

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG TẠI TOÀ ÁN NHÂN DÂN - TỪ PHÁP LUẬT ĐẾN THỰC TIỄN VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

PHẠM CÔNG BẢY *

1. Đặt vấn đề

Ngày 15/6/2004, Quốc hội khoá XI thông qua Bộ luật tố tụng dân sự, có hiệu lực từ ngày 01/01/2005. Theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự, từ ngày 01/01/2005, toà án giải quyết các vụ việc dân sự, hôn nhân gia đình, kinh doanh, thương mại và lao động theo thủ tục chung quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự.

Sau 13 năm thực hiện việc xét xử các vụ án lao động và giải quyết các cuộc đình công tại toà án (tính từ khi có Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động (TCLĐ) năm 1996) cho thấy những đóng góp quan trọng của toà án đối với việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các cá nhân, tổ chức khi tham gia quan hệ lao động, góp phần ổn định và làm lành mạnh quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, thúc đẩy sản xuất, ổn định đời sống xã hội, giữ gìn trật tự quản lý trong lĩnh vực lao động-xã hội. Thực tiễn xét xử các vụ án lao động những năm qua đã đem lại cho ngành toà án nhiều kinh nghiệm bổ ích, bổ sung vào lí luận khoa học về xét xử đồng thời cung cấp những cơ sở thực tiễn cho quá trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giải quyết TCLĐ nói riêng.

Tuy nhiên, xét từ góc độ nghiên cứu về

hiệu quả điều chỉnh pháp luật, có thể nói cơ chế tài phán toà án trong lĩnh vực lao động ở Việt Nam chưa phù hợp với thực tiễn và yêu cầu của giải quyết TCLĐ, vì vậy hiệu quả chưa đạt được như mong muốn.

Hiện tại, các cơ quan chức năng đang tiến hành nghiên cứu xây dựng dự thảo sửa đổi, bổ sung lần thứ tư Bộ luật lao động (BLLĐ). Giải quyết TCLĐ tại toà án là nội dung của chế định về giải quyết TCLĐ cần được sửa đổi, bổ sung. Đó cũng là một trong những vấn đề đang được các cơ quan lập pháp, tư pháp quan tâm nghiên cứu để xây dựng các giải pháp hoàn thiện.

2. Giải quyết tranh chấp lao động tại toà án - pháp luật và thực tiễn áp dụng

2.1. Khái quát tình hình thụ lí giải quyết tranh chấp lao động và đình công tại toà án từ ngày 01/7/1996 đến nay

Trong những năm đầu thực hiện BLLĐ, các TCLĐ xảy ra chưa nhiều và chủ yếu là các loại việc tranh chấp về kỉ luật buộc thôi việc xảy ra từ trước khi có BLLĐ. Vì vậy số lượng các vụ án lao động mà toà án các cấp đã thụ lí giải quyết trong các năm từ 1996 đến năm 1999 rất ít.

Tranh chấp lao động xảy ra nhiều và

* Toà lao động Toà án nhân dân tối cao

tăng dần từ những năm 2000 trở đi. Năm 2000: 745 vụ; năm 2001: 690 vụ; năm 2002: 805 vụ; năm 2003: 652 vụ; năm 2004: 714 vụ; năm 2005: 950 vụ; năm 2006: 820 vụ; năm 2007: 1.022 vụ; năm 2008: 1.701 vụ.

100% các vụ án lao động mà toà án các cấp đã thụ lí giải quyết là TCLĐ cá nhân; chỉ có 02 vụ TCLĐ tập thể được đưa đến toà án (Hà Nội 01 vụ, Hải Phòng 01 vụ) nhưng sau đó toà án phải đình chỉ giải quyết. Có 04 vụ đình công đưa đến toà án thì 03 vụ toà án trả lại đơn yêu cầu, còn 01 vụ đang được TANDTC xem xét lại theo thủ tục giám đốc thẩm.

Kết quả nghiên cứu thực tiễn xét xử các vụ án lao động cho thấy:

- Tranh chấp lao động xảy ra trong thực tế khá nhiều nhưng số vụ việc được đưa đến toà án thì rất ít. Lẽ dĩ nhiên, nếu tranh chấp xảy ra mà giải quyết được bằng các phương thức khác, thay vì phải đưa đến toà án thì sẽ là điều đáng mừng. Song trên thực tế sự hạn chế đó lại do những rào cản của thủ tục giải quyết TCLĐ.

- 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, TCLĐ 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 loại việc tranh chấp: Trong những năm qua, tranh chấp xảy ra chủ yếu là những tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động

(HĐLĐ) và tranh chấp về kỉ 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 về đòi tiền lương, thu nhập, về đòi bồi thường thiệt hại, đặc biệt là các tranh chấp về bảo hiểm xã hội.

- Đặc điểm nổi bật của các vụ tranh chấp mà toà án đã thụ lí giải quyết là tính chất của các vụ tranh chấp ngày càng phức tạp, mâu thuẫn giữa các bên tranh chấp gay gắt, các đương sự khiếu kiện kéo dài. Tình trạng người lao động khiếu kiện vượt cấp ngày càng gia tăng.

Từ một số nét khái quát trên đây, chúng ta có thể đặt vấn đề: tại sao TCLĐ xảy ra nhiều nhưng số vụ việc đưa đến toà án thì ít? Có thể đưa ra hai giả định: Một là do tài phán toà án không được các bên tranh chấp tin cậy và hai là hình thức tài phán toà án về lao động hiện hành không phù hợp.

** Đối với giả định thứ nhất, toà án có đủ độ tin cậy hay không?*

Về lí thuyết, toà án là hình thức tài phán đáng tin cậy nhất. Sự tin cậy của tài phán toà án dựa trên tính khách quan và mức độ chính xác của các hoạt động tố tụng. Tuy nhiên, vấn đề cốt lõi nhất cần phải làm rõ là điều gì bảo đảm cho sự khách quan và chính xác? Sờ dĩ chúng ta phải làm sáng tỏ vấn đề này là vì: Nếu vụ việc tranh chấp không được xem xét một cách khách quan thì không thể có được phán quyết chính xác; không khách quan, không chính xác thì hoàn toàn không đáng tin cậy.

Trong lĩnh vực giải quyết TCLĐ, một vụ án TCLĐ được giải quyết khách quan, chính xác là các tình tiết, các chứng cứ của vụ án đó được xem xét, đánh giá, kết luận một cách đầy đủ, khách quan, toàn diện; các quyết định phải đúng pháp luật.

Theo các nguyên tắc và quy định của pháp luật tố tụng dân sự hiện hành thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về các bên tranh chấp. Toà án chỉ xem xét, đánh giá trên cơ sở những vấn đề mà các bên đã chứng minh, những chứng cứ do các bên tranh chấp đưa ra. Nguyên tắc này chi phối tất cả các hoạt động tố tụng trong quá trình giải quyết tranh chấp tại toà án. Chỉ trong những trường hợp rất hạn chế, đương sự có yêu cầu và toà án thấy cần thiết thì toà án mới tiến hành một số biện pháp thu thập chứng cứ để chứng minh.

Chỉ riêng vấn đề nêu trên cũng cho thấy nếu chỉ có những nguyên tắc chung của dân sự và tố tụng dân sự thì không thể lúc nào và ở đâu sự thật khách quan về vụ TCLĐ cũng được làm sáng tỏ.

Cũng theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự, thẩm phán toà án là người có trách nhiệm làm sáng tỏ sự thật của vụ TCLĐ. Nếu với nhận thức đơn giản về cách làm như nêu trên, tức là chỉ dựa trên những thứ đã có, đã sáng tỏ thì có thể nói ai cũng có thể làm được. Tuy nhiên trong thực tế, không phải thẩm phán nào cũng làm có hiệu quả. Chúng tôi cho rằng có hai yếu tố quan trọng nhất tạo nên hiệu quả trong xét xử các vụ án TCLĐ: Một là thẩm phán phải có những kỹ năng đặc thù trong giải quyết TCLĐ (đó

chính là những kiến thức, kinh nghiệm về quan hệ lao động và TCLĐ); hai là pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động phải đầy đủ, rõ ràng và phải có cơ chế áp dụng pháp luật phù hợp.

Khi các tình tiết, các chứng cứ của vụ TCLĐ đã được làm sáng tỏ, thẩm phán phải áp dụng các quy định của pháp luật nội dung (BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành) để quyết định quyền, nghĩa vụ của các bên tranh chấp. Kết quả nghiên cứu thực tiễn xét xử các vụ án lao động của toà án từ ngày 01/7/1996 đến nay cho thấy BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành BLLĐ có nhiều nội dung chưa đáp ứng yêu cầu điều chỉnh pháp luật và điều này là một trong những nguyên nhân hết sức quan trọng làm giảm tính thuyết phục và hiệu lực của các bản án, quyết định của toà án về vụ án lao động.

Theo đánh giá của các ngành chức năng, hầu hết các quy định của BLLĐ khi áp dụng vào thực tiễn đều phát sinh những vướng mắc do nội dung quy định không sát với thực tiễn, không rõ ràng, nhiều văn bản hướng dẫn nhưng nội dung hướng dẫn chồng chéo, mâu thuẫn. Điều đó dẫn đến tình trạng giữa các ngành, các cấp, thậm chí là giữa các thẩm phán cũng có quan điểm nhận thức và áp dụng khác nhau. Dưới đây là một vài ví dụ:

- Có vấn đề luật đã quy định cụ thể, không áp dụng thì không được mà áp dụng thì biết rõ là không thể thi hành được. Ví dụ: Điều 94 BLLĐ quy định: "*Khi cơ quan có thẩm quyền kết luận quyết định xử lý của*

người sử dụng lao động là sai thì người sử dụng lao động phải hủy bỏ quyết định đó, xin lỗi công khai và khôi phục các quyền lợi hợp pháp cho người lao động". Có những vụ án, người lao động khiếu nại đến TANDTC chỉ với yêu cầu toà án phải tuyên buộc người sử dụng lao động phải xin lỗi công khai.

Hoặc nếu theo đúng quy định tại khoản 1 Điều 17 BLLĐ, khi thay đổi cơ cấu, công nghệ dẫn đến người lao động bị mất việc thì người sử dụng lao động "phải đào tạo lại người lao động để bố trí vào chỗ làm việc mới"; toà án phải tuyên hủy bỏ quyết định cho thôi việc, buộc người sử dụng lao động phải đào tạo lại cho người lao động, trong khi chính toà án cũng không biết là đào tạo gì, để bố trí vào đâu, khi doanh nghiệp đã phải giảm bớt một số bộ phận.

- Có những vấn đề gây tranh cãi triền miên do các văn bản quy phạm pháp luật quy định khác nhau. Ví dụ: Điều 86 BLLĐ quy định thời hiệu xử lý kỉ luật lao động tối đa là ba tháng, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 6 tháng, kể từ ngày xảy ra vi phạm. Còn Nghị định của Chính phủ số 33/2003/NĐ-CP ngày 02/4/2003 sửa đổi, bổ sung Nghị định số 41/CP thì quy định "kể từ ngày xảy ra hoặc phát hiện ra vi phạm".

- Có những vấn đề luật quy định nhưng do khi giải quyết tranh chấp người có thẩm quyền nhận thức không đúng và bản thân các văn bản pháp luật quy định không thống nhất nên sau khi xét xử, người lao động vẫn khiếu nại kéo dài vì họ thấy quá thiệt thòi. Ví dụ: Nghị định số 44/2003/NĐ-CP và Nghị định số 114/2002/NĐ-CP quy định lấy mức tiền

công theo HĐLĐ để làm căn cứ tính các chế độ cho người lao động nhưng Điều 94 Luật bảo hiểm xã hội (BHXH) quy định mức tiền công làm căn cứ đóng BHXH là tiền công ghi trong HĐLĐ. Như vậy, tất cả các trường hợp đều lấy tiền công ghi trong HĐLĐ làm cơ sở tính toán các chế độ cho người lao động, trong khi tiền công ghi trong HĐLĐ chỉ bằng 1/2 tiền công thực tế. Trường hợp này, lẽ ra thẩm phán hoàn toàn có quyền quyết định rằng tiền công thực tế chính là tiền công theo HĐLĐ.

- Có vấn đề luật quy định không rõ ràng, áp dụng thế nào cũng không được. Ví dụ: Tại điểm b khoản 1 Điều 38 quy định trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi: "người lao động bị xử lý kỉ luật sa thải theo quy định tại Điều 85 của Bộ luật này". Thực tế đặt ra câu hỏi: Đây là trường hợp người sử dụng lao động đã quyết định áp dụng hình thức kỉ luật sa thải, sau đó đơn phương chấm dứt HĐLĐ; hay đây là trường hợp người lao động vi phạm kỉ luật lao động đến mức bị sa thải nhưng người sử dụng lao động không sa thải mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ? Nghiên cứu kĩ quy định này chúng ta sẽ thấy là áp dụng theo cách nào cũng không được.

- Có nhiều vấn đề mà luật không thể quy định cụ thể và cũng không thể ban hành hàng loạt văn bản dưới luật để hướng dẫn, vì càng quy định chi tiết, càng hướng dẫn thì càng thấy thiếu và đúng trong trường hợp này nhưng lại không đúng trong trường hợp khác. Ví dụ: Tại điểm a khoản 1 Điều 85 BLLĐ quy định người lao động có thể bị

xử lý bằng hình thức sa thải nếu có hành vi "trộm cắp, tham ô, tiết lộ bí mật công nghệ, kinh doanh hoặc có hành vi khác gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của doanh nghiệp". Vậy, trộm cắp, tham ô bao nhiêu thì bị sa thải, thế nào là tiết lộ bí mật công nghệ kinh doanh, thế nào là bí mật công nghệ kinh doanh; hành vi khác là hành vi nào, thiệt hại có trị giá bao nhiêu và trong trường hợp nào được coi là nghiêm trọng, thiệt hại về lợi ích là những thiệt hại nào v.v.. Hoặc tại điểm a khoản 1 Điều 38 BLLĐ quy định: người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ. Để giải cho hết nghĩa của căn cứ này thì phải quy định thế nào là thường xuyên, thế nào là công việc theo HĐLĐ. Tại Điều 12 Nghị định của Chính phủ số 44/2003/NĐ-CP ngày 9/5/2003 quy định: "*Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ là không hoàn thành định mức lao động hoặc nhiệm vụ được giao do yếu tố chủ quan và bị lập biên bản hoặc nhắc nhở bằng văn bản ít nhất hai lần trong một tháng mà sau đó vẫn không khắc phục*". Bởi có quy định này nên thực tiễn xét xử mới đặt ra câu hỏi: Sau đó là đến khi nào? Khoảng thời gian từ sau khi bị lập biên bản hoặc bị nhắc nhở bằng văn bản lần thứ hai đến lần vi phạm tiếp theo là bao lâu? Cho đến nay chưa có văn bản nào hướng dẫn. Hoặc tại khoản 4 của Điều 166 quy định: "*Khi xét xử, nếu toà án nhân dân phát hiện HĐLĐ trái với thỏa ước tập thể, pháp luật*

lao động; ... thì tuyên bố HĐLĐ vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ". Với thói quen phổ biến hiện nay là cái gì cũng phải có điều luật thì phải quy định những trường hợp nào bị coi là "trái pháp luật". Nếu quy định cho thật đầy đủ thì cần phải có vài chục trang văn bản; đó là chưa kể những phát sinh khác từ các hướng dẫn tiếp theo.

** Đối với giả định thứ hai, hình thức tài phán toà án về lao động hiện hành có phù hợp hay không?*

Trả lời câu hỏi này là điều không đơn giản vì nó liên quan đến các quan điểm lí luận về khoa học tổ tụng dân sự, dựa trên kết quả nghiên cứu các quy định của Bộ luật tổ tụng dân sự và thực tiễn áp dụng trong giải quyết các TCLĐ tại toà án. Chúng ta hãy tìm lời giải cho các câu hỏi dưới đây từ các quy định của pháp luật tổ tụng dân sự:

- Ai, khi nào, bằng cách nào để đưa vụ việc TCLĐ ra toà án?

Theo quy định của BLLĐ, Bộ luật tổ tụng dân sự và các nghị quyết của Hội đồng thẩm phán TANDTC hướng dẫn thi hành Bộ luật tổ tụng dân sự: toà án nhân dân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ (các TCLĐ được quy định tại Điều 157 của BLLĐ) và cá nhân, cơ quan, tổ chức có quyền khởi kiện vụ án lao động tại toà án để yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Đây tuy là hai vấn đề (thẩm quyền giải quyết TCLĐ của toà án và quyền yêu cầu toà án giải quyết TCLĐ) và cùng nhằm mục đích chung là toà án giải quyết TCLĐ. Thế nhưng để cá nhân, cơ quan, tổ chức thực

hiện được quyền của họ và để toà án thụ lí giải quyết vụ tranh chấp thì còn có quá nhiều thứ mà không phải ai cũng làm được; thậm chí có thể nói là không mấy người làm được. *Vi dụ:* Một người kiện cá nhân hoặc tổ chức để đòi bồi thường thiệt hại do thương tổn về sức khỏe. Việc trước hết mà người khởi kiện phải chứng minh và được toà án chấp nhận là giữa người khởi kiện với người bị kiện đã tồn tại quan hệ pháp lí về HĐLĐ. Trong rất nhiều trường hợp, đây là việc không dễ chút nào. Bằng chứng là đã có vụ việc sau nhiều năm toà án mới thụ lí giải quyết được.

Giả sử rằng người khởi kiện chứng minh được họ là người lao động, các bên có kí kết HĐLĐ, vì lí do nào đó mà chủ doanh nghiệp không cho vào nơi làm việc nên người lao động kiện ra toà án về việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Vậy đây là việc kiện gì, toà án có thụ lí để giải quyết hay không?

Giả sử chủ doanh nghiệp còn nợ tiền lương khi sa thải người lao động nay người lao động kiện về việc bị sa thải và đòi chủ doanh nghiệp phải trả lương. người lao động có thể cùng kiện về các việc đó bằng vụ kiện và toà án có thể thụ lí để giải quyết trong cùng một vụ kiện hay không? Kể cả những người có nhiều kinh nghiệm trong lĩnh vực này cũng có thể trả lời là “có thể” và cũng có thể trả lời “không thể”.

Những ví dụ nêu trên cho thấy cơ hội để cá nhân, cơ quan, tổ chức đưa vụ việc TCLĐ ra toà án và được toà án chấp nhận giải quyết là không nhiều và không dễ dàng.

2.2. Các bên tranh chấp bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình tại toà án như thế nào?

Bất cứ ai ra toà cũng đều phải tính sẽ làm gì, làm như thế nào để thắng kiện. Trong TCLĐ thì nhìn chung là luôn có kẻ mạnh - người yếu. Sự mạnh hay yếu là do chính địa vị kinh tế-xã hội và khả năng thực tế của mỗi bên quy định.

Giả sử người lao động bỏ ra khoản tiền rất lớn để thuê luật sư giỏi. Liệu người lao động có thắng kiện hay không, khi họ kiện về việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có văn bản, giấy tờ gì thể hiện việc doanh nghiệp chấm dứt HĐLĐ, nhân viên bảo vệ của doanh nghiệp không cho người lao động vào nơi làm việc và cũng không xác nhận việc đó, những người lao động khác có biết nhưng từ chối làm chứng.

Khi tranh tụng tại toà, thấy chưa đủ chứng cứ, chủ doanh nghiệp có thể lập cùng lúc 5 biên bản có đủ chữ kí, con dấu, ghi nhận việc người lao động tự ý bỏ việc. Thực tế xét xử đã từng có vụ tranh chấp do người lao động khởi kiện vì bị sa thải trái pháp luật. Cho đến khi phiên toà sơ thẩm được mở, người sử dụng lao động mới xuất trình cho thẩm phán chủ tọa phiên toà quyết định cho thôi việc; mặc dù trước đó, họ đã ra quyết định sa thải.

2.3. Giá trị của các phán quyết của toà án như thế nào?

Phán quyết của toà án về vụ án lao động, dù thế nào cũng đều ảnh hưởng đến quan hệ lao động. Bên nào cũng mong muốn phán quyết của toà sẽ tạo được ảnh hưởng tốt cho mình. Trong thực tế, có không ít trường hợp

một trong các bên không hề mong muốn sẽ nhận được bản án của toà án.

Phán quyết của toà án về vụ án lao động là chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu khởi kiện, đồng nghĩa với việc có một bên thắng kiện và một bên thua kiện.

Ở Việt Nam, do đặc điểm về văn hoá, tâm lí Á - Đông nên phán quyết của toà án có ảnh hưởng không nhỏ đến cả đời sống vật chất và tinh thần, tâm lí của các bên. Trong trường hợp quan hệ lao động đã chấm dứt hoặc sẽ chấm dứt theo quyết định của toà án thì sự ảnh hưởng bởi các quyết định của toà án có thể không kéo dài và khả năng lan truyền hạn chế. Nhưng nếu sau khi có phán quyết của toà án mà quan hệ lao động vẫn còn tồn tại thì ảnh hưởng sẽ không nhỏ. Riêng đối với người lao động thì dù thắng hay thua kiện, kết quả chung vẫn là thua kiện.

Thực tiễn cũng cho thấy rằng ngay cả khi phán quyết của toà án đã có hiệu lực pháp luật là đúng nhưng việc thi hành các phán quyết đó không phải lúc nào cũng suôn sẻ. Ngay cả đối với các quyết định về quyền lợi vật chất cũng đã không dễ thi hành, chứ chưa nói đến các quyết định khác như buộc người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo HĐLĐ, phải xin lỗi công khai v.v..

Ngoài ra, cũng có một vài trường hợp sai sót do lỗi chủ quan dẫn đến bản án không thể thi hành được.

Một số ví dụ nêu trên tuy chưa phản ánh được toàn diện và sâu sắc những vấn đề đặt ra trong thực tiễn giải quyết TCLĐ tại toà án

những năm qua nhưng cũng đủ để gợi mở ra hai vấn đề: Một là pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ tại toà án ở Việt Nam hiện nay chưa thật phù hợp để giải quyết các TCLĐ; hai là yêu cầu xử lí các vấn đề đặt ra trong quá trình giải quyết vụ việc TCLĐ vượt quá khả năng thực tế của các toà án.

2. Một số kiến nghị

Trong tiến trình cải cách tư pháp, ngành toà án đang nỗ lực tìm kiếm và thực hiện các giải pháp nhằm nâng cao chất lượng xét xử các vụ án, trong đó có việc nâng cao chất lượng xét xử các vụ án lao động.

Những giải pháp đã và đang được thực hiện trước hết và chủ yếu là những giải pháp mang tính cục bộ, để giải quyết những vấn đề đặt ra cho ngành toà án như vấn đề nhân sự, vấn đề đạo đức nghề nghiệp của những người làm công tác xét xử, vấn đề năng lực thực hiện các quyền và nghĩa vụ tố tụng của thẩm phán và hội thẩm nhân dân. Nói cách khác đó là những vấn đề mang tính kĩ thuật còn giải pháp căn bản là bảo đảm cho hiệu quả của pháp luật về giải quyết TCLĐ tại toà án thì vượt ra ngoài tầm của ngành toà án, vì liên quan đến vấn đề tư duy lí luận, quan điểm chính trị và định hướng điều chỉnh pháp luật. Dưới đây chúng tôi xin góp mấy ý kiến mang tính gợi mở.

- Nhận thức về vấn đề giải quyết TCLĐ tại toà án ở Việt Nam

Thực chất của vấn đề này là giải quyết đúng mối quan hệ giữa tài phán tư pháp với yêu cầu điều chỉnh pháp luật quan hệ lao động. Có nghĩa là cần phải chỉ ra được tính đặc thù của quan hệ lao động, TCLĐ

so với quan hệ dân sự và tranh chấp về dân sự nói chung; đồng thời tìm ra sự tương thích của hình thức tài phán toà án trong lĩnh vực lao động.

- Thiết kế lại cơ chế tài phán tư pháp về lao động; bao gồm:

+ Xây dựng thủ tục tố tụng về lao động để chuyên môn hoá hoạt động xét xử các vụ án lao động.

+ Tổ chức các toà án lao động độc lập và chuyên nghiệp hoá hoạt động xét xử các vụ án lao động.

Có thể đánh giá chung nhất là thiết chế tài phán về lao động tại toà án nhân dân ở nước ta chưa thực sự phát huy được hiệu quả, chưa bảo vệ được kịp thời quyền, lợi ích hợp pháp cho các bên. Trên thực tế, TCLĐ xảy ra nhiều và bên có cơ hội khởi kiện ra toà án hầu hết là phía người lao động nhưng số vụ việc tranh chấp đã được đưa đến toà án thì còn rất ít. Điều đó một mặt cho thấy điều kiện, thủ tục đưa vụ việc tranh chấp ra toà án chưa được các bên tin cậy lựa chọn.

Tại hầu hết các nước công nghiệp (cả các nước phát triển và đang phát triển), thiết chế tài phán toà án về lao động đều được tổ chức độc lập, hoạt động có tính chuyên môn hoá cao, các thẩm phán được đào tạo chuyên nghiệp nên làm việc có hiệu quả. Tại các nước đó, thủ tục giải quyết vụ việc TCLĐ tại toà án đơn giản, nhanh gọn và hiệu quả nên hầu như không có hoặc rất ít những vụ phán ứng tự phát và tiêu cực của người lao động để chống lại doanh nghiệp. Đây là điều mà Việt Nam cần phải nghiên cứu, học tập khi

nghiên cứu hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ nói chung và pháp luật về giải quyết TCLĐ tại toà án nói riêng. Tuy nhiên, đây là vấn đề mới cần được nghiên cứu đầy đủ về mặt lí luận và tổng kết thực tiễn.

Hiện tại, cơ quan có thẩm quyền đang triển khai đề án cải cách hệ thống toà án; tổ chức các toà án theo cấp xét xử. Đây vừa là cơ sở về mặt chủ trương và đồng thời cũng là cơ hội thực tế để nâng cao hiệu quả của tài phán tư pháp trong lĩnh vực lao động. Vì TCLĐ xảy ra tập trung trước hết và chủ yếu ở những địa bàn kinh tế công nghiệp, dịch vụ phát triển, do đó toà án lao động sơ thẩm vùng chỉ cần thành lập ở những nơi có nhiều TCLĐ. Như vậy, mặc dù thêm một cơ cấu nhưng chưa hẳn tăng về số lượng của nguồn nhân lực và cơ sở vật chất. Ở những nơi chưa có TCLĐ thì chưa cần phải thành lập toà án lao động.

- Hoàn thiện các chế định pháp lí về quan hệ lao động

Trong tương lai, Việt Nam phải tính đến việc thiết kế lại toàn bộ hệ thống pháp luật về lao động. Hiện tại việc sửa đổi, bổ sung BLLĐ đang được triển khai. Một trong những quan điểm định hướng đang được nhiều nhà nghiên cứu lập pháp quan tâm đó là bổ sung các quy định thuộc nhóm chế định về HĐLĐ, các điều kiện lao động, kỉ luật lao động và trách nhiệm vật chất để khắc phục những khiếm khuyết về nội dung đồng thời từng bước hình thành chế định độc lập về quan hệ lao động. Bên cạnh đó, tiến hành thiết kế lại cả về cơ cấu và nội dung của chế định giải quyết TCLĐ./