

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**

**KHOA LUẬT**

**LÊ THỊ HƯỜNG**

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN  
THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

**HÀ NỘI - 2012**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI**  
**KHOA LUẬT**

**LÊ THỊ HƯỜNG**

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**  
**THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

*Chuyên ngành* : **Luật Kinh tế**

*Mã số* : **60 38 50**

**LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC**

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

**HÀ NỘI - 2012**

## MỤC LỤC CỦA LUẬN VĂN

Trang

*Trang phụ bì*

*Lời cam đoan*

*Mục lục*

*Danh mục các bảng*

*Danh mục các hình*

**MỞ ĐẦU**

1

**Chương 1: KHÁI QUÁT CHUNG VỀ GIẢI QUYẾT TRANH  
CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**

6

1.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án 6

1.2. Các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án 18

1.3. Vai trò của việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án 31

**Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT  
TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**

2.1. Thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động 36

2.1.1. Thẩm quyền theo vụ việc 36

2.1.2. Thẩm quyền của tòa án theo các cấp 41

2.1.3. Thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ 43

2.2. Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án cấp sơ thẩm 46

2.2.1. Khởi kiện, thụ lý vụ án lao động 47

2.2.2. Chuẩn bị xét xử 53

2.2.3. Tổ tụng tại phiên tòa sơ thẩm 60

2.3. Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án cấp phúc thẩm 66

2.4. Thủ tục xét lại bản án, quyết định lao động đã có hiệu lực pháp  
luật 72

**Chương 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU  
QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG  
TẠI TÒA ÁN**

3.1. Nhận xét chung về thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tại  
Tòa án 81

3.1.1. Tình hình thụ lý, giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án 81

3.1.2. Những ưu điểm và nhược điểm của việc giải quyết tranh chấp lao  
động tại Tòa án 85

3.1.3. Nguyên nhân giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án còn một số  
tồn tại 89

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết  
tranh chấp lao động tại Tòa án 98

3.2.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao  
hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án 98

3.2.2.	Về hoàn thiện quy định pháp luật	100
3.2.3.	Về tổ chức thực hiện	111
	<b>KẾT LUẬN</b>	116
	<b>DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO</b>	119

## MỞ ĐẦU

### 1. Tính cấp thiết của đề tài

Trong cơ chế thị trường sức lao động là hàng hóa đặc biệt quan trọng, đặc biệt vì thế yếu thường thuộc về phía người lao động, để ngăn ngừa tình trạng lạm dụng quá đáng từ phía người sử dụng lao động, Luật lao động đã có những quy định để bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích của người sử dụng lao động. Một trong các quy định đó là các chế định về việc giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án.

Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án là nội dung cơ bản của pháp luật lao động, vì vậy Nhà nước Việt Nam đã nhiều lần sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Năm 2004 Bộ luật tố tụng dân sự được Quốc hội thông qua đã thay thế cho Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án lao động đã đưa ra một diện mạo mới đối với thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động. Năm 2002 Bộ luật lao động được sửa đổi, bổ sung lần thứ nhất, đến năm 2006 Bộ luật lao động lại tiếp tục sửa đổi, bổ sung lần thứ hai trong đó đặc biệt sửa đổi toàn bộ Chương về tranh chấp lao động. Năm 2010 Bộ luật Tố tụng dân sự được sửa đổi, bổ sung. Như vậy với sự phát triển, hoàn thiện của hệ thống pháp luật lao động việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án đã có nhiều thay đổi.

Bên cạnh đó tình hình thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án trong thời gian gần đây cho thấy Tòa án là một trong những cơ quan có thẩm quyền trong việc giải quyết tranh chấp lao động tuy nhiên tuy các tranh chấp lao động xảy ra trong thực tế là nhiều, nhưng số vụ việc đưa đến tòa án thì rất hạn chế. Tình trạng này phát sinh do nhiều nguyên nhân như: thủ tục hòa giải tại cơ sở còn nhiều vướng mắc, sự hiểu biết pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của người lao động còn hạn chế, các tổ chức tư vấn cho người lao động chưa phát huy hiệu quả... hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động còn một số mặt hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu của thực tế. Tỷ lệ các vụ án của tòa án cấp sơ thẩm phải cải sửa tương đối cao, một số vụ án phải kéo dài, có vụ tới ba hoặc bốn năm do phải hủy để xét xử lại; quyền và lợi ích hợp pháp của các bên không được khôi phục kịp thời. Những hạn chế đó đã gây những tác động tiêu cực đến quan hệ lao động đặc biệt là trong cơ chế thị trường hiện nay.

Do vậy, nghiên cứu vấn đề "***Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo pháp luật Việt Nam***" là vấn đề có ý nghĩa lý luận và thực tiễn để hoàn thiện pháp luật phù hợp với yêu cầu phát triển kinh tế trong nước và môi trường kinh tế quốc tế.

### 2. Tình hình nghiên cứu

Là một trong những vấn đề cơ bản của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động nói chung vấn đề này đã được các nhà khoa học, luật gia quan tâm nghiên cứu ở các mức độ khác nhau. Đã có những công trình, bài viết khoa học về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án hoặc liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án đã được công bố như: *Giáo trình Luật Lao động Việt Nam* của Khoa luật, Đại học Xã hội và Nhân văn quốc gia, 2000; *Giáo trình Luật lao động Việt Nam* của Trường Đại học Luật Hà Nội, 2010; *Thủ tục giải quyết các vụ án lao động theo Bộ luật Tố tụng dân sự* của Phạm Công Bấy, Nxb Chính trị quốc gia, 2006; Luận văn Thạc sỹ luật học *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân - một số vấn đề lý luận và thực tiễn* do Vũ Thị Thu Huyền thực hiện năm 2002; Luận văn Tiến sỹ luật học *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam* do Lưu Bình Nhưỡng thực hiện năm 2002; các bài viết: *Những điểm mới về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo luật sửa đổi, bổ sung một số*

điều của Bộ luật lao động năm 2006" của Nguyễn Thị Xuân Thu, Tạp chí Luật học, số 7 /2007; Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án - Một số bất cập và hướng hoàn thiện của Lê Thị Hoài Thu; Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân - từ pháp luật đến thực tiễn và một số kiến nghị của Phạm Công Bảy, Tạp chí Luật học số 9/2009...

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

Mục đích của đề tài là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án, cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng, từ đó chỉ ra những bất cập đề xuất những kiến nghị và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án trên thực tế.

Đối tượng nghiên cứu của luận văn là việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án, cụ thể là:

- Nghiên cứu khái quát chung về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.
- Nghiên cứu thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam.
- Nghiên cứu thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án ở Việt Nam hiện nay.
- Đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

### **4. Phạm vi nghiên cứu**

Luận văn nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án dưới góc độ của luật lao động đồng thời đề cập đến một số quy phạm của luật tố tụng dân sự nhằm hỗ trợ cho việc giải quyết mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.

Luận văn nghiên cứu các quy phạm pháp luật và thực tiễn áp dụng giải quyết các tranh chấp lao động tại Tòa án trong giai đoạn từ năm 2005-2009.

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

Cơ sở lý luận của luận văn là quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, các quan điểm của Đảng.

Cơ sở lý luận của luận văn là quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm duy vật biện chứng và duy vật lịch sử, các quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về Nhà nước và pháp luật, về quyền con người và quyền công dân trong xã hội, những luận điểm khoa học trong các công trình nghiên cứu và các bài viết đăng trên tạp chí của một số nhà khoa học Việt Nam.

Luận văn sử dụng một số phương pháp nghiên cứu cụ thể để làm sáng tỏ về mặt khoa học từng vấn đề tương ứng, đó là các phương pháp nghiên cứu như: phương pháp luận, so sánh, phân tích, tổng hợp, thống kê, kết hợp giữa lý luận và thực tiễn để làm sáng tỏ vấn đề cần nghiên cứu.

### **6. 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 tại Tòa án.
- Luận văn chỉ ra những tồn tại của hệ thống các quy định và thực tiễn hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án của Việt Nam trong thời gian qua.

- Luận văn 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 tại Tòa án của nước ta.

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

### **7. Cấu trúc 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 giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

*Chương 2:* Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

*Chương 3:* Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

## **Chương 1**

### **KHÁI QUÁT CHUNG**

#### **VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**

##### **1.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án**

Quá trình giải quyết tranh chấp lao động có thể trải qua nhiều giai đoạn khác nhau, trong đó giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án là giai đoạn có tầm quan trọng đặc biệt. Tính đặc biệt đó thể hiện ở một số khía cạnh sau đây:

**Thứ nhất:** Việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án được thực hiện bởi tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước và được tiến hành theo trình tự, thủ tục tố tụng chặt chẽ.

Tòa án là cơ quan tư pháp, được tổ chức chặt chẽ theo ngành dọc theo hệ thống tòa án cấp huyện đến tòa án cấp tỉnh, thành phố và đến tòa án cấp tối cao, việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án phải tuân theo trình tự, thủ tục chặt chẽ, việc vi phạm thủ tục tố tụng sẽ dẫn đến bản án, quyết định của tòa án có thể hủy.

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

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án được tiến hành khi các biện pháp có tính chất mềm dẻo, ôn hòa và linh hoạt hơn như thỏa thuận, thương lượng, trọng tài ở các giai đoạn trước đó đã được sử dụng nhưng không đạt kết quả. Đối với đa số các tranh chấp lao động thì trước khi khởi kiện ra tòa án thủ tục thương lượng, hòa giải hay trọng tài là điều kiện cần thiết để thụ lý vụ án lao động tại tòa án. Chỉ khi không đạt được kết quả ở các giai đoạn này, tranh chấp lao động mới được đưa ra giải quyết ở tòa án. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự nhanh chóng nhằm tiếp tục quan hệ lao động, các bên chủ thể có thể khởi kiện thẳng ra tòa án yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động dù chưa qua thủ tục thương lượng, hòa giải.

**Thứ ba:** Các phán quyết của tòa án về vụ án tranh chấp lao động được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế nhà nước thông qua cơ quan thi hành án. Mục đích hàng đầu của đương sự khi khởi kiện là nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Chính vì vậy, sự bảo đảm thi hành phán quyết của tòa án bằng sức mạnh

cưỡng chế nhà nước được coi là một ưu điểm, tạo ra sự khác biệt trong cơ chế thi hành phán quyết của các loại cơ quan tài phán.

Trên cơ sở những phân tích trên, có thể hiểu: *Giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án là hoạt động giải quyết tranh chấp lao động do Tòa án là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước tiến hành với những trình tự, thủ tục nhất định và phán quyết được thi hành bằng biện pháp cưỡng chế nhà nước.*

## **1.2. Các nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án.**

*Nguyên tắc thương lượng, hòa giải, trọng tài:* Việc giải quyết tranh chấp lao động phải chú trọng và đưa lên hàng đầu các phương thức thương lượng, hòa giải, trọng tài. Trong trường hợp thông qua các phương thức đó mà tranh chấp giữa các bên không thể giải quyết được hoặc các bên không đồng ý với kết quả giải quyết thì có quyền sử dụng phương thức tiếp theo, đó là kiện ra tòa án hoặc tiến hành đình công (đôi với tập thể lao động).

*Nguyên tắc giải quyết công khai, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật:* Do quan hệ lao động có đặc thù ảnh hưởng lớn tới đời sống của người lao động, sản xuất và toàn xã hội nên đòi hỏi phải giải quyết nhanh chóng, kịp thời các tranh chấp lao động. Để làm được điều đó đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền phải khách quan, công khai và đúng pháp luật.

*Nguyên tắc tham gia của đại diện người lao động và đại diện người sử dụng lao động trong quá trình giải quyết tranh chấp:* Đại diện của các bên thường là những người am hiểu pháp luật, hiểu điều kiện của các bên vì vậy có thể giúp cơ quan có thẩm quyền đánh giá về tranh chấp chính xác hơn, từ đó đưa ra được các phương án giải quyết phù hợp.

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án là một giai đoạn tố tụng khác với các phương thức giải quyết tranh chấp lao động khác nên ngoài việc tuân theo các nguyên tắc chung của việc giải quyết tranh chấp lao động thì còn phải tuân theo các nguyên tắc chung của hoạt động tố tụng quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự, cụ thể:

- Nguyên tắc pháp chế
- Nguyên tắc quyền tự định đoạt của đương sự
- Nguyên tắc về nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ
- Nguyên tắc về việc xác minh, thu thập chứng cứ
- Nguyên tắc bình đẳng về quyền và nghĩa vụ của các đương sự
- Nguyên tắc bảo đảm quyền bảo vệ của đương sự
- Nguyên tắc về trách nhiệm hòa giải của tòa án
- Nguyên tắc khi xét xử sơ thẩm có hội thẩm nhân dân tham gia, Thẩm phán và Hội thẩm nhân dân xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật
- Nguyên tắc đảm bảo sự vô tư của những người tiến hành tố tụng hoặc tham gia tố tụng
- Nguyên tắc bảo đảm quyền tranh luận trong tố tụng dân sự
- Nguyên tắc kiểm sát việc tuân theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án lao động

## **1.3. Vai trò của việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án**

- Việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án góp phần giải quyết dứt điểm tranh chấp lao động, góp phần bảo vệ người lao động, quyền và lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động, lợi ích nhà nước và xã hội; giải quyết quyền lợi cho các bên theo quy định của pháp luật.



- Việc giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án duy trì trật tự pháp luật trong quan hệ lao động, góp phần bảo đảm sự ổn định của quan hệ lao động, quan hệ sản xuất nhằm bảo vệ lực lượng sản xuất xã hội.

- Giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án góp phần bảo vệ và tăng cường pháp chế.

- Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án góp phần hoàn thiện các quy định về tài phán lao động và pháp luật về tài phán nói chung.

## **Chương 2**

# **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**

### **2.1. Thẩm quyền của tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động**

#### **2.1.1. Thẩm quyền theo vụ việc**

Theo Điều 166, 177 Bộ luật Lao động và Điều 31 Bộ luật Tố tụng dân sự đã được sửa đổi, bổ sung năm 2011, Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân không thay đổi mà vẫn thuộc hội đồng hòa giải lao động cơ sở và tòa án; song thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể có sự thay đổi, cụ thể:

*Thứ nhất:* Có sự tách biệt giữa thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền với tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

*Thứ hai:* Các bên tranh chấp có quyền lựa chọn hội đồng hòa giải lao động cơ sở hoặc hòa giải viên lao động để giải quyết sau khi thương lượng không thành hoặc từ chối thương lượng

*Thứ ba:* Xác định lại thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể của hội đồng trọng tài lao động và tòa án. Theo đó hội đồng trọng tài lao động chỉ hòa giải các vụ tranh chấp lao động tập thể về lợi ích còn tòa án chỉ giải quyết các tranh chấp lao động tập thể về quyền.

*Thứ tư:* Bổ sung thẩm quyền của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện trong việc giải quyết các tranh chấp tập thể về quyền.

Để có những tiêu chí cơ bản làm cơ sở xác định thẩm quyền của Tòa án đối với việc giải quyết các tranh chấp lao động chúng ta phải căn cứ vào đối tượng điều chỉnh của Bộ luật Lao động, là "quan hệ lao động giữa người lao động làm công ăn lương với người sử dụng lao động và các quan hệ xã hội liên quan trực tiếp với quan hệ lao động" và giữa các bên tranh chấp có hợp đồng lao động hay không để phân biệt với hợp đồng dân sự.

Phân biệt giữa tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động. Nếu xác định là tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì tòa án có thể thụ lý giải quyết ngay, ngược lại, nếu xác định là tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động thì tòa án phải trả lại đơn khởi kiện để đương sự yêu cầu hòa giải.

Điểm chung giữa đơn phương chấm dứt hợp đồng và không thực hiện hợp đồng là hợp đồng lao động đã có hiệu lực nhưng quyền và nghĩa vụ của các bên không được thực hiện. Còn điểm khác nhau căn bản là hậu quả của việc hợp đồng bị đình chỉ thực hiện. Hành vi không thực hiện hợp đồng là khi hợp đồng lao động được giao kết nhưng một bên không thực hiện. Còn đơn phương chấm dứt hợp đồng là hành động khi hợp đồng lao động đang được thực hiện nhưng một bên không thực hiện với chủ

ý để chấm dứt hợp đồng lao động. Khi người sử dụng lao động không cho người lao động thực hiện các quyền, nghĩa vụ theo hợp đồng lao động mà không có lý do ngừng hoặc tạm đình chỉ công việc và người lao động khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động thì tòa án phải xác định đó là quan hệ tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động không có chứng cứ để chứng minh việc họ không được làm việc, thì tòa án vẫn phải thụ lý vụ kiện về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Nếu người khởi kiện không chứng minh được, thì tòa án xử bác yêu cầu khởi kiện.

### **2.1.2. Thẩm quyền của tòa án theo các cấp**

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

\* Tòa án cấp huyện có thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm các tranh chấp về lao động cá nhân.

\* Tòa án cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo trình tự sơ thẩm các tranh chấp lao động sau:

- Tranh chấp lao động tập thể về quyền.

- Những vụ việc dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân cấp huyện mà Tòa án nhân dân cấp tỉnh lấy lên để giải quyết.

- Những tranh chấp mà có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp.

\* Tòa án nhân dân tối cao có thẩm quyền:

Phúc thẩm các bản án hoặc quyết định chưa có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân cấp tỉnh bị kháng cáo kháng nghị theo trình tự phúc thẩm; Giám đốc thẩm, tái thẩm các bản án hoặc quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án nhân dân cấp tỉnh bị kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm hoặc tái thẩm.

### **2.1.3. Thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ**

Tòa án có thẩm quyền xét xử sơ thẩm vụ án lao động là Tòa án nơi bị đơn làm việc hoặc cư trú (nếu bị đơn là cá nhân), nơi có trụ sở chính (nếu bị đơn là pháp nhân); các đương sự còn có quyền thỏa thuận yêu cầu tòa án nơi làm việc hoặc nơi cư trú của nguyên đơn giải quyết vụ án lao động.

Ngoài ra pháp luật còn đưa ra các trường hợp khác xác định thẩm quyền của tòa án khi giải quyết vụ việc lao động, đó là:

- Thẩm quyền của tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn

- Thẩm quyền của tòa án theo sự thỏa thuận của các bên.

- Thẩm quyền công nhận và cho thi hành các bản án, quyết định của các cơ quan tài phán nước ngoài về lao động tại Việt Nam.

## **2.2. Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án cấp sơ thẩm**

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

### **2.2.1. Khởi kiện, thụ lý vụ án lao động**

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

Giai đoạn xem xét đơn khởi kiện và thụ lý vụ án là khâu rất quan trọng trong cả quá trình giải quyết vụ án tại tòa án. Đây là giai đoạn đầu tiên của việc giải quyết tranh chấp tại tòa án, do đó việc xác định đúng quan hệ tranh chấp ngay từ giai đoạn xử lý đơn và thụ lý vụ án có ý nghĩa quyết định. Việc xác định sai quan hệ tranh chấp sẽ khiến tòa áp dụng không đúng pháp luật về nội dung gây khó khăn trong giải quyết vụ án.

Về thời hiệu khởi kiện: Bộ luật Lao động quy định thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động chứ không quy định riêng thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động ra tòa án. Do đó, quy định về thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động được áp dụng chung cho các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết trong đó có tòa án. Theo khoản 3 Điều 159 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung năm 2011 thì thời hiệu khởi kiện tranh chấp lao động được áp dụng theo quy định của pháp luật lao động. Tuy đã quy định rõ ràng nhưng khi nhận hồ sơ khởi kiện, một số tòa án thương lúng túng khi xem xét các điều kiện về thời hiệu khởi kiện vụ án lao động (xác định thời điểm bắt đầu tính thời hiệu hoặc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện) do đó thời gian thụ lý, giải quyết vụ án bị kéo dài.

Ngoài ra, theo quy định tại Điều 168 Bộ luật Tố tụng dân sự đã được sửa đổi, bổ sung thì tòa án không được trả lại đơn khi thời hiệu khởi kiện đã hết. Quy định này một phần bảo vệ quyền lợi của người khởi kiện tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tiếp cận công lý, người dân chỉ nộp đơn đến tòa án, tòa án có trách nhiệm nhận và thụ lý đơn, tuy nhiên bên cạnh đó quy định này sẽ gây khó khăn trong việc giải quyết đơn khởi kiện cũng như giải quyết vụ án nếu như được thụ lý. Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa đổi, bổ sung quy định thời hiệu khởi kiện đã hết là một trong các căn cứ để đình chỉ giải quyết vụ án. Như vậy, những tranh chấp hết thời hiệu khởi kiện tòa án vẫn phải thụ lý, sau khi thụ lý tòa án lại ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án, từ đó kéo theo số lượng vụ án sẽ tăng lên rất nhiều, khối lượng công việc mà tòa án phải giải quyết càng lớn, nhưng lại không giải quyết được yêu cầu của các đương sự khi khởi kiện tại tòa án. Theo chúng tôi nên giữ nguyên căn cứ trả lại đơn khởi kiện khi thời hiệu khởi kiện đã hết như quy định tại điều 168 Bộ luật Tố tụng dân sự 2004.

### **2.2.2. Chuẩn bị xét xử**

Để đảm bảo cho việc xét xử đúng nguyên tắc và thuận lợi tòa án phải thực hiện các công việc sau đây:

- Thông báo thụ lý vụ án.

- Xác minh, thu thập chứng cứ. Tranh chấp lao động thường liên quan đến nhiều vấn đề rất phức tạp như: định mức lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, an toàn lao động và vệ sinh lao động, tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp v.v... do đó việc xác minh, thu thập chứng cứ là rất cần thiết. Bên cạnh nghĩa vụ của các đương sự là phải cung cấp chứng cứ thì trách nhiệm của Thẩm phán trong việc xác minh, thu thập chứng cứ cũng rất quan trọng. Theo chúng tôi đề nâng cao vai trò trách nhiệm của Thẩm phán trong việc xác minh, thu thập chứng cứ và nghĩa vụ chứng minh của đương sự có thể sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 85 Bộ luật Tố tụng dân sự theo hướng: "Trong trường hợp đương sự không thể tự mình thu thập được chứng cứ và có yêu cầu hoặc Thẩm phán thấy cần thiết phải thu thập chứng cứ thì Thẩm phán có thể tiến hành một hoặc một số biện pháp sau đây để thu thập chứng cứ..."

Như vậy, Thẩm phán có thể tiến hành các biện pháp thu thập chứng cứ trong hai trường hợp: *Thứ nhất*: khi đương sự không thể tự mình thu thập chứng cứ và có yêu cầu tòa án thu thập chứng cứ; *Thứ hai*: khi Thẩm phán thấy cần thiết phải thu thập chứng cứ thì mới làm rõ được các tình tiết trong vụ án.

- Thủ tục hòa giải. Hòa giải trước khi mở phiên tòa một mặt đảm bảo cho các bên thực hiện được quyền tự định đoạt của họ, mặt khác sẽ có thể chấm dứt quá trình tố tụng ngay sau khi tiến hành hòa giải.

### **2.2.3. Tố tụng tại phiên tòa sơ thẩm.**

Phiên tòa sơ thẩm là hoạt động tố tụng điển hình, thể hiện tập trung nhất đặc trưng của hình thức tố tụng tòa án. Điểm nổi bật trong các quy định về phiên tòa sơ thẩm theo Bộ luật Tố tụng dân sự và Luật sửa đổi, bổ sung Bộ luật Tố tụng dân sự đó là: các quy định cụ thể về trình tự, thủ tục xét hỏi và tranh luận thể hiện rõ mục đích nhằm nâng cao hiệu quả tranh tụng tại phiên tòa theo tinh thần cải cách tư pháp. Phiên tòa về nguyên tắc phải tiến hành công khai, liên tục, trực tiếp và bằng lời nói. Tố tụng đã chuyển từ xét hỏi sang tố tụng tranh luận. Các quyền tố tụng tại phiên tòa, đặc biệt là quyền yêu cầu, trình bày và tranh luận được bảo đảm tối đa. Mọi phán quyết của Hội đồng xét xử chỉ được phép dựa vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa. Tố tụng hiện hành của tòa án đã được cải cách đáng kể theo hướng tiên bộ và phù hợp thông lệ chung của các nước.

Khi tòa án mở phiên tòa để xét xử tất cả những người tham gia tố tụng phải được triệu tập tham gia phiên tòa. Về sự vắng mặt của những người tham gia tố tụng được triệu tập tham gia phiên tòa còn tồn tại nhiều quan điểm.

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

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

Theo chúng tôi nên áp dụng quan điểm thứ hai, bởi lẽ sẽ hạn chế được việc hoãn phiên tòa nhiều lần như vậy dù vụ án có nhiều đương sự thì cũng sẽ đảm bảo phiên tòa không hoãn quá ba lần, đồng thời tăng ý thức của đương sự khi tham gia phiên tòa theo giấy báo, giấy triệu tập của tòa án.

Phiên tòa sơ thẩm được tiến hành với các thủ tục sau: Chuẩn bị khai mạc phiên tòa sơ thẩm, thủ tục bắt đầu phiên tòa sơ thẩm, thủ tục hỏi tại phiên tòa sơ thẩm, tranh luận tại phiên tòa sơ thẩm.

### **2.3. Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án cấp phúc thẩm**

Phúc thẩm các bản án hoặc quyết định là hoạt động xem xét lại tính đúng đắn của các bản án, các quyết định đã tuyên theo yêu cầu của các đương sự, đại diện của họ hoặc của Viện kiểm sát nhằm đảm bảo quyền lợi của đương sự và đảm bảo tính đúng đắn, công bằng của việc thực thi pháp chế.

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

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

- Tòa án cấp phúc thẩm không bị ràng buộc, hạn chế bởi những nội dung kháng cáo hoặc kháng nghị mà có thể kiểm tra những vấn đề khác có liên quan đến kháng

cáo, kháng nghị đối với tất cả các đương sự, kể cả những người không kháng cáo và không bị kháng nghị.

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

Tòa án cấp phúc thẩm khi tiến hành xác minh, thu thập chứng cứ thường tiến hành theo hai cách:

*Thứ nhất*, trước khi mở phiên tòa Thẩm phán chủ tọa phiên tòa thực hiện việc xác minh, thu thập chứng cứ (xác minh, thẩm định tại chỗ, lấy lời khai người làm chứng hoặc xác minh ý kiến của cơ quan chuyên môn...)

*Thứ hai*, tại phiên tòa, trên cơ sở trình bày, tranh luận tại phiên tòa nếu thấy cần thiết phải xác minh thu thập, chứng cứ thì hoãn phiên tòa để xác minh, thu thập chứng cứ.

Theo chúng tôi việc xác minh, thu thập chứng cứ nên tiến hành trước khi mở phiên tòa là phù hợp và có hiệu quả hơn vì sau khi có kết quả xác minh, thu thập chứng cứ, thì có thêm cơ sở giải quyết vụ án, Thẩm phán có thêm cơ sở trong việc thẩm vấn, điều khiển phiên tòa được hiệu quả, tránh tình trạng hoãn phiên tòa nhiều lần.

Phiên tòa phúc thẩm được tiến hành với các thủ tục: Chuẩn bị khai mạc phiên tòa và thủ tục bắt đầu phiên tòa phúc thẩm, thủ tục hỏi tại phiên tòa, tranh luận tại phiên tòa phúc thẩm.

Thực tiễn xét xử phúc thẩm cho thấy việc hủy bản án sơ thẩm để tiến hành chứng minh và thu thập chứng cứ lại không thống nhất. Việc xác định như thế nào là xác minh, thu thập chứng cứ, chứng minh không đầy đủ là vô cùng quan trọng, liên quan đến chất lượng xét xử của tòa án các cấp. Theo chúng tôi, Hội đồng xét xử chỉ hủy bản án sơ thẩm để xét xử lại khi việc xác minh và thu thập chứng cứ chưa đầy đủ mà những vấn đề chưa được chứng minh đầy đủ đó có ảnh hưởng đến việc xác định sự thật của vụ án, nếu những vấn đề chứng minh, thu thập chứng cứ chưa đầy đủ không ảnh hưởng đến việc xác định sự thật của vụ án thì Hội đồng xét xử phúc thẩm không cần thiết phải hủy bản án sơ thẩm.

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

Thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm được gọi là thủ tục đặc biệt. Các cấp tòa án có thẩm quyền xét xử theo thủ tục này sẽ xét lại những bản án, quyết định của tòa án cấp dưới khi đã có hiệu lực trong trường hợp có kháng nghị của những người có thẩm quyền nhằm mục đích bảo đảm tính hợp pháp và tính có căn cứ của các bản án, quyết định mà tòa án đã tuyên.

Đặc biệt, trong lần sửa đổi, bổ sung Bộ luật Tố tụng dân sự này nhà làm luật đã đưa ra vấn đề mới đó là "xem xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao khi có căn cứ giám đốc thẩm, tái thẩm".

Có thể thấy sự cố gắng của các nhà lập pháp trong việc đảm bảo sự công bằng cho các đương sự khi tham gia tố tụng tại tòa án. Tuy nhiên theo tinh thần của cải cách tư pháp theo hướng hai cấp xét xử thì việc đặt ra một cơ chế đặc biệt xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm có vẻ mâu thuẫn. Hơn nữa một tranh chấp khi đã đến cấp giám đốc thẩm, tái thẩm thì thời gian là rất dài, có thể vài năm, việc xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm không biết sẽ dẫn vụ án thêm bao nhiêu năm nữa, khi nào thì tranh chấp chấm dứt và có thể thi hành án. Vấn đề cốt lõi nhất của việc cải cách, sửa đổi là phải nâng cao chất lượng xét xử để ít sai sót. Đúng là thực tế có những quyết

định giám đốc thẩm, tái thẩm còn sai, việc sửa sai là cần thiết nhưng việc xét lại quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm cần phải thận trọng và phải có những chế định phù hợp để đảm bảo quyền lợi của các bên đương sự cũng như hoạt động của cơ quan tư pháp.

### **Chương 3**

## **MỘT SỐ KIẾN NGHỊ NHẪM NÂNG CAO HIỆU QUẢ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN**

### **3.1. Nhận xét chung về thực trạng giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án**

#### **3.1.1. Tình hình thụ lý, giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án**

- **Năm 2005**, Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 976/1129 vụ việc đã thụ lý, đạt 86,4%;

- **Năm 2006**, Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 969/1.043 vụ việc đã thụ lý, đạt 92,9%.

- **Năm 2007**, Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 1338/1423 vụ việc đã thụ lý, đạt 97,5%.

- **Năm 2008**, Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 1734/2042 vụ việc đã thụ lý, đạt 84,9%.

- **Năm 2009**, Tòa án nhân dân các cấp đã giải quyết 1890/2054 vụ việc đã thụ lý, đạt 92%.

Qua số liệu đã tổng kết có thể thấy số lượng tranh chấp lao động giải quyết tại Tòa án có chiều hướng tăng. Tuy nhiên, 100% các vụ án lao động mà tòa án các cấp đã thụ lý giải quyết là tranh chấp lao động cá nhân; chỉ có 02 vụ tranh chấp lao động tập thể được đưa đến tòa án (Hà Nội 01 vụ và Hải Phòng 01 vụ) nhưng sau đó tòa án đình chỉ giải quyết. Tranh chấp lao động xảy ra trong thực tế khá nhiều nhưng số vụ việc được đưa đến tòa án thì rất ít. Số lượng các vụ án 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, Bà Rịa - Vũng Tàu... Đối với các địa phương phía Bắc, tranh chấp lao động xảy ra tại các doanh nghiệp nhà nước chiếm phần lớn; còn ở các địa phương phía Nam thì chủ yếu là ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Về các loại tranh chấp, trong những năm qua tranh chấp xảy ra chủ yếu là những 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 nhưng tranh chấp đòi tiền lương, thu nhập, về 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.

#### **3.1.2. Những ưu điểm và nhược điểm của việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án**

##### **\* Ưu điểm:**

Trong các cơ quan tài phán lao động thì việc giải quyết tranh chấp lao động chủ yếu ở các cơ quan tòa án đã góp phần phân định tính đúng đắn, hợp pháp trong hành vi của các chủ thể, góp phần ổn định mối quan hệ lao động xã hội.

Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động được đúc kết đã trở thành những bài học kinh nghiệm quý báu góp phần nâng cao năng lực, chất lượng và hiệu quả giải quyết các tranh chấp lao động.

Mặc dù số lượng các vụ án lao động đưa đến tòa án ngày càng tăng, tính chất, nội dung tranh chấp ngày càng phức tạp hơn, nhưng hầu hết các vụ án lao động đều được giải quyết trong thời hạn luật định, các vụ việc khiếu nại được giải quyết kịp thời, tỷ lệ giải quyết đạt tỷ lệ tương đối cao, không để tồn đọng.

Việc hòa giải vẫn được các tòa án coi trọng nên tỷ lệ hòa giải thành khá cao, tạo điều kiện duy trì, củng cố quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động ngày càng tốt hơn.

Pháp luật tố tụng quy định bảo đảm quyền tự định đoạt tối đa của đương sự trong quá trình giải quyết vụ việc tranh chấp.

#### **\* Nhược điểm**

Bên cạnh những ưu điểm công tác giải quyết các vụ án lao động còn tồn tại một số nhược điểm sau:

- Mô hình tổ chức, chức năng của Tòa án còn nhiều bất cập ảnh hưởng đến hoạt động giải quyết án lao động: Về thẩm quyền giải quyết án lao động ở Tòa án còn chồng chéo, lộn xộn.

- Một số nơi, tòa án chưa coi trọng đúng mức việc nghiên cứu pháp luật về lao động cũng như việc áp dụng các quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự trong giải quyết vụ án lao động.

- Chất lượng của nhiều phán quyết còn thấp. Vẫn tồn tại hiện tượng nhầm lẫn về loại quan hệ dân sự, lao động hoặc áp dụng không đúng quy định của pháp luật vào các quyết định.

- Quá trình giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án còn bị bó buộc bởi các thủ tục ngoài tố tụng. Việc chậm hoặc không thành lập Hội đồng hòa giải hoặc Hội đồng trọng tài đã ảnh hưởng lớn tới việc thụ lý và giải quyết án lao động trong thời gian vừa qua.

- Hoạt động giải quyết tranh chấp lao động trong thực tế vẫn còn "chìm", chưa được đón nhận như là hình thức tài phán quen thuộc đối với đông đảo người lao động.

#### **3.1.3. Nguyên nhân giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án còn một số tồn tại**

- Công tác tuyên truyền phổ biến pháp luật còn nhiều hạn chế, chưa thực sự có tác dụng tích cực.

- Các Tòa lao động đều được thành lập theo địa hạt hành chính cấp tỉnh (trừ Tòa lao động Tòa án nhân dân tối cao). Nhiều tòa lao động được thành lập ra cho đủ cơ cấu mà thực chất là không có vai trò trong công tác giải quyết tranh chấp lao động.

- Về vấn đề con người: Đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân tham gia giải quyết các tranh chấp lao động với năng lực hạn chế chưa đáp ứng yêu cầu của nhiệm vụ do pháp luật quy định.

- Trong thực tế vẫn có quan điểm và nhận thức lệch lạc về việc giải quyết tranh chấp lao động và vai trò của nó trong đời sống xã hội và trong hệ thống tư pháp. Về pháp luật tố tụng lao động, có quan điểm cho rằng đó là một trong những nội dung của tố tụng dân sự mà không thể có tố tụng lao động với tư cách là một hình thức tố tụng bên cạnh các hình thức tố tụng khác.

- Hoạt động tố tụng tại tòa án chưa có sự cải tiến đối với các hoạt động để tạo điều kiện cho người đi kiện.

- Tổ chức công đoàn chưa đủ mạnh để thực hiện các quyền và nghĩa vụ tố tụng trước tòa án.

- Một bộ phận không nhỏ người sử dụng lao động là doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam, kể cả bộ phận doanh nghiệp nhà nước

và người lao động chưa hiểu biết những quy định tối thiểu về quyền và nghĩa vụ của mình.

- Các văn bản pháp luật về lao động và giải quyết tranh chấp lao động 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.

- Nguyên nhân chủ quan là các Tòa án chưa thực sự quan tâm đến án lao động.

### **3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án**

#### ***3.2.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án***

Từ khi triển khai thực hiện Bộ Luật Lao động đến nay, vị thế của nước ta đã có nhiều thay đổi: là thành viên chính thức ASEAN, tham gia AFTA, ký hiệp định thương mại Việt - Mỹ, và đặc biệt là gia nhập WTO một tổ chức thương mại lớn nhất thế giới... Trong bối cảnh mới của đất nước, rõ ràng nhiều qui định trong Bộ Luật Lao động "chưa tiếp thu hết những quy tắc căn bản của quan hệ lao động trong kinh tế thị trường", chưa đáp ứng được yêu cầu mới cần phải được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp.

#### ***3.2.2. Về hoàn thiện quy định pháp luật***

- Hoàn thiện pháp luật lao động: Cần thiết là phải hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Tuy nhiên việc nghiên cứu xây dựng một Bộ luật lao động hoàn chỉnh, có tính pháp điển cao với tư cách một "Bộ luật" với đầy đủ các nội dung và có khả năng thi hành dễ dàng khi áp dụng vào đời sống lao động là rất công phu, khó khăn, đòi hỏi nhiều thời gian. 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 cô đọng các vấn đề, trong đó lưu ý đến phạm vi điều chỉnh, các khái niệm và cơ chế căn bản để vận hành. Phân chi tiết sẽ thay thế bằng các đạo luật chuyên biệt.

- Mô hình tài phán tư pháp về lao động: Trong nội dung cải cách tư pháp hiện nay, sự cần thiết phải thay đổi mô hình tổ chức, nguyên tắc hoạt động của ngành tòa án nói chung và tòa lao động nói riêng theo nội dung "Tổ chức tòa án theo thẩm quyền xét xử, không phụ thuộc vào đơn vị hành chính...". Vì vậy, trong bối cảnh hiện nay, tòa lao động có thể được tổ chức theo mô hình tòa án khu vực và theo nguyên tắc hai cấp xét xử sơ thẩm và phúc thẩm, Tòa án nhân dân tối cao giám đốc thẩm, tái thẩm.

- Hoàn thiện tố tụng lao động: Cần đề cao yêu cầu sát thực tiễn - theo yêu cầu của thực tiễn nhằm đảm bảo tính khả thi của pháp luật trong khi áp dụng tố tụng, những nguyên tắc chung của Bộ luật Tố tụng dân sự được áp dụng để xem xét tính chung nhất còn các nguyên tắc riêng của Bộ luật Lao động phải được áp dụng trực tiếp. Bên cạnh đó tiếp tục nghiên cứu toàn diện hơn nữa về tố tụng lao động để tạo cơ sở cho việc hoàn thiện pháp luật, tổ chức và hoạt động của loại hình tố tụng này.

- Tòa án cần thống nhất nhận thức pháp luật: Cần có sự giải thích pháp luật thống nhất của Tòa án nhân dân tối cao, về lâu dài thì cần hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động để có sự thống nhất nhận thức pháp luật trong ngành Tòa án.

- Hoàn thiện cơ chế Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân trong giải quyết các tranh chấp lao động. Chúng ta nên thay đổi chế độ bổ nhiệm Thẩm phán theo nhiệm kỳ sang thừa nhận Thẩm phán là một nghề, bổ nhiệm một lần, đồng thời có các quy định chặt chẽ về việc bãi nhiệm nếu Thẩm phán vi phạm đạo đức nghề nghiệp hoặc miễn nhiệm cho những trường hợp vì lý do sức khỏe, nghỉ hưu, và chuyển công tác khác...



### **3.2.3. Về tổ chức thực hiện**

- Tăng cường phổ biến và tuyên truyền pháp luật lao động
- Phải có chế tài xử lý nghiêm minh và sự "ra tay" mạnh mẽ của các cơ quan quản lý nhà nước trước những vi phạm của doanh nghiệp, nhằm ngăn chặn việc doanh nghiệp vẫn có thể "lách luật" khi các chế tài xử lý chưa đồng bộ.
- Cần quán triệt quan điểm tuân thủ pháp chế và tinh thần trách nhiệm đồng thời khắc phục quan điểm coi nhẹ công tác giải quyết các vụ việc lao động trong nội bộ ngành Tòa án để đảm bảo việc giải quyết các vụ án lao động và đình công được khách quan, kịp thời, nhanh chóng, đúng pháp luật.
- Về mặt tổ chức, cán bộ: 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 để các Tòa lao động có khả năng đảm nhiệm công việc mới này trong những năm tới.
- 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, công đoàn và với các nhà khoa học để trao đổi, rút kinh nghiệm giải quyết những vấn đề vướng mắc trong quá trình xét xử.
- Có kế hoạch xây dựng đề án, tổ chức thí điểm giải quyết án lao động theo vùng trên cơ sở phân vùng trọng điểm để rút kinh nghiệm cho việc cải tiến về tổ chức theo diện rộng.
- Tổ chức bộ phận pháp lý thuộc Tòa án để giúp đỡ pháp lý cho những người khởi kiện án lao động hoặc yêu cầu giải quyết đình công theo kinh nghiệm của một số nước trong khu vực

## **KẾT LUẬN**

Các quan hệ lao động ngày càng sôi động và phát triển đa dạng, các tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động cũng trở nên phổ biến và được giải quyết bằng nhiều phương thức khác nhau. Thời gian qua Việt Nam cũng như các nước trên thế giới, đã có nhiều quy định nhằm hướng tới sự đa dạng các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Các tranh chấp lao động có thể được giải quyết bằng thương lượng, hòa giải, trọng tài và tòa án, ở mỗi phương thức đều có những ưu điểm và hạn chế nhất định.

Là một phương thức giải quyết tranh chấp, giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án đã thể hiện được vai trò của mình, phần lớn các tranh chấp lao động vẫn được các bên trong quan hệ lao động lựa chọn để giải quyết tranh chấp. Pháp luật hầu hết các nước đều rất coi trọng phương thức giải quyết này. Khi giải quyết tranh chấp lao động bằng tòa án, một mặt bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các chủ thể, mặt khác thể hiện quan điểm của nhà nước trong việc điều tiết các quan hệ lao động phát triển phù hợp. Các quy định của pháp luật về phương thức tài phán bằng tòa án trong lĩnh vực lao động tạo ra cơ chế pháp lý phù hợp để việc giải quyết tranh chấp có hiệu quả.

Mô hình tổ chức, nội dung pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án không hoàn toàn giống nhau ở các nước trên thế giới. Tuy nhiên các nội dung cơ bản đều được các nước thừa nhận chung bao gồm: các quy định về mô hình, cơ cấu, tổ chức Tòa án quốc gia; các nguyên tắc hoạt động của tòa án; các quy định về thẩm quyền của Tòa án; các quy định về Thẩm phán, Hội thẩm; các quy định về tố tụng Tòa án.

Việt Nam cũng đã bước đầu có những thay đổi như mở rộng hơn thẩm quyền giải

quyết của Tòa án Việt Nam đối với các vụ, việc lao động; đổi mới các quy định trong tố tụng như là quyền tự định đoạt của đương sự được đảm bảo đúng theo bản chất quan hệ pháp luật tư và tăng cường việc tranh tụng tại phiên tòa. Tuy nhiên, cũng còn nhiều điểm bất cập, đó là mô hình tổ chức Tòa án còn theo cấp hành chính; các chế định về Thẩm phán và Hội thẩm chưa đảm bảo tính độc lập của ngành Tòa án; trình độ, năng lực đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm về xét xử các loại án tranh chấp lao động còn chưa đáp ứng kịp với nền kinh tế, xã hội đòi hỏi. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao năng lực giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án Việt Nam hiện nay là một đòi hỏi cấp bách, có tính tất yếu.

Các nội dung cơ bản của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao vai trò của Tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án trong thời kỳ hội nhập là: Đổi mới mô hình tổ chức tòa án theo khu vực và cấp xét xử, khi xét xử Thẩm phán xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật theo tinh thần chỉ đạo của Nghị quyết số 49-NQ/TW của Bộ Chính trị về cải cách tư pháp; nâng cao chất lượng tranh tụng tại phiên tòa, bảo đảm tốt nguyên tắc tố tụng tranh tụng, tôn trọng quyền tự định đoạt của các đương sự trong quá trình tố tụng; nâng cao trình độ chuyên môn, ngoại ngữ, tin học cho cán bộ, ngành Tòa án nhằm đáp ứng yêu cầu hội nhập; hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam về giải quyết các tranh chấp lao động. Chính vì vậy cần tìm hiểu, tham khảo pháp luật các quốc gia trên thế giới để chọn lọc những điểm tương đồng và học hỏi kinh nghiệm áp dụng phù hợp nền kinh tế xã hội Việt Nam. Tham gia nhiều hơn nữa các Công ước quốc tế về tư pháp và cơ chế giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án.

Ngoài ra, để việc giải quyết các tranh chấp lao động bằng Tòa án ở Việt Nam đạt kết quả tốt, bảo vệ được quyền và các lợi ích hợp pháp của các bên đương sự một cách nhanh chóng và chất lượng cần có một số biện pháp như: Cơ cấu tổ chức Tòa án theo mô hình khu vực và cấp xét xử. Thừa nhận Thẩm phán là một nghề, bổ nhiệm một lần. Đội ngũ thẩm phán phải được đào tạo một cách chuyên nghiệp về giải quyết tranh chấp lao động.

Nói tóm lại, việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án Việt Nam hiện nay còn một số vướng mắc tuy nhiên trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế ngày càng nhiều và sâu rộng như hiện nay các quan hệ lao động ngày càng đa dạng, phức tạp thì vai trò của Tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp lao động càng được thể hiện rõ nét. Vì vậy đòi hỏi phải có những sửa đổi cả về luật nội dung (Bộ luật Lao động) và luật hình thức (Bộ luật Tố tụng dân sự) cho phù hợp, củng cố niềm tin của các chủ thể vào pháp luật và hoạt động của cơ quan nhà nước, đảm bảo Tòa án là chỗ dựa pháp lý vững chắc cho người lao động và người sử dụng lao động.