

VỀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CƠ BẢN TRONG THỦ TỤC GIẢI QUYẾT CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT TỔ TỤNG DÂN SỰ

ThS. NGUYỄN XUÂN THU *

Bộ luật lao động (BLLĐ) năm 1994 (đã được sửa đổi, bổ sung năm 2002) dành chương XIV để quy định về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Theo các quy định của BLLĐ, toà án nhân dân (TAND) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể khi đáp ứng các điều kiện luật định. Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động được Ủy ban thường vụ Quốc hội ban hành ngày 11/4/1996 (có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/1996) là bước cụ thể hoá trình tự, thủ tục giải quyết vụ án lao động tại TAND. So với thủ tục giải quyết các vụ án dân sự (theo quy định tại Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án dân sự năm 1989), thủ tục giải quyết các vụ án lao động có những điểm khác căn bản về hội đồng xét xử sơ thẩm, thời hiệu, thời hạn... Để thống nhất sự điều chỉnh pháp luật về thủ tục giải quyết các vụ án có tính dân sự tại TAND, ngày 15/6/2004, Quốc hội nước cộng hoà XHCN Việt Nam khoá XI kì họp thứ 5 đã thông qua Bộ luật tố tụng dân sự (BLTTDS). Theo BLTTDS, kể từ ngày 01/01/2005 trở đi (ngày BLTTDS bắt đầu có hiệu lực thi hành), thủ tục giải quyết các vụ việc về dân sự, hôn nhân gia đình, kinh tế, lao động... sẽ được áp dụng một cách thống nhất. Cũng từ ngày 01/01/2005, Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án dân sự ngày

29/11/1989, Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án kinh tế ngày 16/3/1994 và Pháp lệnh thủ tục giải quyết các tranh chấp lao động ngày 11/4/1996 (sau đây gọi tắt là Pháp lệnh 1996) sẽ hết hiệu lực thi hành. Với thủ tục chung này, trong việc giải quyết các vụ án lao động sẽ có khá nhiều sự thay đổi và có nhiều vấn đề cần đặc biệt lưu ý khi áp dụng các điều khoản trong BLLĐ về giải quyết tranh chấp lao động tại TAND. Bài viết này chỉ đề cập một số điểm mới cơ bản trong thủ tục giải quyết các vụ án lao động theo BLTTDS, như: Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của TAND, thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động, thời hiệu khởi kiện, quyền khởi tố vụ án lao động, thời hạn tố tụng và vấn đề hoà giải của toà án cấp sơ thẩm.

1. Về thẩm quyền giải quyết các vụ án lao động của TAND

Thẩm quyền giải quyết vụ án lao động của TAND được xác định theo vụ việc, theo cấp toà, theo sự lựa chọn của nguyên đơn và theo sự thoả thuận hợp pháp của các bên đương sự. Về cơ bản, thẩm quyền của TAND trong việc giải quyết các vụ án lao động được quy định trong BLTTDS là

* Giảng viên Khoa pháp luật kinh tế
Trường đại học luật Hà Nội

không thay đổi so với Pháp lệnh 1996. Sự thay đổi ở đây chỉ là thẩm quyền của TAND các cấp đối với tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài.

Theo Điều 12 Pháp lệnh 1996, những tranh chấp lao động cá nhân có yếu tố nước ngoài⁽¹⁾ thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND cấp tỉnh. Với hướng mở rộng thẩm quyền giải quyết vụ án dân sự nói chung và vụ án lao động nói riêng cho TAND cấp huyện, về nguyên tắc chung, quy định trong BLTTDS về thẩm quyền giải quyết vụ án lao động cho TAND cấp huyện không có sự phân biệt giữa tranh chấp lao động cá nhân có yếu tố nước ngoài hay không có yếu tố nước ngoài. Chỉ trong những trường hợp vụ tranh chấp có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải uỷ thác tư pháp cho cơ quan lãnh sự của Việt Nam ở nước ngoài, cho tòa án nước ngoài thì mới thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND cấp tỉnh.⁽²⁾ Quy định này tất yếu sẽ đẩy khối lượng công việc của TAND cấp huyện tăng lên một cách đáng kể. Cùng với nó là vấn đề trách nhiệm, chất lượng xét xử và một loạt những vấn đề khác Nhà nước cần giải quyết khi đưa BLTTDS vào thực hiện, như: Vấn đề củng cố cơ sở vật chất; định biên thẩm phán cho các toà cấp huyện; bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho đội ngũ thẩm phán; lựa chọn những người tham gia với tư cách hội thẩm nhân dân; củng cố đội ngũ kiểm sát viên của viện kiểm sát nhân dân cấp huyện...

2. Về thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động

Một trong những quan điểm xây dựng

Pháp lệnh 1996 là chuyên môn hoá đội ngũ xét xử. Chính vì thế mà Pháp lệnh đã thiết kế thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động là 2 thẩm phán và 1 hội thẩm nhân dân.⁽³⁾ Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện Pháp lệnh này đã có ý kiến cho rằng với thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm như vậy là không thực hiện triệt để nguyên tắc đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên tranh chấp vào quá trình giải quyết vụ án lao động theo quy định tại Điều 158 BLLĐ và nó cũng không đồng bộ với quy định về giải quyết các vụ án có tính dân sự nói chung.

Điều 52 BLTTDS quy định thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án dân sự gồm một thẩm phán và hai hội thẩm nhân dân. Trong trường hợp đặc biệt thì hội đồng xét xử sơ thẩm có thể gồm hai thẩm phán và ba hội thẩm nhân dân. Như vậy, từ ngày 01/01/2005 hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án lao động sẽ áp dụng theo quy định chung này. Với thành phần một thẩm phán và hai hội thẩm nhân dân sẽ tránh được khó khăn do việc thiếu thẩm phán chuyên về lao động ở toà cấp huyện, nhất là khi khối lượng vụ án lao động phải giải quyết sẽ tăng lên do việc mở rộng thẩm quyền theo BLTTDS. Tính dân chủ và khả năng tham gia của đại diện các bên tranh chấp lao động vào hội đồng xét xử sơ thẩm cũng sẽ được đảm bảo ở mức độ cao hơn. Tuy nhiên, cũng cần phải chú ý tới chất lượng của đội ngũ hội thẩm nhân dân để làm sao dân chủ phải đi đôi với hiệu quả, tránh dân chủ hình thức. Đồng thời cũng cần xác định rõ những trường hợp được coi là đặc biệt để áp dụng thành phần hội đồng xét xử sơ thẩm với 2 thẩm phán và ba

hội thẩm nhân dân.

3. Về thời hiệu khởi kiện vụ án lao động

Thời hiệu khởi kiện vụ án lao động là thời hạn mà chủ thể được quyền khởi kiện để yêu cầu toà án giải quyết vụ án lao động bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Hết thời hiệu thì chủ thể đó mất quyền khởi kiện, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác.

Việc quy định thời hiệu giải quyết vụ án lao động theo BLLĐ và Pháp lệnh 1996 tùy thuộc vào loại tranh chấp lao động, các thủ tục giải quyết vụ tranh chấp trước đó và được tính từ ngày phát sinh quyền yêu cầu giải quyết của chủ thể yêu cầu. Theo quy định tại Điều 167 BLLĐ, Điều 32 Pháp lệnh 1996, thời hiệu khởi kiện đối với tranh chấp lao động cá nhân không nhất thiết phải qua thủ tục hoà giải tại cơ sở⁽⁴⁾ là 01 năm kể từ ngày mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích của mình bị vi phạm hoặc 6 tháng kể từ ngày hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên của cơ quan lao động cấp huyện hoà giải không thành. Thời hiệu khởi kiện áp dụng cho các tranh chấp lao động cá nhân phải qua thủ tục hoà giải tại cơ sở là 6 tháng kể từ ngày hội đồng hoà giải lao động cơ sở hoặc hoà giải viên hoà giải không thành. Đối với tranh chấp lao động tập thể, tập thể lao động hoặc người sử dụng lao động có quyền khởi kiện trong thời hạn 3 tháng kể từ ngày có quyết định về vụ tranh chấp của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh mà họ không đồng ý với quyết định này.⁽⁵⁾

Khoản 3.a Điều 159 BLTTDS quy định: *"Trong trường hợp pháp luật không có quy định khác về thời hiệu khởi kiện, thì thời hiệu khởi kiện áp dụng thống nhất cho mọi*

vụ án dân sự là 2 năm kể từ ngày quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức, lợi ích công cộng, lợi ích Nhà nước bị xâm phạm". Quy định này có thể dẫn tới hai cách hiểu và áp dụng pháp luật khác nhau về thời hiệu khởi kiện vụ án lao động.

Thứ nhất, quy định về thời hiệu khởi kiện trong BLTTDS được áp dụng cho việc khởi kiện vụ án lao động. Nếu áp dụng pháp luật theo cách hiểu này thì trên thực tế sẽ gặp phải những vấn đề rất khó giải quyết cho chủ thể khởi kiện và cho chính TAND. Khác với các tranh chấp dân sự thông thường, chỉ một số loại tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại khoản 2 Điều 166 BLLĐ các bên chủ thể mới có quyền kiện thẳng ra TAND còn với các trường hợp khác, TAND chỉ có quyền thụ lí đơn khởi kiện của các bên khi vụ tranh chấp đã qua các thủ tục bắt buộc khác theo quy định của BLLĐ như: Hoà giải tại cơ sở, trọng tài lao động cấp tỉnh (đối với tranh chấp lao động tập thể). Điều đó cho thấy việc quy định thời hiệu khởi kiện là 2 năm kể từ ngày quyền, lợi ích hợp pháp bị xâm phạm theo khoản 3.a Điều 159 BLTTDS là rất khó thực hiện trên thực tế đối với những vụ tranh chấp lao động các bên không có quyền kiện thẳng ra TAND, đặc biệt là với tranh chấp lao động tập thể. Hơn nữa, nếu quy định về thời hiệu trong BLTTDS được áp dụng chung cho cả việc giải quyết vụ án lao động thì đương nhiên phải sửa Điều 167 của BLLĐ về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động, ít nhất là các điểm a, b, c khoản 1 của Điều này. Bởi vì, đây là những trường hợp các bên có quyền kiện thẳng ra TAND mà hiện

tại BLLĐ lại quy định thời hiệu là 1 năm hoặc 3 năm kể từ ngày mỗi bên cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm.

Thứ hai, quy định về thời hiệu khởi kiện trong BLTTDS chỉ áp dụng đối với việc giải quyết vụ án lao động trong trường hợp BLLĐ không quy định về thời hiệu khởi kiện. Cách hiểu và áp dụng pháp luật thứ hai này xuất phát từ chỗ cho rằng quy định về thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tại Điều 167 BLLĐ (văn bản quy phạm pháp luật có giá trị pháp lí ngang với BLTTDS) là trường hợp pháp luật có quy định khác về thời hiệu khởi kiện. Áp dụng pháp luật theo cách này thì thời hiệu khởi kiện đối với các tranh chấp lao động cá nhân không nhất thiết phải qua bước hoà giải tại cơ sở sẽ ngắn hoặc dài hơn (tuỳ từng trường hợp) so với thời hiệu được quy định tại khoản 3.a Điều 159 BLTTDS. Những vụ tranh chấp lao động cá nhân các bên lựa chọn hoà giải cơ sở trước khi kiện ra toà hoặc những vụ tranh chấp lao động cá nhân phải qua thủ tục hoà giải tại cơ sở và các vụ tranh chấp lao động tập thể thì BLLĐ không có quy định thời hiệu khởi kiện là bao lâu kể từ ngày hoà giải tại cơ sở không thành (đối với tranh chấp lao động cá nhân) hoặc từ ngày có quyết định của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh (đối với tranh chấp lao động tập thể). Vậy sẽ bổ sung quy định này vào Điều 167 BLLĐ hay áp dụng thời hiệu 2 năm trong BLTTDS cho những trường hợp này? và nếu áp dụng BLTTDS thì thời hiệu được tính từ ngày quyền, lợi ích của các bên bị xâm phạm (lưu ý nếu tính từ thời điểm này thì lại gặp những khó khăn tương tự như

cách áp dụng thứ nhất) hay từ ngày phát sinh quyền yêu cầu TAND giải quyết của các chủ thể theo quy định của BLLĐ (ngày có biên bản hoà giải không thành của hoà giải cơ sở đối với tranh chấp lao động cá nhân; ngày có quyết định giải quyết của hội đồng trọng tài lao động cấp tỉnh đối với tranh chấp lao động tập thể)?...

Từ những vấn đề trên đòi hỏi Nhà nước phải có sự giải thích chính thức và những hướng dẫn cụ thể để thống nhất cách hiểu và áp dụng pháp luật về vấn đề này khi BLTTDS có hiệu lực thi hành.

4. Về quyền khởi tố vụ án lao động của viện kiểm sát nhân dân

Theo Điều 28 Pháp lệnh 1996, đối với những vi phạm pháp luật liên quan đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động là người chưa thành niên, người tàn tật và các vi phạm pháp luật nghiêm trọng khác, nếu không có ai khởi kiện thì viện kiểm sát nhân dân có quyền khởi tố vụ án lao động. Ở phương diện bảo vệ người lao động nói riêng và bảo vệ trật tự pháp luật nói chung thì quy định này cũng có những ý nghĩa nhất định. Song về phương diện khoa học thì quy định này cần phải bàn lại. Tranh chấp lao động chỉ có thể xuất hiện và tồn tại khi giữa người sử dụng lao động và người lao động có xung đột về quyền, lợi ích và việc có tham gia quá trình giải quyết tranh chấp đó hay không là do chính họ quyết định. Điều đó cho thấy khi viện kiểm sát nhân dân thực hiện quyền khởi tố của mình thì trên thực tế chưa chắc có tranh chấp lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Mặc dù có thể thực tế quyền, lợi ích của một trong hai bên bị

xâm phạm; song họ nghiêm nhiên chấp nhận điều đó vì nhiều lí do khác nhau (kể cả trong trường hợp họ đã được viện kiểm sát nhân dân khởi tố để bảo vệ quyền lợi cho mình). Trong trường hợp này giữa hai bên không hề tồn tại sự xung đột về quyền và lợi ích, hay nói cách khác là giữa họ không có tranh chấp lao động. Vì thế, về phương diện khoa học, TAND không có cơ sở để thụ lí vụ án này (TAND chỉ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động khi thoả mãn các điều kiện luật định). Đây chính là lí do để giải thích một cách hợp lí việc BLTTDS không quy định lại thẩm quyền này cho viện kiểm sát nhân dân.

5. Về thời hạn tố tụng trong giải quyết vụ án lao động

Thời hạn tố tụng trong giải quyết vụ án lao động là khoảng thời gian được xác định từ thời điểm này đến thời điểm khác để

người tiến hành tố tụng, người tham gia tố tụng hoặc cá nhân, cơ quan, tổ chức có liên quan thực hiện hành vi tố tụng do pháp luật quy định.

Một trong những điểm khác căn bản trong thủ tục giải quyết các vụ án lao động theo Pháp lệnh 1996 so với thủ tục giải quyết các vụ án dân sự theo Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án dân sự 1989 là sự rút ngắn tối đa về thời hạn tố tụng để đảm bảo giải quyết nhanh chóng vụ tranh chấp giữa các bên. Sự rút ngắn đó phù hợp với yêu cầu của việc giải quyết tranh chấp lao động, quan hệ lao động và nhu cầu của các bên trong quan hệ lao động.

Theo quy định của BLTTDS thì thời hạn tố tụng đối với các vụ án dân sự nói chung dài hơn một cách đáng kể so với quy định trong Pháp lệnh 1996. Điều này thể hiện qua bảng sau:

Bảng so sánh một số loại thời hạn tố tụng trong Pháp lệnh 1996 và Bộ luật tố tụng dân sự 2004⁽⁶⁾

Loại thời hạn	Pháp lệnh 1996	Bộ luật tố tụng dân sự
Thụ lí vụ án.	Tiến hành ngay hoặc trong vòng 7 ngày kể từ ngày nhận đơn.	Tiến hành ngay hoặc trong vòng 15 ngày kể từ ngày nhận đơn.
Chuẩn bị xét xử sơ thẩm.	30 ngày (trường hợp tranh chấp tập thể phức tạp là 40 ngày) kể từ ngày thụ lí.	2 tháng (3 tháng nếu gia hạn) hoặc 4 tháng (6 tháng nếu gia hạn) kể từ ngày thụ lí tùy từng trường hợp.
Mở phiên toà sơ thẩm.	10 ngày (15 ngày nếu có lí do chính đáng) kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử.	1 tháng (2 tháng nếu có lí do chính đáng) kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử.
Kháng cáo theo thủ tục phúc thẩm.	10 ngày.	15 ngày (đối với bản án). 7 ngày (đối với quyết định).
Kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm.	VKSND cùng cấp: 7 ngày. VKSND cấp trên: 10 ngày.	VKSND cùng cấp: 15 ngày (đối với bản án) và 7 ngày (đối với quyết định). VKSND cấp trên: 30 ngày (đối với bản án) và 10 ngày (đối với quyết định).

NGHIÊN CỨU - TRAO ĐỔI

Loại thời hạn	Pháp lệnh 1996	Bộ luật tố tụng dân sự
Chuẩn bị xét xử phúc thẩm.	20 ngày (30 ngày trong trường hợp phức tạp) kể từ ngày nhận đủ hồ sơ vụ án do TA cấp sơ thẩm gửi đến.	2 tháng hoặc 3 tháng (tùy từng trường hợp) kể từ ngày thụ lí.
Mở phiên toà phúc thẩm.		1 tháng hoặc 2 tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử.
Kháng nghị theo thủ tục giám đốc thẩm.	6 tháng (1 năm nếu việc kháng nghị có lợi cho người lao động) kể từ ngày bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật.	3 năm kể từ ngày bản án, quyết định của toà án có hiệu lực pháp luật.
Kháng nghị theo thủ tục tái thẩm.		1 năm kể từ ngày người có thẩm quyền biết được căn cứ để kháng nghị.
Mở phiên toà giám đốc thẩm, tái thẩm.	1 tháng kể từ ngày nhận được hồ sơ vụ án.	4 tháng kể từ ngày nhận kháng nghị kèm theo hồ sơ vụ án.

Bảng so sánh trên cho thấy các loại thời hạn tố tụng quy định trong BLTTDS đều dài hơn nhiều so với quy định trong Pháp lệnh 1996, thậm chí có trường hợp dài hơn gấp 5 lần. Nếu áp dụng các quy định về thời hạn tố tụng này cho việc giải quyết các vụ án lao động thì e rằng sẽ không đảm bảo nguyên tắc giải quyết kịp thời, nhanh chóng vụ tranh chấp lao động theo quy định tại Điều 158 BLLĐ. Hơn nữa, kéo dài thời gian giải quyết vụ án lao động, nhất là tranh chấp lao động tập thể, sẽ là cản trở lớn cho hoạt động sản xuất kinh doanh của các đơn vị sử dụng lao động, sự ổn định việc làm, thu nhập và đời sống của người lao động và gia đình họ... Bởi trong thời gian tham gia tố tụng, các đơn vị sử dụng lao động vẫn phải tiếp tục duy trì hoạt động sản xuất kinh doanh, người lao động vẫn cần được làm việc, có thu nhập để duy trì cuộc sống của bản thân và gia đình. Nói tóm lại là thời hạn tố tụng

bị kéo dài sẽ không phù hợp với đặc điểm của quan hệ lao động nói chung và tranh chấp lao động nói riêng. Vì vậy, khi đưa BLTTDS vào thực hiện, Nhà nước cần có hướng dẫn riêng về thời hạn tố tụng đối với các vụ án lao động theo hướng rút ngắn thì công tác xét xử vụ án lao động của TAND mới đạt hiệu quả tối ưu.

6. Vấn đề hoà giải tại toà án cấp sơ thẩm

Theo quy định tại Điều 38 và Điều 50 Pháp lệnh 1996 thì hoà giải là thủ tục bắt buộc trong quá trình chuẩn bị giải quyết vụ án và trước khi hội đồng xét xử tiến hành xét hỏi tại phiên toà sơ thẩm. Quy định này có ý nghĩa đảm bảo một cách tối đa quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp. Song cũng có ý kiến cho rằng trong quá trình chuẩn bị xét xử thẩm phán được phân công giải quyết vụ án đã tiến hành hoà giải không đạt kết quả thì khả năng hoà giải thành tại phiên toà càng khó khăn hơn. Vì vậy, không nên quy định hoà giải là thủ tục

bắt buộc tại phiên toà sơ thẩm. Nếu hội đồng xét xử thấy có khả năng hoà giải được thì họ sẽ chủ động tiến hành hoà giải và ngược lại. Xem xét thực tiễn cho thấy ý kiến này là có cơ sở. Thực tế không ít trường hợp hội đồng xét xử tiến hành thủ tục hoà giải tại phiên toà một cách qua loa, hình thức để không bị coi là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng bởi họ hiểu rõ rằng hoà giải trong những trường hợp này chỉ kéo dài thời gian giải quyết vụ án một cách vô ích.

Theo quy định của BLTTDS, thủ tục hoà giải chỉ bắt buộc trong giai đoạn chuẩn bị giải xét xử, không bắt buộc tại phiên toà sơ thẩm. Trước khi nghe lời trình bày của đương sự (trong thủ tục hỏi tại phiên toà), chủ tọa phiên toà hỏi các đương sự có thoả thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án hay không. Trường hợp các bên thoả thuận được thì hội đồng xét xử ra quyết định công nhận sự thoả thuận của họ. Ngược lại, hội đồng xét xử tiến hành việc hỏi tại phiên toà bắt đầu bằng việc yêu cầu các đương sự trình bày.⁽⁷⁾ Quy định này sẽ phù hợp với thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động hơn (như đã đề cập ở trên). Tuy nhiên, ở đây cần phải hiểu quy định tại Điều 220 BLTTDS theo hướng nếu có cơ hội hoà giải thành thì hội đồng xét xử sơ thẩm phải có trách nhiệm tiến hành thủ tục này trước khi xét hỏi chứ không phải chỉ hỏi các đương sự có thoả thuận được việc giải quyết vụ án hay không theo kiểu nghĩa vụ phải hỏi.

Thống nhất thủ tục giải quyết các vụ án dân sự, hôn nhân gia đình, thương mại, lao động... là cần thiết. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện cũng cần lưu ý tới những nét đặc thù của từng loại án. Ngay từ bây giờ, các cơ quan chức năng cần khẩn trương tiến hành các công việc cần thiết, đặc biệt là việc giải thích và hướng dẫn BLTTDS để đảm bảo tính hiệu quả của Bộ luật khi đưa vào thực hiện./.

(1) Tranh chấp lao động giữa người lao động Việt Nam và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam; giữa người lao động Việt Nam (làm việc theo HĐLĐ) và các cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ tại Việt Nam; giữa người lao động nước ngoài (làm việc theo HĐLĐ) và các cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, cá nhân ở Việt Nam...(cần lưu ý rằng nếu căn cứ vào quy định tại Điều 826 Bộ luật dân sự 1995 và theo Luật tư pháp quốc tế thì tranh chấp lao động giữa người lao động Việt Nam và các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam không được xếp vào loại tranh chấp có yếu tố nước ngoài. Song theo luật lao động Việt Nam và thực tiễn thi hành BLLĐ gần 10 năm qua thì tranh chấp này được xếp vào loại tranh chấp lao động có yếu tố nước ngoài, thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND cấp tỉnh).

(2).Xem: Điều 33, 34 BLTTDS.

(3).Xem: Khoản 1 Điều 16 Pháp lệnh 11/4/1996.

(4).Xem: Điều 166 BLLĐ (đã sửa đổi, bổ sung năm 2002).

(5) Theo quy định của pháp luật, tranh chấp lao động tập thể bắt buộc phải qua các thủ tục: Thương lượng (các bên có thể bỏ qua bước này bằng cách từ chối thương lượng) - hoà giải tại cơ sở - trọng tài lao động cấp tỉnh - TAND.

(6).Xem: Các Điều 35, 36, 61, 66, 75, 76 Pháp lệnh 11/4/1996 và các Điều 171, 179, 245, 252, 258, 288, 293, 308, 310 BLTTDS.

(7).Xem: Điều 220 và 221 của BLTTDS.