

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



ĐỒ QUỐC TÂN

**PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT
HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BẰNG
TÒA ÁN, QUA THỰC TIỄN TỈNH QUẢNG BÌNH**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 838 01 07

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

QUẢNG BÌNH, năm 2021

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: **PGS.TS. NGUYỄN DUY PHƯƠNG**

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận văn
thạc sĩ họp tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

Trường Đại học Luật, Đại học Huế

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài.....	1
2. Tình hình nghiên cứu đề tài.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Bố cục của luận văn.....	6
Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN	7
1.1. Khái quát Hợp đồng lao động, vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.1.1. Khái niệm Hợp đồng lao động.....	7
1.1.2. Khái niệm vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.2. Khái quát bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.2.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.....	7
1.2.2. Đặc điểm và căn cứ để bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động.....	7
1.2.3. Phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.....	8
1.3. Khái quát về giải quyết tranh chấp bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động.....	8
1.3.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ.....	8
1.3.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ.....	8
1.3.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ.....	9
1.3.4. Khái quát giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án.....	9
Kết luận Chương 1.....	10

**CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT
TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP
ĐỒNG LAO ĐỘNG BẰNG TÒA ÁN VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG
TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH11**

2.1. Thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án 11

2.1.1. Các nguyên tắc giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án 11

2.1.2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án 11

2.1.3. Thời hiệu khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án 12

2.1.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án 13

2.1.5. Đánh giá chung của quy định pháp luật hiện hành về công tác giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án 13

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình14

2.2.1. Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ quyền hạn của Tòa án nhân dân hai cấp ở tỉnh Quảng Bình 14

2.2.2. Những kết quả đạt được trong việc áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình 14

2.2.3. Tồn tại, hạn chế về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động 15

2.2.4. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế 16

Kết luận Chương 2 17

**CHƯƠNG 3. ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP
LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ**

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BẰNG TOÀ ÁN	18
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả của pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án.....	18
3.1.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án	18
3.1.2. Định hướng nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án.....	18
3.2. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án nhân dân	18
3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật trong giải quyết vụ án lao động nói chung và vụ án tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ .	18
3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả việc giải quyết tranh chấp tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình.....	18
Kết luận Chương 3	19
KẾT LUẬN.....	20

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Từ thực tiễn cho thấy, khiếu kiện về bồi thường thiệt hại hợp đồng lao động vẫn ngày càng gia tăng, diễn biến phức tạp trong các loại tranh chấp mà Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết. Theo số liệu thống kê tại Báo cáo công tác Tòa án nhân dân năm 2020 và nhiệm vụ trọng tâm năm 2021 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Bình, trung bình mỗi năm các Tòa án nhân dân hai cấp đã giải quyết trên 1.900 vụ án các loại trong tổng số trên 2300 vụ án các loại đã thụ lý (chiếm tỷ lệ 82,5%). Trong đó, mỗi năm trên 520 vụ án hình sự; trên 365 vụ án dân sự; trên 1200 vụ án hôn nhân và gia đình; trên 125 vụ án về kinh doanh, thương mại; trên 20 vụ án về lao động,... Như vậy, trên hệ thống các Tòa án hai cấp, các vụ việc về kinh doanh, thương mại và lao động đều có tỷ lệ thấp hơn so với các vụ việc hình sự, dân sự khác. Theo đó, số vụ án tranh chấp về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động có tỷ lệ ngày càng giảm thấp về số lượng và phát sinh chủ yếu đã được giải quyết bằng con đường thương lượng.

Trong bồi thường hợp đồng lao động thường phát sinh hai loại bồi thường đó là bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng. Để điều chỉnh các quan hệ hợp đồng, bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động thì Bộ luật Lao động đã kịp thời ra đời từ năm 1994, sau bao lần sửa đổi bổ sung: năm 2002, 2006, 2007. Đến năm 2012, Quốc Hội Nước CHXHCN Việt nam thông qua Bộ luật Lao động năm 2012 và bộ luật này được áp dụng cho đến nay. Hiện nay, Quốc Hội cũng đã thông qua Bộ Luật Lao động năm 2019, có hiệu lực từ 01/01/2021 đã tạo khuôn khổ pháp lý và góp phần điều chỉnh các mối quan hệ bồi thường trong hợp đồng lao động để đáp ứng yêu cầu của tình hình phát triển mới của đất nước. Tuy nhiên, nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, quan hệ hợp đồng lao động ngày càng phức tạp, các chế định quy định trong hợp đồng chỉ mới dừng lại ở những nội dung mang tính nguyên tắc và định khung. Trên thực tế, các vụ việc tranh chấp về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động rất đa dạng, do đó nhiều loại, dạng, lĩnh vực hợp đồng mà pháp luật không thể điều chỉnh hết; việc bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động còn thiếu các quy định riêng biệt và cụ thể. Hơn nữa, giải quyết tranh chấp về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động là lĩnh vực chưa có bề dày về mặt pháp luật ở

nước ta, do đó các quy định về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động nói chung và bồi thường thiệt hại khi vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án nói riêng đang trong quá trình xây dựng và hoàn thiện dần nên khó tránh khỏi những hạn chế, bất cập. Hiện nay, tại tỉnh Quảng Bình, việc giải quyết bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng tuy không nhiều nhưng chưa có vụ án nào được giải quyết triệt để. Có vụ án thì phải giải quyết cấp phúc thẩm ở TAND tỉnh; việc áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp do vi phạm hợp đồng tại Tòa án còn gặp nhiều khó khăn, như: Văn bản quy định pháp luật về bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng chưa rõ ràng; hợp đồng khi ký kết chưa rõ ràng; nhận thức của người dân chưa cao trong việc thực hiện hợp đồng nên khi thực hiện còn vi phạm buộc phải bồi thường.

Với những lý do cơ bản trên tác giả lựa chọn đề tài "***Pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án, qua thực tiễn tỉnh Quảng Bình***" làm luận văn Thạc sĩ Luật học với mong muốn lý giải, cung cấp cơ sở khoa học góp phần hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động nói chung tại các cấp Tòa án nói chung và Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình nói riêng.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

Hiện tại, có rất nhiều công trình khoa học đã nghiên cứu về nội dung giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động bằng con đường Tòa án, cũng có rất nhiều bài viết, tạp chí liên quan đến giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động. Có một số tác giả nghiên cứu thành công về nội dung tranh chấp lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tập thể như Nguyễn Duy Hùng, Nguyễn Văn Trọng, Trần Hoàng Hải... Các tác đều đi theo xu hướng là chung là phân tích các quy định thực tại, tham khảo các quy định của pháp luật một số quốc gia liên quan và đưa ra các đóng góp để hoàn thiện hệ thống pháp luật hiện tại về các vấn đề liên quan. Đối với Việt nam từ khi thực hiện đường lối đổi mới của Đảng, môi trường lao động giữa doanh nghiệp tư nhân và người lao động xuất hiện, các tranh chấp lao động và đặc biệt là tranh chấp lao động tập thể và cá nhân đều có xu hướng tăng nên việc tìm ra các hướng giải quyết chúng ngày càng được sự quan tâm của đông đảo các nhà khoa học thuộc nhiều lĩnh vực ở những phạm vi và mức độ khác nhau, đã có khá nhiều công trình đề cập tới vấn đề tranh chấp lao động tập thể và giải quyết tranh chấp lao động tập thể như " Hoàn thiện pháp luật thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể" của hai tác giả Trần Hoàng

Hải và Đinh Thị Chiến “Về tranh chấp lao động tập thể và việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể” của tác giả Lưu Bình Nhưỡng về “Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động” của Nguyễn Xuân Thu; “Một số vấn đề pháp lý về đình công ở Việt Nam” của tác giả Lê Thị Hoài Thu. Về các luận văn liên quan thì có công trình “Tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích” của Đỗ Hoàng Giang năm 2011 đây là công trình nghiên cứu một hình thức của tranh chấp lao động tập thể chứ chưa đề cập hết các hình thức theo quy định hiện tại. Ngoài ra, đã có những kiến nghị hữu ích nhằm nâng cao hiệu quả công tác giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp do vi phạm hợp đồng, bồi thường hợp đồng ở nhiều phương diện khác nhau, như:

- Luận văn Thạc sĩ luật học năm 2014, “*Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật lao động Việt nam*” của tác giả Bùi Danh Việt - Đại học Quốc gia Hà Nội - Khoa Luật. Luận văn đã nêu lên được những vấn đề lý luận cũng như thực trạng về tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động Việt nam, thực tiễn áp dụng giải quyết tranh chấp lao động của Bộ luật lao động qua các thời kỳ, đồng thời luận văn đưa ra vấn đề hoàn thiện pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp lao động để áp dụng phù hợp với yêu cầu của sự phát triển kinh tế - xã hội của nước ta.

- Luận văn Thạc sĩ luật học năm 2018, “*Bồi thường thiệt hại theo pháp luật lao động Việt Nam qua thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Trị*” của tác giả Bùi Ngọc Hoàng - Đại học Huế - Khoa Luật. Luận văn đã nêu lên được những vấn đề lý luận cũng như thực trạng về bồi thường thiệt hại theo pháp luật Lao động Việt nam, thực tiễn áp dụng việc bồi thường thiệt hại bằng tòa án trên địa bàn tỉnh Quảng Trị, đồng thời luận văn đưa ra vấn đề hoàn thiện pháp luật Việt Nam về bồi thường thiệt hại cho người lao động.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học năm 2018, “*Hòa giải tranh chấp Hợp đồng lao động qua thực tiễn giải quyết tại Tòa án nhân dân thành phố Đà Nẵng*” của tác giả Trương Thị Hai - Đại học Huế - Khoa Luật. Công trình nghiên cứu này đã nêu lên được quy trình, thủ tục hòa giải tranh chấp HĐLĐ và thực trạng việc hòa giải tranh chấp HĐLĐ tại thành phố Đà Lạt, từ đó đã nêu lên giải pháp để thực hiện tốt công tác hòa giải tranh chấp HĐLĐ tại Tòa án nói chung và của hòa giải tranh chấp HĐLĐ tại TAND thành phố Đà Lạt nói riêng.

- Luận văn Thạc sĩ Luật học năm 2014, “*Thực tiễn áp dụng pháp luật hợp đồng lao động tại các Doanh nghiệp trong khu công nghiệp*”

trên địa bàn tỉnh Hưng Yên” của tác giả Lê Thị Nga - Đại học Quốc gia Hà Nội. Công trình này đã nêu lên được cơ sở lý luận về pháp luật HĐLĐ và HĐLĐ tại Doanh nghiệp, từ đó đã đưa ra các định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật về HĐLĐ nói chung và tại Doanh nghiệp nói riêng.

Luận văn đã vận dụng những cơ sở lý luận về hợp đồng lao động, tranh chấp hợp đồng lao động, pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động nói chung ở các luận văn trên. Tuy nhiên, cho đến thời điểm này vẫn chưa có công trình nào đề cập trực tiếp đến pháp luật và hoạt động áp dụng pháp luật của Tòa án về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động, qua thực tiễn tỉnh Quảng Bình. Thực tiễn cho thấy, với tình hình kinh tế - xã hội hiện nay của tỉnh, vấn đề giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án rất phức tạp, nhiều vụ án đã được giải quyết có hiệu lực pháp luật mà không được thực thi bồi thường triệt để hoặc Tòa án đã ra quyết định công nhận sự thỏa thuận trách nhiệm của các đương sự trong bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động nhưng bị hủy do vi phạm thủ tục tố tụng lý do vi phạm là khi tiến hành hòa giải vụ án, Tòa án đưa thiếu người tham gia tố tụng,... Để pháp luật giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động ngày càng hoàn thiện, công tác giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại đạt hiệu quả, thì rất cần thiết có nhiều hơn nữa các nghiên cứu chuyên sâu về nội dung này, đặc biệt là những nghiên cứu mang tính áp dụng thực tế. Do đó, đề tài của luận văn lựa chọn nghiên cứu các vấn đề cơ bản còn tồn tại và kém hiệu quả của pháp luật giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng con đường Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình đồng thời rút ra những sáng kiến, đóng góp định hướng sửa đổi hoàn thiện các quy định pháp luật trong lĩnh vực này để phục vụ cho công tác của hệ thống TAND nói chung và của TAND hai cấp của tỉnh Quảng Bình nói riêng, trên thực tế là rất cần thiết và hoàn toàn phù hợp với tình hình mới hiện nay.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích của đề tài là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận cơ bản về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án, thủ tục giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án theo quy định của pháp luật Việt Nam và thực tiễn áp dụng, từ đó chỉ ra những bất cập để đề xuất những kiến nghị và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả của việc

giải quyết tranh chấp BTTH tại Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình trên thực tế và hệ thống Tòa án trên toàn quốc.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích trên, luận văn có những nhiệm vụ sau đây:

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của việc về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án; Nghiên cứu các quy định của pháp luật hiện hành về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án.

- Nghiên cứu thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án.

- Nhận xét, đánh giá và nêu định hướng cũng như một số biện pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án nhân dân hai cấp tỉnh Quảng Bình.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu luận văn là những cơ sở lý luận, các quan điểm, chủ trương của Đảng, các quy định của pháp luật Việt Nam về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án; thực tiễn giải quyết tranh chấp ở hai cấp TAND tỉnh Quảng Bình tại báo cáo giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

- Nội dung: Nghiên cứu hoạt động giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án, qua thực tiễn hai cấp TAND tại tỉnh Quảng Bình.

- Thời gian: Số liệu khảo sát thực tiễn ngày 01/01/2017 đến 31/12/2020

- Địa bàn nghiên cứu: tại Tòa án nhân dân tỉnh và 08 TAND cấp huyện thuộc tỉnh Quảng Bình

5. Phương pháp nghiên cứu

5.1. Phương pháp lý luận

Luận văn được nghiên cứu dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của chủ nghĩa Mác - Lênin, của Đảng và Nhà nước ta về Nhà nước và pháp luật, quan điểm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước ta trong công tác giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động qua Tòa án

trong quá trình xây dựng hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn sử dụng phương pháp nghiên cứu; thu thập, phân tích tổng hợp; thống kê, so sánh...

- Phương pháp khai thác các tài liệu sẵn có như các văn bản pháp luật, giáo trình, tạp chí chuyên ngành, các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến đề tài nghiên cứu.

- Phương pháp phân tích và so sánh các văn bản Luật, tình hình thực trạng địa phương liên quan đến nội dung đề tài.

- Phương pháp tổng hợp các vụ án, các số liệu và các báo cáo thống kê các vụ án về giải quyết tranh chấp để tổng hợp lại những nội dung mà Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình đã làm được đề từ đó phân tích đưa ra được những điểm tồn tại, hạn chế trong luận văn.

6. Bố cục của luận văn

Ngoài mục lục, danh mục các từ viết tắt, lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo luận văn được kết cấu 3 chương như sau:

Chương 1. Một số vấn đề lý luận về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án nhân dân.

Chương 2. Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Quảng Bình.

Chương 3. Định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN

1.1. Khái quát Hợp đồng lao động, vi phạm hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm Hợp đồng lao động

Có thể thấy HĐLĐ thực chất là sự thoả thuận giữa hai chủ thể, một bên là NLĐ có nhu cầu về việc làm, một bên là NSDLĐ có nhu cầu thuê mướn NLĐ để mua sức lao động. Trong đó, NLĐ cam kết tự nguyện làm một công việc cho NSDLĐ và đặt mình dưới sự quản lí của NSDLĐ và được NSDLĐ trả tiền công.

1.1.2. Khái niệm vi phạm hợp đồng lao động

Là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng những nghĩa vụ phát sinh từ HĐLĐ. Nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng là những nghĩa vụ đã được ghi nhận trong các điều khoản của HĐLĐ hoặc được pháp luật điều chỉnh HĐLĐ đó quy định.

Hành vi vi phạm HĐLĐ chỉ xảy ra khi HĐLĐ được giao kết hợp pháp và đã có hiệu lực pháp luật. HĐLĐ hợp pháp là hợp đồng thoả mãn các yếu tố căn bản như thể hiện sự tự do ý chí của các bên tham gia giao kết (không có dấu hiệu của ép buộc hoặc lừa dối), HĐLĐ được kí kết giữa các chủ thể có đầy đủ năng lực kí kết HĐLĐ.

1.2. Khái quát bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động

1.2.1. Khái niệm bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ

Bồi thường thiệt hại là một biện pháp kinh tế thông dụng, được áp dụng với nhiều loại quan hệ xã hội nhằm mục đích bù đắp một khoản vật chất, tinh thần và sức khoẻ cho chủ thể bị thiệt hại.

Bồi thường thiệt hại có nhiều hình thức, như: Bồi thường thiệt hại về tài sản, tính mạng, danh dự, nhân phẩm hoặc bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động. Ở luận văn này chúng ta nghiên cứu bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ của cả bên NSDLĐ và NLĐ.

1.2.2. Đặc điểm và căn cứ để bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động

**** Đặc điểm:***

- Thiệt hại vật chất thực tế xác định được: tổn thất về tài sản, chi phí hợp lý để ngăn chặn, hạn chế, khắc phục thiệt hại, thu nhập thực tế bị mất hoặc giảm sút;

- Khoản lợi ích mà lẽ ra bên có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại được hưởng do hợp đồng mang lại;

- Chi phí phát sinh do không hoàn thành nghĩa vụ hợp đồng mà không trùng lặp với mức bồi thường thiệt hại cho lợi ích mà hợp đồng mang lại; thiệt hại về tinh thần.

1.2.3. Phân loại bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ

Thứ nhất, phân loại theo quan hệ làm phát sinh quan hệ BTTH

+ Bồi thường phát sinh trong quan hệ lao động

+ Bồi thường phát sinh trong các quan hệ khác

Thứ hai, phân loại căn cứ vào ý chí của các bên trong quan hệ lao động, bồi thường thiệt hại có hai loại.

+ BTTH theo quy định của pháp luật

+ BTTH theo thỏa thuận của hai bên

Thứ ba, phân loại theo căn cứ vào thiệt hại xảy ra, gồm:

+ BTTH về tài sản

+ BTTH về tính mạng, sức khỏe

+ BTTH do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật

1.3. Khái quát về giải quyết tranh chấp bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động

1.3.1. Khái niệm, đặc điểm tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ

Tranh chấp bồi thường do vi phạm HĐLĐ là tranh chấp về việc bồi thường không thỏa đáng giữa quyền và nghĩa vụ phải thực hiện bồi thường khi các bên có hành vi vi phạm hợp đồng hoặc đã xử trái với các điều khoản bồi thường trong hợp đồng. Có những bồi thường vi phạm HĐLĐ nhưng không phát sinh tranh chấp, đôi khi việc BTTH do vi phạm HĐLĐ diễn ra trước và tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ diễn ra sau đó một khoảng thời gian nhất định.

1.3.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ

Ngoài ra, khi giải quyết tranh chấp về BTTH do vi phạm hợp đồng cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ cũng cần đảm bảo các nguyên tắc sau:

- Tôn trọng quyền tự định đoạt thông qua thương lượng của các bên trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ;

- Coi trọng giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ thông qua hòa giải, trọng tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật;

- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật;

- Việc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ được tiến hành

sau khi có yêu cầu của bên tranh chấp hoặc theo đề nghị của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền và được các bên tranh chấp đồng ý...

1.3.3. Nội dung cơ bản của pháp luật về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ

Quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ dựa trên cơ sở quy định của giải quyết tranh chấp bồi thường vi phạm hợp đồng lao động được quy định tại BLLĐ 2019.

Tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ không bắt buộc phải qua hình thức hòa giải viên mà có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết hoặc yêu cầu Tòa án giải quyết (được quy định tại Điều 188 BLLĐ 2019).

1.3.4. Khái quát giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

1.3.4.1. Khái niệm giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án nhân dân

Hiện nay, trong pháp luật lao động chưa có một khái niệm chính thức về giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại TAND. Tuy nhiên, từ những phân tích trên chúng ta có thể hiểu giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại TAND là một nội dung trong giải quyết tranh chấp HĐLĐ cá nhân, có thể hiểu như sau: “Giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án là việc TAND tiến hành các hoạt động theo trình tự, thủ tục luật định nhằm giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ giữa cá nhân NLD và NSDLĐ”.

1.3.4.2. Nội dung giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án nhân dân

- Thứ nhất, giải quyết tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật phải bồi thường thiệt hại

- Thứ hai, giải quyết tranh chấp giữa tập thể lao động và cá nhân do vi phạm hợp đồng phải bồi thường

- Thứ ba, giải quyết tranh chấp giữa người sử dụng lao động và lao động do vi phạm hợp đồng phải bồi thường

1.3.4.3. Sự cần thiết phải giải quyết tranh chấp bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Quá trình giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ có thể trải qua nhiều giai đoạn khác nhau, trong đó giải quyết tại Tòa án là giai đoạn có tầm quan trọng đặc biệt. Cụ thể như sau:

Thứ nhất, việc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án góp phần giải quyết dứt điểm tranh chấp BTTH, góp phần bảo vệ NLD, NSDLĐ và quyền, lợi ích hợp pháp của họ.

Thứ hai, giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án góp phần tuyên truyền, bảo vệ và tăng cường pháp chế thông qua bản án, quyết định giải quyết tranh chấp bồi thường do vi phạm HĐLĐ tại TAND được bảo đảm cưỡng chế thi hành.

Thứ ba, giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án được tiến hành bởi những thẩm phán đã được đào tạo chuyên sâu, có nhiều kinh nghiệm trong thực tiễn xét xử nên đảm bảo tính chính xác cao, đúng pháp luật trong việc xử lý, ra quyết định cũng như thi hành các phán quyết.

Thứ tư, hoạt động giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án góp phần hoàn thiện các quy định về tài phán lao động và pháp luật về tài phán nói chung.

1.3.4.3. Thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ

* Thẩm quyền giải quyết của Tòa án đối với tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ sẽ được áp dụng theo quy định thẩm quyền giải quyết tranh chấp bồi thường lao động cá nhân được quy định tại Bộ luật tố tụng dân sự (BLTTDS) năm 2015. Hiện tại, ngoài TAND tối cao, hệ thống TAND nước ta được thành lập theo địa giới hành chính (cấp huyện và cấp tỉnh), thực hiện chế độ hai cấp xét xử (sơ thẩm và phúc thẩm).

* ***Trình tự giải quyết:*** Tòa án nhân dân giải quyết các tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự được quy định trong Bộ luật Tố tụng dân sự và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Kết luận Chương 1

CHƯƠNG 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BẰNG TÒA ÁN VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI TỈNH QUẢNG BÌNH

2.1. Thực trạng các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

2.1.1. Các nguyên tắc giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

Thứ nhất, nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các đương sự.

Thứ hai, các đương sự có nghĩa vụ cung cấp chứng cứ và chứng minh trong giải quyết tranh chấp.

Thứ ba, nguyên tắc bình đẳng quyền và nghĩa vụ trong tố tụng dân sự

Thứ tư, nguyên tắc bảo đảm quyền bảo vệ và lợi ích hợp pháp của đương sự

Thứ năm, nguyên tắc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ một cách công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật

Thứ sáu, nguyên tắc hoà giải theo Điều 10 BLTTDS 2015 theo pháp luật hiện hành.

Thứ bảy, nguyên tắc xét xử vụ án dân sự phải có Hội thẩm nhân dân tham gia và Tòa án xét xử tập thể

Thứ tám, nguyên tắc khi xét xử Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân độc lập và chỉ tuân theo pháp luật.

Thứ chín, nguyên tắc xét xử mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật và có quyền dùng tiếng nói, chữ viết của dân tộc mình trước Tòa án

2.1.2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án

Thẩm quyền giải quyết tranh chấp phát sinh từ BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng con đường Tòa án theo quy định của Nghị quyết số 03/2012/NQ-HĐTP ngày 03/12/2012 hướng dẫn thi hành một số quy định trong phần thứ nhất “Những quy định chung” của BLTTDS 2015 có hiệu lực từ ngày 01/07/2016

Bên cạnh việc quy định thẩm quyền theo vụ việc BLTTDS còn quy định thẩm quyền theo lãnh thổ. Việc phân định thẩm quyền của TAND theo lãnh thổ là sự phân định thẩm quyền sơ thẩm vụ án lao động giữa các Tòa án

cùng cấp với nhau. Thẩm quyền giải quyết vụ án dân sự nói chung và vụ án lao động nói riêng của Tòa án theo lãnh thổ được xác định Theo Điều 39 của BLTTDS năm 2015.

Ngoài ra, giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ còn được phân thẩm quyền theo sự lựa chọn của nguyên đơn để phân chia việc giải quyết án giữa Tòa án các cấp, giữa các Tòa chuyên trách với nhau được tương xứng. Nguyên đơn có quyền lựa chọn Tòa án để yêu cầu giải quyết Tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ cá nhân theo quy định tại Điều 40 của BLTTDS năm 2015,

2.1.3. Thời hiệu khởi kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ được hiểu là khoảng thời gian do pháp luật quy định mà trong khoảng thời gian đó các bên tranh chấp được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ. Ngoài thời gian hiệu lực đó, các bên không được quyền yêu cầu các cơ quan, tổ chức giải quyết tranh chấp. Cũng theo tinh thần đó, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp được quyền từ chối, không giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết. Tuy nhiên, pháp luật không cản trở việc các bên giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bằng các phương thức khác mặc dù đã hết thời hiệu yêu cầu giải quyết theo quy định của pháp luật như tự thương lượng hoặc hoà giải ngoài tố tụng.

Như vậy, thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân về cơ bản được BLLĐ năm 2019 giữ nguyên: 06 tháng kể từ ngày phát hiện đối với yêu cầu hòa giải và 01 năm kể từ ngày phát hiện đối với yêu cầu Tòa án giải quyết.

Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thời hiệu giải quyết tranh chấp lao động trong trường hợp yêu cầu Hội đồng trọng tài là 09 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi được cho là đã xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của bên tranh chấp.

Đặc biệt, BLLĐ năm 2019 còn quy định thêm về thời gian không tính vào thời hiệu tại khoản 4 Điều 190 của BLLĐ năm 2019. Theo đó, nếu người yêu cầu chứng minh được vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác mà không thể yêu cầu đúng thời hạn thì thời gian có sự kiện đó không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân.

2.1.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa được tiến hành theo các giai đoạn như sau:

- Giai đoạn khởi kiện và thụ lý vụ án:

Tòa án tiến hành thụ lý vụ án tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ nếu có việc khởi kiện vụ án tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ. 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 kiện hay không, xem xét về án phí.

- **Giai đoạn xét xử sơ thẩm:** Trong thời hạn 01 tháng kể từ ngày có quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án phải mở phiên tòa; trong trường hợp có lý do chính đáng theo luật định thì thời hạn này là 02 tháng.

Phiên tòa sơ thẩm phải được tiến hành đúng thời gian, địa điểm đã được ghi trong quyết định đưa vụ án ra xét xử hoặc trong giấy báo mở lại phiên tòa trong trường hợp phải hoãn phiên tòa. Phiên tòa sơ thẩm diễn ra theo trình tự thủ tục: chuẩn bị khai mạc phiên tòa, thủ tục hỏi tại phiên tòa, tranh luận tại phiên tòa, nghị án và tuyên án được quy định từ Điều 222 đến Điều 269 của BLTTDS 2015. Tại phiên tòa sơ thẩm, Hội đồng xét xử gồm có: một Thẩm phán là Chủ tọa, hai Hội thẩm nhân. Trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày tuyên án, Tòa án phải giao hoặc gửi bản án cho các đương sự, cơ quan, tổ chức khởi kiện và Viện kiểm sát cùng cấp.

- **Giai đoạn xét xử phúc thẩm:** Xét xử phúc thẩm là việc Tòa án cấp trên trực tiếp xét xử lại vụ án mà bản án, quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo hoặc kháng nghị.

- **Giai đoạn xem xét lại bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực:** gồm có thủ tục giám đốc thẩm và thủ tục tái thẩm. Ngoài thủ tục sơ thẩm và thủ tục phúc thẩm, giải quyết tranh chấp phát sinh từ giải quyết bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án còn có hai thủ tục nữa đó là: Thủ tục Giám đốc thẩm và thủ tục Tái thẩm.

2.1.5. Đánh giá chung của quy định pháp luật hiện hành về công tác giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động tại Tòa án

2.1.5.1. Ưu điểm:

Thứ nhất, pháp luật hiện hành đã quy định rõ ràng về khái niệm tranh chấp hợp đồng lao động, tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ (tại Điều 179 BLLĐ 2019), đã tạo cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ giữa NLĐ và

NSDLĐ, đáp ứng yêu cầu của thực tiễn cũng như góp phần nâng cao trách nhiệm của những doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc nước ngoài và người sử dụng lao động thuê lại.

Thứ hai, tại Điều 190 và Điều 193 BLLĐ 2019 quy định thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể là 01 năm. Quy định này đã nâng cao trách nhiệm của Tòa án trong quá trình giải quyết vụ án tranh chấp hợp đồng lao động nói chung và tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ nói riêng.

Thứ ba, việc giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ được thống nhất theo một thủ tục chung - thủ tục tố tụng dân sự.

Thứ tư, công tác giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ cơ bản đã góp phần đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp.

2.1.5.2. Vương mắc, tồn tại

Thứ nhất, vương mắc trong việc xác định mức bồi thường khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Thứ hai, mặc dù BLLĐ 2019 có hiệu lực 01/01/2021 có một chương quy định tranh chấp hợp đồng lao động. Trong tranh chấp HĐLĐ có tranh chấp cá nhân và tranh chấp tập thể. Hệ thống pháp luật chưa quy định rõ việc giải quyết loại tranh chấp này.

2.2. Thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình

2.2.1. Cơ cấu tổ chức, nhiệm vụ quyền hạn của Tòa án nhân dân hai cấp ở tỉnh Quảng Bình

2.2.2. Những kết quả đạt được trong việc áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình

Tòa án nhân dân tỉnh là TAND cấp huyện có nhiệm vụ giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ thuộc thẩm quyền, phạm vi được pháp luật quy định trên địa bàn tỉnh Quảng Bình. Trong thời gian qua, TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình đã đạt được những kết quả trong công tác giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ, cụ thể:

- Năm 2017, TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình đã thụ lý 15 vụ, giải quyết 12 vụ, đạt tỷ lệ 80% số vụ án đã thụ lý, chưa giải quyết 03 vụ, chiếm tỷ lệ 20%.

Trong đó: + Tòa án nhân dân tỉnh thụ lý 06 vụ, giải quyết 05 vụ (Số

thẩm: Thụ lý 3 vụ, giải quyết 3 vụ; Phúc thẩm: Thụ lý 03 vụ, giải quyết 02 vụ).

+ Tòa án cấp huyện thụ lý 09 vụ, giải quyết 07 vụ sơ thẩm.

- Năm 2018, TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình đã thụ lý 12 vụ (*giảm 03 vụ so với 2017*), giải quyết 09 vụ, đạt tỷ lệ 75% số vụ án đã thụ lý (*giảm 03 vụ so với 2017*), chưa giải quyết 03 vụ, chiếm tỷ lệ 25%.

Trong đó: + Tòa án nhân dân tỉnh thụ lý 07 vụ, giải quyết 05 vụ (Sơ thẩm: Thụ lý 05 vụ, giải quyết 04 vụ; Phúc thẩm: Thụ lý 02 vụ, giải quyết 01 vụ).

+ Tòa án cấp huyện thụ lý 05 vụ, giải quyết 05 vụ sơ thẩm.

- Năm 2019, TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình đã thụ lý 08 vụ (*giảm 04 vụ so với 2018*), giải quyết 07 vụ, đạt tỷ lệ 87,5% số vụ án đã thụ lý (*giảm 02 vụ so với 2018*), chưa giải quyết 01 vụ, chiếm tỷ lệ 12,5%.

Trong đó: + Tòa án nhân dân tỉnh thụ lý 03 vụ, giải quyết 03 vụ (Sơ thẩm: Thụ lý 02 vụ, giải quyết 02 vụ; Phúc thẩm: Thụ lý 01 vụ, giải quyết 01 vụ).

+ Tòa án cấp huyện thụ lý 05 vụ, giải quyết 04 vụ sơ thẩm.

- Năm 2020, TAND hai cấp tỉnh Quảng Bình đã thụ lý 04 vụ (*giảm 04 vụ so với 2019*), giải quyết 03 vụ, đạt tỷ lệ 75% số vụ án đã thụ lý (*giảm 02 vụ so với 2018*), chưa giải quyết 01 vụ, chiếm tỷ lệ 12,5%.

Trong đó: Tòa án nhân dân tỉnh thụ lý 01 vụ giải quyết thủ tục phúc thẩm. Tòa án cấp huyện thụ lý 03 vụ, giải quyết 02 vụ sơ thẩm.

Như vậy, qua số liệu trên cho thấy tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình chiếm tỷ lệ rất nhỏ trong tổng số vụ án tại TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình thụ lý và giải quyết. Các vụ án tranh chấp giải quyết bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ ở cả hai cấp sơ thẩm và phúc thẩm có chiều hướng giảm xuống rõ rệt, năm 2020 TAND tỉnh không có vụ án tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ nào phải giải quyết. Sự giảm xuống này một mặt phản ánh đúng thực trạng tranh chấp hiện nay của tỉnh Quảng Bình, chủ yếu tranh chấp hợp đồng kinh tế, thương mại, bất động sản, còn tranh chấp giải quyết bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động rất ít.

Đưa ra ví dụ một vụ án cụ thể.

2.2.3. Tồn tại, hạn chế về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ nhất, số vụ đưa ra Tòa án để giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại TAND hai cấp ở tỉnh Quảng Bình chiếm tỷ lệ rất thấp so với các vụ án khác. Trong 04 năm (từ 2017 đến 2020) TAND hai

cấp ở tỉnh Quảng Bình chỉ thụ lý 39 vụ án tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, giải quyết 21 vụ án (So với trên toàn tỉnh, trong 4 năm 2017 đến 2020, TAND hai cấp ở tỉnh thụ lý hơn 1400 vụ án, như vậy, vụ án về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ chỉ chiếm tỷ lệ khoảng 2,7%).

Thứ hai, trong quá trình thông qua xét xử, số lượng vụ án giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bị huỷ án, sửa án ở cấp phúc thẩm tại TAND tỉnh vẫn còn tồn tại, hạn chế như: Vẫn còn án bị huỷ, sửa bản án. Trong đó, huỷ án sơ thẩm là do vi phạm tố tụng: xác định sai mối quan hệ pháp luật, thiếu người tham gia tố tụng và hết thời hiệu khởi kiện vụ án.

Bên cạnh đó, quá trình giải quyết vụ án còn bộc lộ những hạn chế do xác định không đầy đủ các tình tiết liên quan và yêu cầu khởi kiện nên việc thu thập, xác minh chứng cứ không đầy đủ, việc đánh giá chứng cứ thiếu khách quan, toàn diện do áp dụng pháp luật không đúng. Đồng thời, việc soạn thảo bản án chưa được các Thẩm phán quan tâm đúng mức. Nội dung nhiều bản án chưa đáp ứng được yêu cầu, đặc biệt là nhận định trong bản án còn quá sơ sài, thiếu tính thuyết phục, phần quyết định của bản án còn sai sót như tính mức bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng không chính xác dẫn đến việc huỷ án, sửa án sơ thẩm của bản án của TAND cấp huyện tại cấp phúc thẩm TAND tỉnh.

2.2.4. Nguyên nhân của tồn tại, hạn chế

- Số lượng vụ án giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động tại hai cấp Tòa án tỉnh Quảng Bình chiếm tỷ lệ thấp xuất phát từ nguyên nhân khách quan đó là: Do tình hình phát triển kinh tế của tỉnh Quảng Bình còn thấp, là một tỉnh còn nghèo, số lượng khu công nghiệp tại tỉnh Quảng Bình rất ít, chỉ có xí nghiệp may mặc, xí nghiệp gạch ngói, đóng tàu thuyền,...từ đó lực lượng lao động hợp đồng thấp nên việc xảy ra vi phạm HĐLĐ để phải giải quyết tranh chấp bồi thường rất ít, chiếm tỷ lệ thấp; hầu hết các bên NLD và NSDLĐ hiểu và nắm bắt, áp dụng pháp luật chặt chẽ nên khả năng phát sinh tranh chấp gần như không có.

- Việc giải quyết tranh chấp tại Tòa án hai cấp ở tỉnh cũng bộc lộ một số tồn tại, hạn chế xuất phát từ nhiều nguyên nhân khác nhau, trong đó bao gồm cả những yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan. Cụ thể chúng ta có thể kể đến một số nguyên nhân chủ yếu sau:

Thứ nhất, trong cơ chế phối hợp giữa Tòa án với các đương sự cũng như các cơ quan có chức năng liên quan giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ vẫn còn những vướng mắc. Mặc dù Tòa án có quyền thu thập chứng cứ theo yêu cầu của đương sự hoặc tự mình thu thập chứng

cứ tuy nhiên trên thực tế, để giải quyết xong một vụ án dân sự nói chung, trong đó có án lao động, Tòa án phải tiến hành cân ít nhất 08 lần thực hiện việc cấp, tổng đạt, thông báo văn bản tố tụng trong trường hợp bị đơn cố tình vắng mặt, cố tình không nhận hoặc có nhận những không ký nhận... gây khó khăn cho Tòa án trong việc xét xử. Các cơ quan, tổ chức thậm chí NSDLĐ không “thiện chí” trong quá trình cung cấp chứng cứ để giải quyết vụ án cũng là những nguyên nhân ảnh hưởng tới quá trình giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân tham gia giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án còn chưa thực sự đồng đều về chuyên môn, kinh nghiệm trong lĩnh vực bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ; tổ chức bộ máy của Tòa án hai cấp ở tỉnh chưa thực sự ổn định, chuyên nghiệp; trình độ, năng lực của đội ngũ cán bộ, Thẩm phán tuy đã được nâng lên nhưng chưa ngang tầm với yêu cầu nhiệm vụ và còn nhiều bất cập, hạn chế về một số mặt như: tri thức về xã hội, kinh tế thị trường, hành chính nhà nước, kỹ năng thực thi công vụ, cũng như khả năng vận dụng khoa học công nghệ hiện đại trong hoạt động công vụ... Chính những nguyên nhân này cũng ảnh hưởng chất lượng xét xử.

Thứ ba, đặc thù trong giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ phải kể đến vai trò của tổ chức đại diện NLĐ trong quá trình giải quyết mà cụ thể là vai trò của cán bộ công đoàn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cán bộ công đoàn hầu hết là không chuyên trách, đều là người làm công hưởng lương của chủ sử dụng lao động, chịu sự phụ thuộc nên dễ tự ti, e ngại, không dám thẳng thắn nhìn vào những vấn đề cần trao đổi, sợ bị chủ sử dụng lao động trù dập, kiếm cớ để sa thải. Và đây cũng là nguyên nhân dẫn đến việc NLĐ chưa thực sự đặt niềm tin vào tổ chức Công đoàn để nhờ họ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi việc tranh chấp phải ra Tòa án giải quyết.

Thứ tư, kết quả nghiên cứu thực tiễn xét xử các vụ án lao động cho thấy tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ xảy ra trong thực tế khá nhiều nhưng số vụ việc được đưa đến Tòa án thì thường rất ít. Vì vậy, nếu tranh chấp xảy ra mà giải quyết được bằng các phương thức khác, thay vì phải đưa đến tòa án thì sẽ là điều đáng mừng. Song trên thực tế vẫn còn sự hạn chế trong nhận thức về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án của các bên đó về thủ tục giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ nên có nhiều sự việc vi phạm hợp đồng lao động để kéo dài, hết thời hiệu giải quyết.

Kết luận Chương 2

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP BỒI THƯỜNG THIẾT HẠI DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG BẰNG TOÀ ÁN

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả của pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

3.1.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

3.1.2. Định hướng nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án

3.2. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm hợp đồng lao động bằng Tòa án nhân dân

3.2.1. Nhóm giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật trong giải quyết vụ án lao động nói chung và vụ án tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ

Thứ nhất, cần sửa đổi các quy định của pháp luật để có thể áp dụng thủ tục giải quyết rút gọn vụ án lao động theo quy định của BLTTDS đạt được hiệu quả.

Thứ hai, pháp luật cần có những quy định cụ thể, rõ ràng về phạm vi và yêu cầu khởi kiện.

Thứ ba, cần quy định Tòa án tiến hành hoà giải ở tất cả các giai đoạn xét xử vụ án lao động nói chung và vụ án tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

Thứ tư, pháp luật cần quy định cụ thể hơn về sự tham gia của Hội thẩm nhân dân trong Hội đồng xét xử vụ án lao động nói chung và vụ án tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ.

3.2.2. Nhóm giải pháp nâng cao hiệu quả việc giải quyết tranh chấp tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án hai cấp tỉnh Quảng Bình

Thứ nhất, cần tăng cường công tác tuyên truyền và phổ biến pháp luật lao động, pháp luật về bồi thường thiệt hại về vi phạm hợp đồng lao động đến mọi người, đặc biệt là NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, cần quán triệt quan điểm của Đảng và Nhà nước trong việc cải cách thủ tục tư pháp trong việc xét xử, 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.

Thứ ba, chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao nghiệp vụ, tăng cường việc bồi dưỡng kiến thức về lao động - xã hội và đặc biệt là kiến thức về pháp luật lao động cho đội ngũ Tòa án nhằm đảm bảo thực hiện tốt công tác giải quyết, xét xử các vụ án. Chấn chỉnh, xử lý kịp thời, nghiêm khắc các vi phạm, khuyết điểm trong công tác của cán bộ, công chức trong ngành.

Thứ tư, cần thường xuyên tổ chức các cuộc hội thảo, các cuộc họp liên tịch với các cơ quan hữu quan như sở tư pháp, viện kiểm sát nhân dân các cấp, liên đoàn lao động để trao đổi, rút kinh nghiệm, giải quyết những vấn đề vướng mắc trong quá trình xét xử.

Thứ năm, TAND tỉnh và TAND các huyện, thị xã, thành phố cần quan tâm đặc biệt đến công tác thi hành án.

Kết luận Chương 3

KẾT LUẬN

Hiện nay, chúng ta đang trong thời kỳ phát triển kinh tế - xã hội theo định hướng XHCN, đẩy mạnh quan hệ hội nhập kinh tế Quốc tế, nên các quan hệ lao động ngày càng gia tăng và phát triển đa dạng, các tranh chấp lao động phát sinh từ quan hệ lao động cũng ngày càng phức tạp. Do đó cần có những phương thức giải quyết hiệu quả để áp dụng vào từng vụ án lao động góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự.

Qua nghiên cứu đề tài: “ ***Giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án, Từ thực tiễn tỉnh Quảng Bình***” luận văn đã làm rõ được những vấn đề lý luận về hợp đồng lao động, vi phạm hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, về pháp luật giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ bằng Tòa án nói chung và Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình, đánh giá thực trạng giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ của Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình, đề từ đó nêu lên quan điểm, định hướng của Đảng về công tác giải quyết vụ án, đề xuất một số giải pháp hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết tranh chấp bồi thường thiệt hại do vi phạm HĐLĐ, nâng cao năng lực chuyên môn, phẩm chất đạo đức cho những người trực tiếp liên quan đến giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ tại Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình nhằm giải quyết án được chính xác, kịp thời và có hiệu quả. Nếu như thực hiện các giải pháp đã đề ra một cách đồng bộ sẽ nâng cao được chất lượng giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ của Tòa án hai cấp ở tỉnh Quảng Bình và cho các Tòa án khác có thực trạng tương tự trong thời gian tới.

Luận văn được thực hiện xuất phát từ công tác giải quyết tranh chấp BTTH do vi phạm HĐLĐ qua thực tiễn xét xử của TAND tỉnh Quảng Bình và TAND các huyện, thị xã, thành phố. Tuy bản thân đã có nhiều cố gắng, nỗ lực và được sự hướng dẫn nhiệt tình của thầy hướng dẫn, các Thẩm phán, Thư ký hỗ trợ rất nhiều nhưng do thời gian nghiên cứu có hạn và được giới hạn trong khuôn khổ luận văn thạc sĩ nên những vấn đề nêu trong luận văn sẽ không tránh khỏi những thiếu sót, hạn chế. Tác giả rất mong nhận được ý kiến đóng góp, phê bình của các thầy cô và các nhà nghiên cứu để Luận văn được hoàn thiện hơn./.