa án chia thành các nhóm là thẩm quyền chung (theo vụ việc); thẩm quyền theo cấp; thẩm quyền theo lãnh thổ; và thẩm quyền theo sự lựa chọn của một bên tranh chấp là nguyên đơn.

### **1.2.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là thời hạn mà chủ thể được quyền yêu cầu để các cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm; nếu thời hạn đó kết thúc thì mất quyền yêu cầu.

Điều 202 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Theo đó, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được tính từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm. Cụ thể:

- 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 của mình bị vi phạm

## *Chương 2*

### **THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT HIỆN HÀNH VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN Ở VIỆT NAM**

#### **2.1. Phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là những phương pháp, cách thức mà NLD, NSDLĐ, các cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền căn cứ vào đó để có những hành động tích cực, phù hợp với các quy định của pháp luật nhằm tháo gỡ những xung đột, bất đồng, đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp.

**Thương lượng:** là phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân mà theo đó các bên tự đàm phán với nhau để hàn gắn những mâu thuẫn, bất đồng phát sinh trong quan hệ lao động.

**Hòa giải:** là phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được tiến hành trên cơ sở bàn bạc, thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ, có sự tham gia của bên thứ ba nhằm tìm ra hướng giải quyết tốt nhất cho những quyền và lợi ích đang tranh chấp trong quan hệ lao động.

**Tòa án:** là phương thức giải quyết được tiến hành theo những thủ tục, trình tự tổ tụng chặt chẽ.

#### **2.2. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

Khi tranh chấp phát sinh, các bên tự thương lượng hoặc thương lượng với sự hỗ trợ của bên thứ ba. Nếu thương lượng thành, các bên phải tôn trọng và nghiêm chỉnh thực hiện kết quả thương lượng. Trong trường hợp các bên không tiến hành thương lượng hoặc tiến hành thương lượng nhưng không thành hoặc một trong hai bên không thực hiện nghiêm chỉnh kết quả thương lượng thành thì bước tiếp theo chia làm 2 trường hợp:

*Trường hợp 1:* Thuộc các vụ việc không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Trường hợp này, không cần phải qua thủ tục hòa giải thông qua Hòa giải viên lao động mà chuyển sang yêu cầu Tòa án giải quyết.

*Trường hợp 2:* Các trường hợp còn lại (bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động) thì Hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết.

#### **2.2.1. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hòa giải viên lao động**

Hòa giải viên lao động đóng vai trò quan trọng trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân vì khi tranh chấp xảy ra mà Hòa giải viên lao động giải quyết được sẽ rút ngắn được thời gian hòa giải, không phải chờ đến Tòa án giải quyết.

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp lao động cá nhân của Hòa giải viên lao động được quy định tại Điều 201 Bộ luật Lao động năm 2012; Nghị định 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật lao động về tranh chấp lao động; Điều 7 Thông tư 08/2013/TT-BLĐTBXH ngày 10/6/2013 hướng dẫn Nghị định 46/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tranh chấp lao động.

#### **2.2.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án**

##### **2.2.2.1. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo thủ tục sơ thẩm**

Trong giai đoạn sơ thẩm, các hoạt động tố tụng tại Tòa án bao gồm: Thụ lý vụ án lao động, chuẩn bị xét xử và xét xử sơ thẩm vụ án lao động.

*Khởi kiện, thụ lý vụ án lao động:* Chủ thể có quyền khởi kiện vụ án dân sự nói chung được quy định tại Điều 161 Bộ luật Tố tụng dân sự. Đơn khởi kiện phải được làm bằng văn bản và đầy đủ nội dung được quy định tại Điều 164 Bộ luật Tố tụng dân sự.

*Chuẩn bị xét xử và hòa giải:* chuẩn bị xét xử là những hoạt động được thực hiện nhằm phục vụ cho việc xét xử vụ án.

Hòa giải là thủ tục tố tụng bắt buộc trước khi mở phiên tòa xét xử sơ thẩm. Nếu hòa giải thành, việc giải quyết vụ án sẽ chấm dứt, Tòa án tiến hành lập biên bản công nhận sự hòa giải của các bên và các bên có nghĩa vụ thi hành các thỏa thuận đã đạt được trong biên bản hòa giải.

*Tổ tụng tại phiên Tòa sơ thẩm:* Trình tự tiến hành phiên tòa sơ thẩm được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự, gồm 4 bước: Thủ tục bắt đầu phiên tòa (Điều 213 đến Điều 216); thủ tục hỏi tại phiên tòa (Điều 217 đến Điều 231); tranh luận tại phiên tòa (Điều 232 đến Điều 235); nghị án và tuyên án (Điều 236 đến Điều 241).

#### *2.2.2.2. Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án cấp phúc thẩm*

Xét xử phúc thẩm là việc Tòa án cấp trên trực tiếp xét xử lại bản án, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo hoặc kháng nghị. Cơ sở của việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án cấp phúc thẩm: các bản án hoặc quyết định đình chỉ, tạm đình chỉ giải quyết vụ án của cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực bị kháng cáo hoặc kháng nghị theo trình tự pháp luật.

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

Giám đốc thẩm là xét lại bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật nhưng bị kháng nghị vì phát hiện có vi phạm pháp luật nghiêm trọng trong việc giải quyết vụ án. Việc kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm dựa trên ba căn cứ: kết luận trong bản án, quyết định không phù hợp với những tình tiết khách quan của vụ án; có vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng; có sai lầm nghiêm trọng trong việc áp dụng pháp luật.

Tái thẩm là xét lại bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật nhưng bị kháng nghị vì có những tình tiết mới được phát hiện có thể làm thay đổi cơ bản nội dung của bản án, quyết định mà Tòa án, các đương sự không biết được khi Tòa án ra bản án, quyết định đó. Bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị theo thủ tục tái thẩm khi có một trong các căn cứ: mới phát hiện được tình tiết quan trọng của vụ án mà đương sự đã không thể biết được trong quá trình giải quyết vụ án; có cơ sở chứng minh kết luận của người giám định, lời dịch của người phiên dịch không đúng sự thật hoặc có giả mạo chứng cứ; Thẩm phán, Hội thẩm, Kiểm sát viên cố tình làm sai lệch hồ sơ vụ án hoặc cố ý kết luận trái pháp luật; bản án, quyết định của Tòa án hoặc quyết định của cơ quan nhà nước mà Tòa án dựa vào đó để giải quyết đã bị hủy bỏ.

Bộ luật Tố tụng dân sự không có quy định về thời gian không tính vào thời hạn kháng nghị giám đốc thẩm, tái thẩm do có những trở ngại khách quan mà người có thẩm quyền kháng nghị không thể tiến hành kháng nghị hoặc trường hợp có căn cứ rõ ràng để kháng nghị tái thẩm mà những người có thẩm quyền vẫn không kháng nghị mặc dù biết rõ các căn cứ này. Chính vì vậy đòi hỏi phải có những hướng dẫn, bổ sung về thời gian không tính vào thời hạn kháng nghị giám đốc thẩm, tái thẩm để góp phần đảm bảo sự công bằng cũng như quyền lợi hợp pháp của các đương sự.

### **2.3. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam**

#### **2.3.1. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua Hòa giải viên lao động**

Thực tế cho thấy phương thức hòa giải đã góp phần ổn định quan hệ lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Thông qua hòa giải đã góp phần ổn định quan hệ lao động, bảo đảm quyền và nghĩa vụ của các bên. Từ năm 2008 đến năm 2013 Thành phố Hồ Chí Minh đã hình thành đội ngũ Hòa giải viên lao động tại 24 quận, huyện với 108 Hòa giải viên đang hoạt động. Trung bình mỗi năm, đội ngũ Hòa giải viên lao động của Thành phố Hồ Chí Minh phải hòa giải khoảng 1.200 vụ tranh chấp lao động.

Hiện nay, hoạt động của đội ngũ Hòa giải viên lao động còn nhiều bất cập. Có những quận, huyện xây ra tranh chấp lao động nhiều nhưng lại bố trí ít Hòa giải viên lao động. Ví dụ: quận Bình Tân, số lượng các vụ tranh chấp lao động nhiều nhưng đội ngũ Hòa giải viên lao động còn mỏng, chưa đáp ứng được yêu cầu hòa giải. Trước khi Bộ luật Lao động có hiệu lực, mỗi Hòa giải viên lao động ở quận phải hòa giải từ 120-150 vụ/năm. Hiện nay quận đã kiện toàn đội ngũ Hòa giải viên lao động lên 7 người nhưng nhìn chung vẫn chưa đáp ứng được yêu cầu thực tế. Quy định hiện nay lại chỉ giao cho Hòa giải viên lao động của quận, huyện nào thì giải quyết tranh chấp trong phạm vi quận, huyện đó mà không có cơ chế điều phối linh hoạt giữa các địa phương dẫn đến đến tình trạng cùng thời điểm nhưng có nơi thì quá tải, nơi thì không có việc làm.



Việc đa dạng hóa thành phần đội ngũ Hòa giải viên lao động đã góp phần phát huy hiệu quả hoạt động của đội ngũ Hòa giải viên lao động trong việc giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, giải pháp này vẫn có những hạn chế nhất định bởi vì theo quy định, NLD có quyền chỉ định Hòa giải viên lao động. Trong thực tế, NLD thường có tâm lý chọn cán bộ của phòng Lao động - Thương binh và Xã hội. Như vậy, cũng là Hòa giải viên lao động nhưng người thì quá tải, người thì không có việc; một số địa phương chưa kiện toàn đội ngũ Hòa giải viên lao động hoặc đã có đội ngũ Hòa giải viên lao động nhưng hoạt động không hiệu quả, hòa giải vẫn mang tính hình thức, kỹ năng, phương pháp hòa giải chưa tốt nên dễ vụ việc kéo dài.

### **2.3.2. Thực trạng giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án**

*Năm 2008:* Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 1828 vụ việc; trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 1634 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 189 vụ việc, giám đốc thẩm 5 vụ.

*Năm 2009:* Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 1832 vụ việc; trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 1634 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 194 vụ việc, giám đốc thẩm 4 vụ.

*Năm 2010:* Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 2564 vụ việc; trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 2325 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 237 vụ việc, giám đốc thẩm 2 vụ.

*Năm 2011:* Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 2343 vụ việc; trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 2043 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 291 vụ việc, giám đốc thẩm 9 vụ.

*Năm 2012:* Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 3249 vụ việc, trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 2838 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 411 vụ việc, giám đốc thẩm là 11 vụ.

*Năm 2013:* Tòa án nhân dân đã giải quyết 4537 vụ việc, trong đó cấp sơ thẩm giải quyết 4104 vụ việc, cấp phúc thẩm giải quyết 400 vụ việc, giám đốc thẩm là 33 vụ.

Số lượng án tranh chấp lao động tăng nhiều theo các năm, nội dung tranh chấp ngày càng đa dạng và phức tạp. Một số lĩnh vực tranh chấp xảy ra

tương đối nhiều và gay gắt như lĩnh vực xuất khẩu lao động... phần lớn vẫn tập trung ở một số thành phố lớn, những khu công nghiệp như: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Bình Dương, Đồng Nai... Những vụ án lao động vẫn là các vụ án về tranh chấp lao động cá nhân và phần lớn là những tranh chấp lao động không đòi hỏi phải qua hòa giải khi khởi kiện tại Tòa án.

So với các loại vụ việc tranh chấp về dân sự, kinh doanh - thương mại thì các tranh chấp lao động đưa ra giải quyết tại Tòa án chưa nhiều nhưng có chiều hướng tăng dần. 100% các vụ án lao động mà tòa án các cấp đã thụ lý giải quyết là tranh chấp lao động cá nhân. tranh chấp lao động cá nhân xảy ra trong thực tế khá nhiều nhưng số vụ việc được đưa đến Tòa án thì rất ít. Số lượng các vụ tranh chấp lao động xảy ra chủ yếu ở các địa phương có nhiều cơ sở kinh tế công nghiệp như: Thành phố Hồ Chí Minh, Hà Nội, Đồng Nai, Bình Dương... Riêng ba tỉnh, thành phố phía Nam là Thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương tỷ lệ án lao động năm 2010 bằng 55% tổng số vụ án lao động của cả nước; năm 2011 chiếm 69% và năm 2012 chiếm 86% tổng số vụ án lao động của cả nước. Tranh chấp chủ yếu xảy ra là tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động và tranh chấp về kỷ luật lao động. Trong vài năm trở lại đây, hai loại tranh chấp nói trên vẫn là chủ yếu nhưng đồng thời phát sinh thêm một số loại tranh chấp mà những năm trước đây ít xảy ra như tranh chấp đòi tiền lương, đòi bồi thường thiệt hại, đặc biệt là các tranh chấp về bảo hiểm xã hội... Bên cạnh đó, tính chất của các tranh chấp ngày càng phức tạp, mâu thuẫn giữa các bên tranh chấp gay gắt, các đương sự khiếu kiện kéo dài, tình trạng khiếu kiện vượt cấp cũng gia tăng.

### **2.3.3. Một số nhận xét về thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Việt Nam**

#### **2.3.3.1. Kết quả đạt được**

Bộ luật Lao động năm 2012 có hiệu lực thi hành ngày 01/5/2013 cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành đã làm cơ sở vững chắc cho việc giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động cá nhân nói riêng. Có thể khẳng định nguyên tắc tự thỏa thuận giữa hai bên trong quan hệ lao động được tôn trọng và bảo đảm. Những mâu thuẫn, tranh

chấp phát sinh trước hết do các bên tự quyết định và giải quyết bằng phương pháp thương lượng và hòa giải tại nơi phát sinh tranh chấp thông qua Hòa giải viên lao động. Các Tòa lao động hoạt động tương đối hiệu quả, đảm bảo giải quyết các tranh chấp lao động kịp thời, có hiệu quả. Hầu hết các tỉnh, thành phố đều có đội ngũ Hòa giải viên lao động theo tiêu chuẩn quy định cũng như các Tòa lao động với số lượng không nhiều các Thẩm phán và nhân viên.

Các quy định của pháp luật về Hòa giải viên lao động, trình tự, thủ tục hòa giải tương đối chặt chẽ. Giải quyết các vụ án lao động mặc dù có những khó khăn, phức tạp riêng nhưng nhìn chung Tòa án nhân dân các cấp đã cố gắng đảm bảo thời hạn xét xử, tuân thủ các quy định về trình tự, thủ tục tố tụng. Đặc biệt là giai đoạn chuẩn bị xét xử, các Tòa án địa phương đã tiến hành các hoạt động xác minh, thu thập chứng cứ một cách thận trọng; phối hợp với các ngành hữu quan để thống nhất quan điểm giải quyết đối với những vụ án phức tạp.

Từ năm 2008 đến năm 2013 Tòa án các cấp đã giải quyết 16.353 vụ án lao động trong đó tuyệt đại đa số là tranh chấp lao động cá nhân. Phần lớn các tranh chấp là về kỷ luật sa thải và đơn phương chấm dứt hợp đồng, tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội, tiền thưởng... cũng ngày càng nhiều. Mặc dù án lao động là một loại án mới, có những phức tạp riêng, thiếu Thẩm phán có kinh nghiệm chuyên trách về lao động nên việc giải quyết gặp nhiều khó khăn. Tuy vậy, số lượng tranh chấp lao động mà Tòa án đã giải quyết ngày càng tăng qua các năm, từ 1828 vụ việc năm 2008 đến năm 2013 đã lên tới 4537 vụ việc. Tỷ lệ hòa giải thành cũng tương đối cao cho thấy Tòa án các cấp đã có nhiều cố gắng để hòa giải nhiều vụ án, giúp cho các bên đương sự mà chủ yếu là NLD và NSDLL đã nhận thức được các quyền và nghĩa vụ của mình, nâng cao ý thức pháp luật. Việc hòa giải thành chiếm tỷ lệ cao đã hạn chế số vụ án phải đưa ra xét xử.

Đa số các vụ tranh chấp lao động cá nhân đã được giải quyết theo đúng trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật. Đối với các vụ án có tình tiết phức tạp và khó khăn trong việc áp dụng pháp luật, các Tòa án địa phương đã chủ động trao đổi với các cơ quan, ngành liên quan để thống nhất quan điểm giải quyết những vấn đề vướng mắc phát sinh trong quá trình áp dụng pháp luật.

### 2.3.3.2. Một số tồn tại

*Thứ nhất*, các văn bản pháp luật về lao động và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân hiện hành chưa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn, chưa tạo được cơ sở pháp lý khoa học cho việc giải quyết tranh chấp lao động mặc dù đã được sửa đổi, bổ sung.

*Thứ hai*, một số điều khoản trong Bộ luật Tố tụng dân sự chưa đồng bộ, chưa đầy đủ, không nhất quán, chồng chéo nhau gây lúng túng và khó khăn cho hai bên trong quan hệ lao động và đối với cá nhân, cơ quan giải quyết tranh chấp lao động; chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể phù hợp với tính chất của tranh chấp lao động.

*Thứ ba*, thẩm quyền giải quyết án lao động ở Tòa án còn trùng chéo, không khoa học, cấp xét xử bị lệ thuộc vào cấp có thẩm quyền.

*Thứ tư*, chất lượng giải quyết các vụ án lao động ở một số nơi chưa đạt yêu cầu do Tòa án chưa coi trọng đúng mức việc nghiên cứu pháp luật về lao động. Chất lượng của các bản án, quyết định còn thấp.

*Thứ năm*, phải qua nhiều cấp xét xử cho nên thời hạn giải quyết vụ tranh chấp có thể kéo dài, gây tổn kém cả về thời gian và tiền bạc cho các bên đương sự; với nguyên tắc xét xử công khai, việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án có thể làm ảnh hưởng đến uy tín của các doanh nghiệp trên thương trường.

*Thứ sáu*, số lượng Hòa giải viên lao động còn ít, không đồng đều giữa các quận, huyện; đội ngũ Hòa giải viên lao động chưa được quan tâm đúng mức, hầu như chỉ mang tính hình thức.

*Thứ bảy*, Phòng Lao động - Thương binh và Xã hội chủ yếu giải quyết về mặt thương binh - xã hội còn mảng lao động bị bỏ ngỏ, ít được quan tâm nên đến khi có yêu cầu hòa giải tranh chấp lao động thì họ lại rất lúng túng

*Thứ tám*, các bên tranh chấp ngại hòa giải thông qua Hòa giải viên lao động là người thuộc phòng Lao động - Thương binh và Xã hội vì sợ bị xử lý vi phạm hành chính nếu "tự khai" các sai phạm.

*Thứ chín*, việc tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật cho các đối tượng liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động không được tiến

hành thường xuyên và chưa có hiệu quả nên nhiều NSDLĐ và NLD chưa ý thức được trách nhiệm của họ trong việc tuân thủ những quy định của pháp luật lao động nên dễ xảy ra tranh chấp lao động.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN**

### **3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

#### **3.1.1. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân nhằm ổn định quan hệ lao động**

Mục tiêu ưu tiên hàng đầu của việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là đảm bảo sự ổn định của quan hệ lao động. Để đạt được mục tiêu đó thì giải quyết tranh chấp lao động cá nhân thông qua phương thức hòa giải cần được ưu tiên hàng đầu. Phương thức này không chỉ là khẳng định vị trí của phương thức hòa giải trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, giúp các bên thương lượng để chấm dứt vụ việc tranh chấp mà còn nhằm giải quyết mâu thuẫn và duy trì, ổn định các mối quan hệ lao động.

Vì vậy, để phương thức hòa giải đạt được kết quả trong thực tế cần phải đảm bảo các yêu cầu:

- Khi xảy ra tranh chấp, các bên có quyền, nghĩa vụ thương lượng, dàn xếp với nhau. Chỉ khi nào các bên tự thỏa thuận mà vẫn không đạt được kết quả thì mới cần có sự can thiệp của Nhà nước.

- Hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được sử dụng triệt để.

#### **3.1.2. Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án cần phải tính đến yếu tố đặc thù của tranh chấp lao động**

Mục tiêu của việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án là nhằm nâng cao chất lượng giải quyết tranh chấp lao động, đáp ứng yêu cầu của các bên tranh chấp, khẳng định vị trí, vai trò

của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động, để việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án thực sự là một phương thức giải quyết tranh chấp lao động cá nhân có hiệu quả, giải quyết dứt điểm các tranh chấp lao động cá nhân, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tham gia quan hệ lao động.

Để đạt được mục tiêu trên thì việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án cần đạt được những yêu cầu sau:

- Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án phải đơn giản, tạo sự thông thoáng, tiện lợi cho các bên tranh chấp.

- Thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án phải phản ánh được tính đặc thù của tranh chấp lao động

- Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án phải đảm bảo tính thống nhất và đồng bộ của cơ chế giải quyết tranh chấp lao động.

### **3.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

#### **3.2.1. Về các quy định pháp luật**

##### **3.2.1.1. Tách tổ tụng lao động ra khỏi Bộ luật tố tụng dân sự**

Việc ban hành thủ tục Tố tụng lao động riêng 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 tổ 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.

- Hạn chế đến mức thấp nhất 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 NSDLĐ...

- 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 và lợi ích hợp pháp, chính đáng 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 - 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.

### *3.2.1.2. Hoàn thiện pháp luật nội dung về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân*

Thực tế hiện nay sự tồn tại của Bộ luật lao động vẫn rất cần thiết nhưng Bộ luật lao động chỉ nên quy định cốt lõi các vấn đề, trong đó lưu ý đến phạm vi điều chỉnh, các khái niệm và cơ chế căn bản để vận hành. Phần chi tiết sẽ thay thế bằng các đạo luật chuyên biệt về việc làm, học nghề, dạy nghề, luật về quan hệ lao động, luật về giải quyết tranh chấp lao động, luật về đình công... đồng thời hủy bỏ dần việc ban hành nhiều Nghị định, thông tư gây ra sự phức tạp cho những người áp dụng, đặc biệt là NLD và các doanh nghiệp.

Trong quá trình xây dựng hệ thống pháp luật lao động, cần chú trọng tới việc thích ứng các quy phạm quốc tế về lao động, đồng thời cần tổ chức thực hiện nghiên cứu dưới dạng một hoặc nhiều đề tài khoa học với sự tham gia rộng rãi của các bên liên quan và các nhà khoa học ở các lĩnh vực luật pháp, kinh tế, xã hội ở cả trong và ngoài nước. Việc hoàn thiện pháp luật nội dung về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cần phải được tiến hành đồng bộ, trên cơ sở đối chiếu, so sánh, loại bỏ những quy định không phù hợp, những quy định trùng chéo, mâu thuẫn.

### **3.2.1.3. Hoàn thiện về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân**

*Một là*, hoàn thiện các quy định pháp luật về Hòa giải viên lao động

Yếu tố quan trọng nhất quyết định hiệu quả hòa giải là ở năng lực chủ quan 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 tạo điều kiện cho Hòa giải viên lao động cọ xát thực tế để đúc kết kinh nghiệm hòa giải.

*Hai là*, hoàn thiện các quy định của pháp luật về Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Trên thực tế, hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động của 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. 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. Thực tế cho thấy, chuyên môn hóa là giải pháp căn bản, bảo đảm cho việc giải quyết vụ án lao động nhanh chóng, hiệu quả.

### *3.2.1.4. Sửa đổi, hướng dẫn một số quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012*

Bộ luật Lao động năm 2012 là bộ luật toàn diện so với các lần sửa đổi trước đó. Tuy nhiên, một số điều, khoản lại chưa được hướng dẫn cụ thể để

gây khó khăn cho việc thực hiện trong thực tế. Đồng thời có thể là nguyên nhân gây tiềm tàng, phát sinh tranh chấp lao động cá nhân; gây khó khăn cho các cơ quan, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Cụ thể: các quy định về ngược đãi lao động (khoản 2 Điều 8, điểm c khoản 1 Điều 37, khoản 1 Điều 183); cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc (khoản 10 Điều 3, khoản 3 Điều 8, điểm c khoản 1 Điều 37, khoản 1 Điều 38) hiện chưa có hướng dẫn cụ thể mặc dù đây là các căn cứ có thể dẫn đến hệ quả NLD có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động nếu như NSDLĐ có một trong các hành vi trên. Các quy định về hợp đồng lao động hiện nay còn nhiều bất cập như: chủ thể là người đại diện cho doanh nghiệp ký kết hợp đồng lao động là người đại diện theo pháp luật hay là người được ủy quyền, bởi lẽ chủ thể ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền thuộc trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu (điểm b khoản 1 Điều 50); căn cứ vào quy định nào thì được coi là bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động (điểm d khoản 1 Điều 37).

### **3.2.2. Về tổ chức thực hiện**

*Một là*, cần có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong hệ thống các Tòa án

*Hai là*, cần sớm hoàn thiện cơ chế Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong giải quyết các tranh chấp lao động

*Ba là*, cần tăng cường phổ biến và tuyên truyền pháp luật lao động

*Bốn là*, cần xây dựng cơ chế hợp tác, chia sẻ thông tin giữa NLD và NSDLĐ

*Năm là*, 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.

*Sáu 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 trọng điểm kinh tế, tập trung nhiều các doanh nghiệp; nâng cao trình độ chuyên môn của đội ngũ Hòa giải viên lao động.

*Bảy là*, nâng cao hiệu quả hoạt động của Công đoàn

Trên đây là một số biện pháp, đề xuất của 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 cá nhân trong giai đoạn hiện nay cũng như trong tương lai.

## **KẾT LUẬN**

Tranh chấp lao động là hiện tượng mang lại nhiều phiền toái, ảnh hưởng không nhỏ tới đời sống của NLD cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh của NSDLĐ. Vì vậy, việc giải quyết tranh chấp lao động một cách nhanh chóng và hiệu quả là mong muốn của tất cả các bên. Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động các nhân hiện nay được quy định khá đồng bộ và cụ thể, tuy nhiên một số chế định còn thiếu tính hiện thực, khó áp dụng trong thực tế hoặc áp dụng nhưng không mang lại hiệu quả thực sự. 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 căng thẳng hơn vì cả NLD và NSDLĐ đều phải chịu sức ép rất lớn từ sự suy thoái kinh tế.

Để góp phần ổn định các mối quan hệ lao động, việc nghiên cứu về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động là rất cần thiết, đặc biệt là đối với những tranh chấp lao động cá nhân. Qua nghiên cứu có thể thấy, hiện nay những quy định của pháp luật về vấn đề giải quyết tranh chấp lao động vẫn đang là một vấn đề đáng được quan tâm vì còn có nhiều quy định bất cập trong quá trình thực hiện. Bởi thế, cần có sự quan tâm đúng mức hơn nữa từ phía Nhà nước trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân đồng thời cần có những biện pháp để nâng cao công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động tới NLD cũng như NSDLĐ để họ nhận thức đúng đắn hơn về hành vi của mình trong các quan hệ lao động, từ đó sẽ có cách ứng xử đúng đắn và đúng pháp luật.