

ÁP DỤNG CÁC NGUYÊN TẮC CỦA TỔ TỤNG DÂN SỰ TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ ĐẶT RA

*Phạm Công Bấy**

Hệ thống các nguyên tắc cơ bản của tố tụng dân sự (TTDS) được ghi nhận trong Bộ luật Tố tụng Dân sự năm 2004 (BLTTDS) gồm hai nhóm chính: 1) Nhóm các nguyên tắc chung của pháp luật tố tụng; 2) Nhóm các nguyên tắc đặc thù của tố tụng dân sự. Các nguyên tắc đặc thù của TTDS phản ánh sự khác biệt giữa TTDS với các hình thức tố tụng khác; đó là sự khác biệt về nội dung của quy trình tố tụng, nội dung các hoạt động tố tụng, về quyền và nghĩa vụ của mỗi chủ thể trong quan hệ tố tụng.

Các nguyên tắc đặc thù của TTDS được quy định trong BLTTDS bao gồm: Quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp; quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự; cung cấp chứng cứ và chứng minh trong TTDS; hoà giải trong TTDS. Những nguyên tắc đặc thù của TTDS là tư tưởng chỉ đạo xuyên suốt toàn bộ nội dung của BLTTDS, có tính chất quyết định, chi phối toàn bộ nội dung của các phần, chương, điều của Bộ luật này; đồng thời là tư tưởng chỉ đạo đối với toàn bộ hoạt động TTDS.

Các nguyên tắc cơ bản, đặc thù của TTDS trong BLTTDS được xây dựng trên cơ sở tư duy mới về TTDS. Do đó, việc áp dụng các nguyên tắc này trong thực tiễn tố tụng cũng đòi hỏi phải đổi mới về quan điểm nhận thức và áp dụng pháp luật. Thực tiễn áp dụng BLTTDS vào giải quyết các tranh chấp lao động tại tòa án trong những năm qua cho thấy: Việc đổi mới tư duy, thay đổi nhận thức và thói quen trong hoạt động áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cần có một quá trình.

1. Áp dụng nguyên tắc "Quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp"

Nội dung cơ bản của nguyên tắc này là bảo đảm cho mọi tổ chức, cá nhân khi có căn cứ cho rằng quyền và lợi ích của mình bị xâm phạm, thì đều có cơ hội yêu cầu tòa án can thiệp để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Nguyên tắc này đòi hỏi pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp tại tòa án phải thông thoáng, đơn giản, tiện lợi cho các chủ thể trong quan hệ lao động khi họ thấy cần phải yêu cầu tòa án can thiệp.

Quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp là một quyền cơ bản của công dân trong xã hội dân sự. Tòa án với tư cách là một tổ chức đại diện cho Nhà nước được giao nhiệm vụ tiếp nhận và giải quyết yêu cầu của công dân. Do đó, về nguyên tắc, công dân chỉ có nghĩa vụ đưa ra yêu cầu đối với tòa án; còn việc tiếp nhận, giải quyết yêu cầu đó như thế nào là nghĩa vụ của tòa án. Các quy định của pháp luật, dù là dưới hình thức nào, do cơ quan nào ban hành, cũng đều nhằm vào mục tiêu làm thế nào để công dân được thực hiện đầy đủ quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp. Trong BLTTDS, các quy định chủ yếu liên quan đến việc bảo đảm quyền yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bao gồm: Quy định về quyền khởi kiện (Điều 161), quyền phản tố (Điều 176), về thủ tục nộp đơn kiện, thủ tục phản tố (Điều 164 đến Điều 166) và các quy định khác có liên quan như quy định về thẩm quyền của tòa án, về thời hiệu khởi kiện, về trả lại đơn kiện và khiếu nại việc trả lại đơn kiện.

Nghiên cứu nội dung các quy định của BLTTDS liên quan đến nguyên tắc "Quyền

* Tòa Lao động, Tòa án nhân dân tối cao.

yêu cầu tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp” và thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, thì thấy rằng: Các quy định này nhìn chung còn khá rườm rà, phức tạp, khó hiểu và khó áp dụng ngay cả với các tòa án.

Thực tiễn áp dụng các quy định liên quan đến quyền khởi kiện, thủ tục khởi kiện vụ án cho thấy các quy định của pháp luật và năng lực áp dụng pháp luật của các tòa án đã hạn chế đáng kể quyền của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong việc yêu cầu tòa án giải quyết vụ việc tranh chấp. Tình trạng xảy ra khá phổ biến trong thực tiễn tố tụng lao động là tòa án không chấp nhận đơn khởi kiện vì các lý do như “thời hiệu khởi kiện đã hết”, hoặc “chưa có đủ điều kiện khởi kiện”, hoặc “vụ án không thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án”. Đó là những căn cứ trả lại đơn kiện được quy định tại Điều 168 BLTTDS và cũng là những vấn đề còn đang gây nhiều tranh luận cả trong nghiên cứu và thực tiễn tố tụng. Sau khi nhận được thông báo trả lại đơn kiện, người khởi kiện khiếu nại vượt cấp đến Tòa án nhân dân tối cao. Chỉ sau khi có văn bản trả lời của Tòa án nhân dân tối cao, thì vụ kiện mới được tòa án cấp sơ thẩm thụ lý giải quyết.

2. Áp dụng nguyên tắc "Quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự"

Điều 5 BLTTDS quy định:

"1. Đương sự có quyền quyết định việc khởi kiện, yêu cầu tòa án có thẩm quyền giải quyết vụ việc dân sự. Tòa án chỉ thụ lý giải quyết vụ việc dân sự khi có đơn khởi kiện, đơn yêu cầu của đương sự và chỉ giải quyết trong phạm vi đơn khởi kiện, đơn yêu cầu đó."

2. Trong quá trình giải quyết vụ việc dân sự, các đương sự có quyền chấm dứt, thay đổi yêu cầu của mình hoặc thoả thuận với nhau một cách tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội".

Đây là một nguyên tắc cơ bản, đặc thù của TTDS. Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của các quan hệ về dân sự, kinh doanh,

thương mại và lao động, đó là việc xác lập, thay đổi hay chấm dứt quan hệ pháp luật đều dựa trên cơ sở tự nguyện, thoả thuận, bình đẳng và tự chịu trách nhiệm của đương sự. Trong tố tụng, quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự bao gồm: Quyền quyết định việc khởi kiện hay không khởi kiện, quyền rút đơn kiện, quyền thay đổi, bổ sung, rút yêu cầu khởi kiện và quyền tự nguyện thoả thuận với nhau.

Về hậu quả pháp lý phát sinh từ việc thực hiện quyền quyết định và tự định đoạt: Khi đương sự có đơn khởi kiện, thì tòa án mới thụ lý và giải quyết vụ án; khi đương sự thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện, thì tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi yêu cầu đã được thay đổi; nếu đương sự rút đơn kiện, thì tòa án chấm dứt việc giải quyết vụ kiện; nếu các bên đương sự tự nguyện thoả thuận với nhau và sự thoả thuận đó không trái pháp luật và đạo đức xã hội, thì tòa án ghi nhận sự thoả thuận đó và cũng chấm dứt việc giải quyết vụ kiện.

Thực tiễn áp dụng nguyên tắc này trong giải quyết các tranh chấp lao động cũng đã đặt ra một số vấn đề sau đây:

+ Xác định phạm vi yêu cầu của người khởi kiện và những vấn đề mà tòa án phải giải quyết trong vụ án lao động. Đối với tranh chấp lao động, phạm vi các vấn đề mà tòa án phải giải quyết phải được hiểu trên cả hai khía cạnh là giải quyết các vấn đề thuộc quan hệ pháp luật đang tranh chấp và các yêu cầu cụ thể của người khởi kiện. Ví dụ: NLĐ chỉ khởi kiện về việc bị sa thải; trong đơn kiện chỉ nêu ra yêu cầu chung là đề nghị tòa án giải quyết việc sa thải trái pháp luật, buộc NSDLĐ phải trả tiền lương còn thiếu. Theo quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ), thì những vấn đề mà tòa án phải giải quyết bao gồm: Các vấn đề thuộc phạm vi của quan hệ tranh chấp về kỷ luật sa thải, như: Huỷ hay không huỷ quyết định sa thải; nếu quyết định sa thải là trái pháp luật, thì có buộc NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc hay không, có phải bồi thường tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác trong

thời gian bị sa thải hay không. Trường hợp NLD tự nguyện không trở lại làm việc, thì giải quyết các quyền lợi cho NLD khi chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) như thế nào. Ngoài các vấn đề thuộc nội dung của quan hệ pháp luật tranh chấp như nêu trên, toà án còn phải giải quyết yêu cầu đòi tiền lương còn thiếu. Ngược lại, cũng trong vụ kiện về kỷ luật sa thải, nếu trong đơn kiện, NLD chỉ yêu cầu toà án huỷ quyết định sa thải, buộc NSDLĐ phải bồi thường do sa thải trái pháp luật và giải quyết chế độ trợ cấp để chấm dứt HĐLĐ, thì toà án phải căn cứ vào yêu cầu cụ thể đó để giải quyết, nghĩa là không buộc NSDLĐ phải nhận NLD trở lại làm việc, vì NLD không có yêu cầu. Như vậy, vấn đề đặt ra trong giải quyết các tranh chấp lao động là trách nhiệm xem xét, giải quyết các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động là thuộc về toà án, chứ không phụ thuộc vào việc các bên có yêu cầu hay không. Trong tranh chấp lao động, quyền và nghĩa vụ phát sinh từ quan hệ tranh chấp khác với yêu cầu giải quyết tranh chấp; một số quyền lợi của NLD là hậu quả pháp lý phát sinh từ việc sa thải hoặc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, mặc dù NLD không nêu yêu cầu cụ thể, toà án vẫn phải xem xét và quyết định, ví dụ: Quyền lợi về bảo hiểm xã hội, khoản bồi thường do sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trợ cấp thôi việc. Trong thực tiễn xét xử, vì quan niệm về phạm vi yêu cầu không rõ ràng, nên có nhiều trường hợp toà án không xem xét giải quyết hết các vấn đề trong quan hệ tranh chấp vì cho rằng NLD không có yêu cầu.

+ Về sự tự nguyện thoả thuận giữa các đương sự. BLTTDS quy định sự thoả thuận giữa các đương sự nếu là tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội thì mới được toà án công nhận. Vì khái niệm "trái pháp luật" có nội hàm tương đối rộng, nên trong thực tiễn giải quyết các tranh chấp lao động cũng đã có những quan điểm khác nhau. Ví dụ: NLD khởi kiện về việc bị sa thải trái pháp luật; trong quá trình giải quyết vụ án, NLD và NSDLĐ tự nguyện thoả thuận với nhau về việc NSDLĐ sẽ nhận và bố trí cho

NLD làm công việc cũ, NLD rút lại yêu cầu đòi bồi thường tiền lương trong thời gian không được làm việc. Trong thực tế, có trường hợp toà án chấp nhận sự thoả thuận này, nhưng cũng có không ít trường hợp toà án không chấp nhận, vì cho rằng sự thoả thuận đó trái với quy định tại Điều 41 của BLLĐ và làm thiệt hại đến quyền lợi của NLD. Hoặc đối với nội dung tranh chấp về quyền lợi bảo hiểm xã hội; vì NSDLĐ không trích khoản phải nộp của NLD và thực hiện thủ tục để NLD tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc. Khi toà án giải quyết việc tranh chấp, các bên thoả thuận với nhau để NSDLĐ thanh toán trực tiếp cho NLD toàn bộ khoản bảo hiểm xã hội, thay vì truy nộp cho cơ quan bảo hiểm xã hội, nhưng có toà án không chấp nhận sự thoả thuận này.

Theo quy định tại khoản 1 của Điều 41 BLLĐ thì trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì phải nhận NLD trở lại làm việc và phải bồi thường cho NLD khoản tiền tương ứng với tiền lương trong thời gian không được làm việc. Đối chiếu với quy định này, thì sự thoả thuận của các bên là không đúng với quy định của BLLĐ. Tuy nhiên, chúng tôi cho rằng toà án cần chấp nhận sự thoả thuận này; bởi lẽ, bản chất của sự thoả thuận là sự nhượng bộ để dung hoà lợi ích giữa các bên; giúp các bên duy trì được quan hệ lao động. Khi các bên đã tự ý thức được quyền, lợi ích của mình và tự nguyện chấp nhận, thì toà án không thể không chấp nhận.

3. Áp dụng nguyên tắc "Cung cấp chứng cứ và chứng minh trong tố tụng dân sự"

Nội dung cơ bản của nguyên tắc quyền và nghĩa vụ cung cấp chứng cứ và chứng minh trong BLTTDS bao gồm các vấn đề như:

- Đương sự có yêu cầu toà án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình phải đưa ra chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu đó là có căn cứ và hợp pháp;

- Đương sự phản đối yêu cầu của người khác đối với mình phải chứng minh sự phản

đối đó là có căn cứ và phải đưa ra chứng cứ để chứng minh;

- Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì phải chịu hậu quả của việc không chứng minh được hoặc chứng minh không đầy đủ đó.

Trong thực tiễn tố tụng, vấn đề chứng minh và cung cấp chứng cứ còn có những quan điểm nhận thức và áp dụng pháp luật khác nhau.

Quan niệm về nghĩa vụ chứng minh. Chứng minh là làm sáng tỏ sự thật khách quan của vụ tranh chấp dựa trên cơ sở các chứng cứ. Theo nguyên lý đó, trong tranh chấp dân sự nói chung, các bên đương sự phải cung cấp chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình. Nhưng điều đó không có nghĩa là khi đương sự không cung cấp được chứng cứ, thì việc chứng minh chấm dứt. Khi đương sự không cung cấp được chứng cứ thì đối tượng cần phải chứng minh vẫn tồn tại. Với tư cách là chủ thể có nghĩa vụ làm sáng tỏ sự thật của vụ tranh chấp, tòa án phải có trách nhiệm chứng minh. Kể cả khi đương sự đã cung cấp được chứng cứ và đã thực hiện nghĩa vụ chứng minh, thì cũng không loại trừ trách nhiệm chứng minh của tòa án. Việc chứng minh của tòa án thực chất là kiểm tra tính đúng đắn của kết quả chứng minh của các bên tranh chấp. Kết quả chứng minh của tòa án mới là cơ sở để kết luận và ra phán quyết về vụ tranh chấp.

Trong thực tiễn giải quyết các vụ án dân sự nói chung và thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án nói riêng, các thẩm phán thường tuyệt đối hóa vai trò chứng minh của đương sự và tòa án ra phán quyết chủ yếu dựa vào kết quả chứng minh của đương sự. Dưới đây là một ví dụ:

Vụ tranh chấp về kỷ luật sa thải giữa ông Nguyễn V với Công ty cổ phần XP Hà Nội, do ông V khởi kiện. Trong vụ án này, ông V bị xử lý bằng hình thức sa thải vì lý do tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 85 BLLĐ. Quá trình giải quyết vụ án, phía bị đơn chứng

minh là ông V đã không có mặt tại nơi làm việc mà không có lý do chính đáng. Về phía ông V, ngoài cuốn sổ y bạ trong đó có ghi “sau 10 ngày khám lại”, ông V không có chứng cứ nào khác để chứng minh lý do nghỉ việc. Tòa cấp sơ thẩm và phúc thẩm căn cứ vào bảng chấm công, thông báo của phân xưởng về việc ông V không đến làm việc và văn bản của công ty thông báo cho ông V đến làm việc để kết luận ông V tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng. Quá trình xem xét lại vụ án theo thủ tục giám đốc thẩm, Chánh án Tòa án nhân dân tối cao nhận thấy trong thời gian vắng mặt tại công ty, ông V đang điều trị bệnh theo chỉ định của bác sĩ; bệnh viện cho ông V nghỉ ốm hưởng chế độ bảo hiểm xã hội. Mặt khác, trước khi ông V nghỉ ốm, Công ty cổ phần XP đã đơn phương điều động ông V sang làm công việc khác trái nghề. Khi nhận được quyết định điều động, ông V đã khiếu nại; trong thời gian chờ công ty giải quyết khiếu nại, ông V nghỉ điều trị bệnh.

Như vậy, trong vụ án này, Công ty XP Hà Nội sa thải ông V là trái pháp luật, nhưng hai cấp tòa án đã không thể hiện vai trò trách nhiệm làm sáng tỏ sự thật về trường hợp nghỉ việc của ông V mà chỉ dựa trên chứng cứ và việc chứng minh của các bên để ra phán quyết. Vụ án này đã bị Chánh án Tòa án nhân dân tối cao kháng nghị theo trình tự giám đốc thẩm; Hội đồng xét xử giám đốc thẩm đã quyết định hủy bản án sơ thẩm, phúc thẩm để xét xử lại.

Về nghĩa vụ chứng minh và cung cấp chứng cứ của các đương sự: Trong quan hệ giữa các bên tranh chấp, nguyên tắc là bên nào có nghĩa vụ thì bên đó phải chứng minh. Quan hệ lao động tuy cũng là một loại quan hệ song vụ, nhưng quyền, nghĩa vụ của các bên đan xen với nhau và diễn ra trong một quá trình, dưới sự quản lý của NSDLĐ. Do đó, việc xác định nghĩa vụ của các bên là khá phức tạp, đòi hỏi thẩm phán phải có những kiến thức nhất định về quan hệ lao động. Trong quan hệ lao động, nhìn chung, NLĐ chỉ có nghĩa vụ chứng minh đã thực

hiện nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ, ngược lại NSDLĐ phải chứng minh việc thực hiện các nghĩa vụ bảo đảm cho quá trình thực hiện HĐLĐ của NLĐ, trong đó có nghĩa vụ trả tiền công lao động đầy đủ và đúng theo quy định của pháp luật lao động. Trong thực tế, có nhiều vụ án tòa án lại yêu cầu NLĐ phải chứng minh là chưa được trả lương. Ví dụ: Trong vụ án về đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa ông Phạm Văn Đ với Công ty HT, Hội đồng xét xử yêu cầu ông Đ chứng minh là chưa được trả lương; trong vụ tranh chấp giữa bà Nguyễn Thị A với Liên hiệp Hợp tác xã thương mại và dịch vụ TB, Hội đồng xét xử nhận định là bà A không chứng minh được việc Liên hiệp Hợp tác xã thương mại và dịch vụ TB không trả tiền lương từ tháng 4 đến tháng 10/2005, v.v.

Về cung cấp chứng cứ: Ngay cả khi tòa án đã xác định đúng nghĩa vụ chứng minh, thì kết quả chứng minh còn phụ thuộc vào khả năng cung cấp chứng cứ của bên có nghĩa vụ chứng minh. Trong thực tế đời sống, không ít những trường hợp và vì nhiều lý do khác nhau, bên có nghĩa vụ chứng minh không cung cấp được chứng cứ. Trong tranh chấp lao động, trường hợp NLĐ không cung cấp được chứng cứ là biểu hiện phổ biến. Khi quan hệ lao động được xác lập, và trong quá trình thực hiện quyền, nghĩa vụ theo hợp đồng, NSDLĐ có quyền tổ chức, quản lý, điều hành hoạt động lao động. Để thực hiện được chức năng quản lý, NSDLĐ thiết lập và nắm trong tay các công cụ quản lý, bộ máy quản lý. Chứng cứ thể hiện trong các hoạt động quản lý, các quá trình quản lý của chính NSDLĐ. Khi xảy ra tranh chấp, NSDLĐ sử dụng chứng cứ do chính họ quản lý; còn NLĐ thì không phải lúc nào cũng có khả năng xác lập, cung cấp chứng cứ cho tòa án. Thực tế quan hệ lao động cho thấy là trong rất nhiều trường hợp, NSDLĐ có hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ; khi khởi kiện, NLĐ không thể có được những chứng cứ cần thiết để chứng minh rằng NSDLĐ đã thực hiện hành vi xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Ví dụ: NSDLĐ quyết định bằng lời

nói về việc chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ, đồng thời không cho NLĐ vào nơi làm việc. Khi NLĐ khởi kiện về việc bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, nhưng không có được chứng cứ để chứng minh là mình bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, vì NSDLĐ không ra văn bản, cũng không xác nhận việc cấm NLĐ vào nơi làm việc. Trong khi đó, bằng thẻ chấm công, NSDLĐ hoàn toàn có khả năng chứng minh là NLĐ đã tự ý bỏ việc. Hoặc trong trường hợp NLĐ phải làm thêm ngoài giờ nhưng không được trả tiền lương làm thêm giờ. Khi khởi kiện ra tòa án, NLĐ không thể có được chứng cứ để chứng minh việc đã làm thêm ngoài giờ. Trường hợp này, nếu NSDLĐ không thừa nhận việc NLĐ đã làm thêm ngoài giờ, thì yêu cầu đòi tiền làm thêm ngoài giờ của NLĐ sẽ không được chấp nhận vì không có cơ sở về mặt chứng cứ.

Về sử dụng chứng cứ: Trong giải quyết tranh chấp lao động, chứng cứ từ lời khai của người làm chứng có ý nghĩa rất quan trọng. Tuy nhiên, trong thực tế, việc sử dụng chứng cứ này còn rất hạn chế vì bản thân người có khả năng làm chứng cũng là người không bình đẳng trong quan hệ lao động; họ có thể mất việc làm do việc làm chứng chống lại NSDLĐ. Ngược lại, NSDLĐ có đủ khả năng cung cấp cho tòa án chứng cứ từ sự làm chứng của nhiều người mà NSDLĐ cho là có lợi cho họ. Ví dụ: Trong vụ kiện về sa thải giữa anh Mạc Văn Đ với Công ty cổ phần giám định T; tại phiên tòa sơ thẩm ngày 04/12/2009, tòa án nhân dân thành phố H đã chấp nhận đề nghị của Công ty T và đã triệu tập 8 người làm chứng đến phiên tòa; gồm Phó giám đốc công ty, các Trưởng, Phó phòng, Ban của công ty - đó không phải là những người biết được các tình tiết liên quan đến vụ án.

Ngoài ra, trong điều kiện tranh tụng công khai tại phiên tòa đang ngày càng được đề cao thì việc trình bày trước tòa án về các tình tiết, sự kiện liên quan, cũng như quan điểm về việc đánh giá các chứng cứ là một trong những bảo đảm quan trọng để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Trong

điều kiện hiện tại, do trình độ văn hóa pháp lý, năng lực thực hiện quyền và nghĩa vụ trong tổ tụng của NLD còn nhiều mặt hạn chế; các hoạt động trợ giúp pháp lý từ các tổ chức đại diện lại chưa phát triển; chính vì vậy mà trong nhiều trường hợp, NLD thua kiện vì không có chứng cứ, không chứng minh được việc vi phạm của NSDLĐ.

Từ những phân tích về chứng minh và chứng cứ trong thực tiễn giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án, có thể rút ra nhận xét: Trong tranh chấp lao động, khả năng cung cấp chứng cứ và chứng minh của NLD rất hạn chế, do đó không thể áp dụng cứng nhắc nguyên tắc chung về nghĩa vụ chứng minh và cung cấp chứng cứ như trong giải quyết các tranh chấp dân sự thông thường. Trong giải quyết tranh chấp lao động, bên cạnh nghĩa vụ chứng minh và cung cấp chứng cứ của các bên đương sự thì pháp luật cần phải xác định rõ trách nhiệm thu thập chứng cứ và chứng minh của tòa án. Đồng thời, cần có những giải pháp tích cực nâng cao năng lực của đội ngũ thẩm phán, cá trong nhận thức và trình độ, kỹ năng đánh giá chứng cứ, áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp lao động.

4. Áp dụng nguyên tắc "Hoà giải"

Điều 10 của BLTTDS quy định: "Tòa án có trách nhiệm tiến hành hòa giải và tạo điều kiện thuận lợi để các đương sự thỏa thuận với nhau về việc giải quyết vụ việc dân sự theo quy định của Bộ luật này". Đây là nguyên tắc thể hiện bản chất của các quan hệ dân sự, là biểu hiện cụ thể của nguyên tắc quyền tự định đoạt của đương sự. Các bên tự nguyện cam kết xác lập quan hệ dân sự; do đó, khi xảy ra tranh chấp thì việc giải quyết trước hết cũng phải thông qua sự thương lượng, hoà giải. Khi việc tranh chấp được đưa ra giải quyết tại các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, thì các bên vẫn có quyền thương lượng, hòa giải với nhau; cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp lao động có trách nhiệm tiến hành hòa giải; chỉ khi hòa giải mà không có kết quả mới căn cứ vào quy

định của pháp luật để phân định đúng, sai và ra quyết định.

Đối với tranh chấp lao động, hoà giải có ý nghĩa thực tiễn to lớn. Về mặt lý thuyết, khi đã xác lập quan hệ lao động, các bên đều mong muốn quan hệ lao động luôn ổn định, lành mạnh; tranh chấp là điều nằm ngoài sự mong muốn của cả NLD và NSDLĐ. Trong thực tiễn đời sống lao động, tranh chấp lao động trực tiếp gây ra những tổn thất về vật chất và tinh thần cho cả hai bên. Nhưng việc giải quyết tranh chấp lại không chỉ nhằm khôi phục quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm, mà còn là tạo cơ hội cho các bên tranh chấp giải quyết được mâu thuẫn và xung đột, để có thể tiếp tục duy trì quan hệ lao động. Để đạt được mục tiêu đó, sự phán quyết bằng quyền lực nhà nước không phải là giải pháp tối ưu. Xét cả trên phương diện lý luận cũng như thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động, hoà giải là phương thức hiệu quả nhất có khả năng giải quyết mâu thuẫn, xung đột giữa các bên và giúp các bên duy trì quan hệ lao động. Chính vì vậy mà trong mọi quá trình, từ việc giải quyết các bất đồng tại nơi làm việc hay quá trình giải quyết vụ việc tranh chấp tại các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền, hoà giải luôn là giải pháp được ưu tiên lựa chọn. Pháp luật lao động coi việc hoà giải tranh chấp lao động là một nguyên tắc cơ bản và là một thủ tục bắt buộc.

Tại Điều 158 BLLĐ đã quy định: "Việc giải quyết các tranh chấp lao động được tiến hành theo những nguyên tắc sau đây:

1. Thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp và tự quyết định của hai bên tranh chấp tại nơi phát sinh tranh chấp;

2. Thông qua hoà giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội và tuân theo pháp luật..."

Như vậy, trong giải quyết tranh chấp lao động tại tòa án, hòa giải không chỉ là một nguyên tắc chung của TTDS mà còn là một nguyên tắc đặc trưng cơ bản của giải quyết tranh chấp lao động. Căn cứ các quy định của BLLĐ và BLTTDS, quá trình thụ lý giải quyết

vụ án, toà án có nghĩa vụ thực hiện đầy đủ thủ tục hoà giải, tạo mọi cơ hội và khuyến khích các bên thương lượng với nhau.

Ngay từ khi xem xét việc thụ lý vụ án lao động, toà án phải kiểm tra việc hoà giải trước khi khởi kiện. Nếu vụ tranh chấp thuộc loại việc bắt buộc phải qua hoà giải tại cơ sở, thì toà án chỉ thụ lý giải quyết nếu các bên tranh chấp đã đưa vụ việc tranh chấp ra hoà giải và hoà giải không thành, hoặc cơ quan, tổ chức có thẩm quyền hoà giải không tiến hành hoà giải trong thời hạn quy định. Trong trường hợp các bên chưa đưa vụ việc tranh chấp ra hoà giải, thì toà án phải trả lại đơn kiện cho người khởi kiện để họ yêu cầu hoà giải.

Sau khi thụ lý vụ án và trong suốt quá trình chuẩn bị xét xử, toà án phải tạo điều kiện để các bên hoà giải với nhau bất cứ thời điểm nào của giai đoạn chuẩn bị xét xử. Quá trình hoà giải, thẩm phán phải chủ động thúc đẩy quá trình thương lượng, kiên trì tiến hành việc hoà giải. Khi các bên thương lượng được với nhau, thì tiến hành lập biên bản hoà giải thành và ra quyết định công nhận sự thoả thuận của các đương sự trong thời hạn quy định.

Hòa giải là một nguyên tắc cơ bản và có vị trí rất quan trọng trong thủ tục TTDS nói chung. Nhưng, vì hậu quả pháp lý của hòa giải không phải là những phán quyết mang tính áp đặt, do đó, cả BLLĐ và BLTTDS đều chỉ quy định những vấn đề liên quan đến thủ tục, nhằm bảo đảm tính hợp pháp cho những thoả thuận giữa các bên. Chính vì pháp luật không có những quy định chặt chẽ về chuẩn mực của các hành vi tố tụng trong quá trình hòa giải, nên hiệu quả hòa giải phụ thuộc rất nhiều vào thái độ chủ quan và trách nhiệm của thẩm phán. Trong thực tế, sau khi thụ lý vụ án, thông thường toà án tiến hành các công việc thu thập chứng cứ (công việc này chiếm hầu hết thời gian của giai đoạn chuẩn bị xét xử). Chỉ khi đã thu thập khá đầy đủ chứng cứ và tiến hành nghiên cứu hồ sơ vụ án xong, thẩm phán mới tổ chức phiên hoà giải. Thực tiễn TTDS cũng cho thấy, hiệu quả hoà giải vụ án dân sự nói chung còn rất

hạn chế; vì tại phiên hoà giải, thẩm phán không phát huy vai trò chủ động và tích cực: chỉ theo thông lệ là nghe các bên trình bày, sau đó hỏi xem họ có thoả thuận được với nhau hay không. Nếu các bên không thoả thuận được với nhau, thì ghi trong biên bản phiên tòa là “hoà giải không thành”.

Trong giải quyết tranh chấp lao động, việc hoà giải còn đặt ra những đòi hỏi cao hơn đối với thẩm phán, cả về kiến thức, kỹ năng, kinh nghiệm và ý thức trách nhiệm. BLTTDS chỉ quy định nguyên tắc chung là trong giai đoạn chuẩn bị xét xử, toà án có trách nhiệm tiến hành việc hoà giải. Như vậy, việc tổ chức cho các bên hoà giải vào thời điểm nào, là quyền của thẩm phán. Trong giải quyết tranh chấp lao động, có nhiều loại việc tranh chấp mà cơ hội hoà giải thành xuất hiện ngay từ khi thẩm phán nhận được ý kiến trả lời của bị đơn. Những trường hợp này, thẩm phán có thể tổ chức phiên hoà giải. Tuy nhiên, trong thực tế thì chưa có thẩm phán nào làm như vậy. Do mâu thuẫn bị kéo dài thêm trong suốt thời gian toà án chuẩn bị xét xử, sự thiệt hại của các bên tăng lên, làm cho khả năng thương lượng mất đi; cơ hội hoà giải thành không còn nữa. Đó cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tỷ lệ vụ án hòa giải thành trước khi mở phiên tòa vốn đã thấp, lại có xu hướng ngày càng giảm.

Các quyền và nghĩa vụ trong quan hệ lao động thường liên quan với nhau rất chặt chẽ. Muốn việc hoà giải có kết quả, thẩm phán cần tách riêng từng nội dung tranh chấp, từng yêu cầu khởi kiện và xác định thứ tự hoà giải. Ví dụ: Trong tranh chấp về kỷ luật sa thải, chấm dứt HĐLĐ, thì thẩm phán có thể hoà giải việc sa thải, việc chấm dứt HĐLĐ trước; bởi vì khi các bên đã thương lượng được với nhau về nội dung này, thì các yêu cầu khác có thể không phải hoà giải, hoặc các bên dễ dàng thương lượng với nhau. Trong thực tế, rất hiếm có trường hợp thẩm phán yêu cầu các bên thương lượng từng nội dung. Đặc biệt là thẩm phán né tránh việc tác động vào quá trình thương lượng bằng

việc phổ biến cho các bên về các quy định của pháp luật có liên quan để các bên tự liên hệ đến quyền, nghĩa vụ của mình.

Về thủ tục hoà giải tại phiên toà: BLTTDS không quy định thủ tục hoà giải tại phiên toà, nhưng có quy định việc thương lượng giữa các bên trước khi nghe các đương sự trình bày. Trong thực tiễn xét xử, chỉ trong một số ít trường hợp, vì vụ việc tranh chấp quá phức tạp, các cơ sở về chứng cứ và căn cứ pháp lý không rõ ràng, thì thẩm phán mới chủ động tạo cơ hội cho các bên hòa giải, thậm chí còn có những nỗ lực thúc đẩy các bên thương lượng, như trong vụ tranh chấp giữa bà Lê Thị L với Văn phòng đại diện của Ngân hàng Pháp tại Hà Nội, vụ tranh chấp giữa chị Lê Minh với Văn phòng đại diện CAF Hà Nội, v.v.; còn lại, hầu hết các thẩm phán chỉ hỏi qua loa chiếu lệ là các bên có thương lượng được với nhau hay không và thông thường, các bên trả lời không. Khi một trong các bên có thiện chí và bày tỏ ý định cho họ thời gian bàn bạc để thương lượng với nhau, thì thẩm phán không chấp nhận. Điều này cũng đã được hướng

dẫn tại Nghị quyết số 02/2006/NQ-HĐTP của Hội đồng thẩm phán Toà án nhân dân tối cao là tại phiên toà, nếu các bên tranh chấp đề nghị Hội đồng xét xử cho hoãn phiên toà để hoà giải, thì toà án không chấp nhận. Trong giải quyết các tranh chấp lao động, nội dung hướng dẫn này có thể coi là cứng nhắc; chưa thực sự tạo cơ hội cho các bên tranh chấp tự hòa giải với nhau.

Tóm lại, hòa giải là một nguyên tắc cơ bản của TTDS và là nguyên tắc có trị giá đặc biệt quan trọng trong giải quyết tranh chấp lao động. Tuy nhiên, các quy định cụ thể của BLTTDS chưa thực sự đề cao vai trò của hòa giải. Thủ tục hòa giải trong BLTTDS và hướng dẫn của Hội đồng thẩm phán Toà án nhân dân tối cao chưa phù hợp với yêu cầu của hòa giải tranh chấp lao động; thủ tục hòa giải trở nên hình thức. Bên cạnh đó, đội ngũ thẩm phán được giao giải quyết các vụ tranh chấp lao động chưa nắm vững và vận dụng đầy đủ nguyên tắc hòa giải trong quá trình giải quyết vụ án; chưa có những kỹ năng chuyên nghiệp về hòa giải. Chính vì vậy, hiệu quả hòa giải vẫn còn thấp.

(Tiếp theo trang 44 – Một số vấn đề quản lý ...)

Một là, khai thác và sử dụng tài nguyên hợp lý và tiết kiệm. Nhà nước cần có sự quan tâm đến vấn đề bảo vệ đa dạng sinh học, bảo tồn nguồn gen quý hiếm.

Hai là, sử dụng nguồn tài chính, cơ chế tài chính phù hợp với điều kiện và hoàn cảnh đất nước trong từng giai đoạn.

Ba là, kế thừa thành quả kiến trúc đặc hữu, các công trình xây dựng trong đô thị cổ và có chính sách phát triển đồng bộ giữa đất đai và dân cư trong hoàn cảnh và điều kiện mới của đất nước. Tiếp nối những thành tựu

đã đạt được của thế hệ cha ông đi trước đã tốn nhiều công sức tạo lập.

Bốn là, trình độ quản lý đô thị thể hiện một phần trình độ văn hoá, thẩm mỹ, dân trí của quốc gia trong từng giai đoạn lịch sử.

Năm là, tăng cường phân cấp mạnh cho chính quyền cơ sở theo hướng củng cố và kiện toàn chính quyền cơ sở, cấp quận, phường. Chuẩn hoá cán bộ trong chính quyền địa phương, có chức danh và nhiệm vụ rõ ràng trong lĩnh vực quản lý đô thị.