

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

TRẦN MINH TIẾN

**PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THẨM QUYỀN
CỦA TÒA ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI – 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

TRẦN MINH TIẾN

PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN
TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 9.38.01.07

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Trần Thị Thuý Lâm

2. PGS.TS Nguyễn Hiền Phương

HÀ NỘI, 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi.

Các nội dung, kết quả, đánh giá, bình luận và phân tích trong luận án là của chính tác giả dưới sự hướng dẫn của người hướng dẫn khoa học.

Các số liệu, thông tin và tài liệu sử dụng trong luận án là trung thực, có nguồn gốc rõ ràng, được trích dẫn theo đúng quy định.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính chính xác và trung thực của Luận án này.

Tác giả luận án

Trần Minh Tiến

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin bày tỏ sự cảm ơn sâu sắc tới PGS.TS Trần Thị Thuý Lâm và PGS.TS Nguyễn Hiền Phương đã tận tình giúp đỡ, định hướng nghiên cứu cho tôi trong suốt quá trình lựa chọn, thực hiện và hoàn thiện luận án này.

Tôi xin chân thành cảm ơn đến gia đình, người thân và bạn bè đã động viên, khích lệ và có những đóng góp quý báu để tôi hoàn thành luận án này./.

Tác giả

Trần Minh Tiến

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của đề tài	1
2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu.....	2
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	3
3.1. Đối tượng nghiên cứu.....	3
3.2. Phạm vi nghiên cứu.....	3
4. Phương pháp nghiên cứu.....	5
5. Đóng góp mới về khoa học của luận án.....	6
6. Kết cấu của luận án.....	7
TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	8
1. Những kết quả nghiên cứu pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.....	8
1.1. Các nghiên cứu lý luận về vụ việc lao động và thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động	8
1.2. Các nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động và thực tiễn thực hiện	17
1.3. Các nghiên cứu về hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.....	22
2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu	25
2.1. Nhận xét tổng quan	25
2.2. Những kết quả trong các công trình nghiên cứu được kế thừa trong luận án....	26
2.3. Những vấn đề chưa được nghiên cứu, luận án cần tiếp tục triển khai nghiên cứu	29
3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu	30
3.1. Câu hỏi nghiên cứu	30
3.2. Giả thuyết nghiên cứu	32
4. Cơ sở lý thuyết của đề tài	33
Kết luận tổng quan.....	37

Chương 1	38
CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN VÀ	38
PHÁP LUẬT VỀ THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN TRONG	38
GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG	38
1.1. Một số vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động	38
1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của vụ việc lao động	38
1.1.2. Khái niệm và đặc điểm thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động	49
1.1.3. Ý nghĩa của việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.....	57
1.2. Điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động	59
1.2.1. Khái niệm và các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động	59
1.2.2. Nội dung pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động.....	68
1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án	85
Kết luận Chương 1	88
Chương 2	89
THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ	89
THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC	89
LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN	89
2.1. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các vụ án lao động và thực tiễn thực hiện	89
2.1.1. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết các vụ án lao động của Tòa án và thực tiễn thực hiện	89
2.1.2. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết các vụ án lao động và thực tiễn thực hiện	109

2.2. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết các việc lao động và thực tiễn thực hiện	132
2.2.1. Về tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu	132
2.2.2. Về tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu.....	137
2.2.3. Tuyên bố về tính hợp pháp của đình công	142
2.2.4. Về các việc lao động khác.....	151
Kết luận chương 2	153
Chương 3.....	154
HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THẨM QUYỀN CỦA TOÀ ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	154
3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết các vụ việc lao động	154
3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động.....	158
3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động	158
3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền quyết định của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động	163
3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động	173
Kết luận chương 3	177
KẾT LUẬN CHUNG	178
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	179
DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ.....	186
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN	186
PHỤ LỤC	
TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VALĐ	

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

BLLĐ:	Bộ luật Lao động
BLTTDS:	Bộ luật Tố tụng dân sự
BHXH, BHTN, BHYT:	Bảo hiểm xã hội, Bảo hiểm thất nghiệp, Bảo hiểm y tế
HĐLĐ:	Hợp đồng lao động
KLĐ:	Kỷ luật lao động
NLĐ:	Người lao động
NSDLĐ:	Người sử dụng lao động
QHLĐ:	Quan hệ lao động
TAND:	Toà án nhân dân
TCLĐ:	Tranh chấp lao động
TULĐTT	Thoả ước lao động tập thể
VALĐ	Vụ án lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Với mong muốn phát triển thị trường lao động Việt Nam cạnh tranh lành mạnh đồng bộ, hiện đại và hội nhập, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiên bộ¹ và được xác định là một trong ba khâu đột phá chiến lược nên Đảng và Nhà nước ta luôn quan tâm đến việc xây dựng, hoàn thiện pháp luật lao động. Thay thế BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 (có hiệu lực từ ngày 01/01/2021) được đánh giá giúp Việt Nam tiệm cận hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế² đã hoàn thiện thêm một bước hệ thống pháp luật lao động Việt Nam.

QHLD được hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ nên lợi ích của các bên về cơ bản là thống nhất nhưng cũng luôn tồn tại các mâu thuẫn. Những mâu thuẫn này không được giải quyết kịp thời sẽ làm phát sinh TCLĐ. Kinh tế phát triển nên TCLĐ có xu hướng gia tăng về số lượng, phức tạp về nội dung, có khi xuất phát từ HĐLĐ hoặc có khi liên quan đến QHLD. Bên cạnh đó, trong quá trình lao động còn có thể phát sinh các vấn đề như một bên yêu cầu cơ quan có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước vô hiệu hay tuyên bố về tính hợp pháp của cuộc đình công. Có nhiều phương thức khác nhau để giải quyết TCLĐ như thương lượng, hòa giải, trọng tài và Tòa án. Ở Việt Nam, dù trước đó có lựa chọn phương thức nào nhưng cuối cùng các bên TCLĐ vẫn thường yêu cầu Tòa án giải quyết bởi phương thức này không chỉ giúp các bên khôi phục lại các quyền và lợi ích hợp pháp của mình mà còn giúp các bên giải quyết dứt điểm vụ việc.

Thẩm quyền của Tòa án là nội dung quan trọng trong giải quyết các vụ việc lao động. Trong thời gian vừa qua, hệ thống pháp luật về tố tụng tư pháp nói chung, quy định pháp luật về thẩm quyền của Tòa án nói riêng ngày càng được hoàn thiện. Quyền tiếp cận công lý của các bên trong TCLĐ được đảm bảo, dễ dàng thực hiện.

¹ Theo Quyết định 1983/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Kết luận số 92-KL/TW ngày 5/11/2020 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội.

² https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_721939/lang--vi/index.htm

Các bản án, quyết định của Tòa án đã đảm bảo được quyền và lợi ích của các bên tranh chấp đồng thời góp phần ổn định xã hội. Song bên cạnh đó, nhiều quyết định của Tòa án chưa đảm bảo được tính công bằng, hợp lý và có những vướng mắc, bất cập khi xác định loại vụ việc lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Nhiều hồ sơ khởi kiện đến Tòa án bị trả lại đơn khởi kiện vì lý do không thuộc thẩm quyền của Tòa án. Có sự không thống nhất trong xét xử giữa các Tòa án với nhau, thậm chí là trong cùng một Tòa án khi áp dụng pháp luật lao động về cùng một nội dung, quy định trong pháp luật lao động. Tỷ lệ các bản án, quyết định của Tòa án bị huỷ, bị sửa còn cao. Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới xác định mục tiêu cụ thể đến năm 2030 là có hệ thống pháp luật hoàn thiện, đồng bộ, dễ tiếp cận và hoàn thành cơ bản việc xây dựng nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân. Nghị quyết cũng đặt ra giải pháp và nhiệm vụ là bảo đảm tố tụng tư pháp dân chủ, công bằng, pháp quyền, nghiêm minh, dễ tiếp cận, bảo đảm và bảo vệ quyền con người, quyền công dân; xác định thẩm quyền của Tòa án để thực hiện đầy đủ, đúng đắn quyền tư pháp.

Để đạt được mục tiêu cũng như thực hiện được giải pháp và nhiệm vụ nêu trên, cần thiết phải có sự nghiên cứu đầy đủ về lý luận và thực tiễn để từ đó có kiến nghị, đề xuất hoàn thiện pháp luật cũng như đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Đây là lý do để nghiên cứu sinh lựa chọn vấn đề ***“Pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động”*** làm đề tài cho luận án tiến sĩ của mình nhất là trong bối cảnh chưa có công trình nghiên cứu khoa học nào đề cập chuyên sâu đến vấn đề này.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích của luận án là nghiên cứu làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, phân tích và đánh giá

thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về vấn đề này để trên cơ sở đó đề xuất các giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật cũng như nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra là:

- Làm rõ những vấn đề lý luận về bản chất vụ việc lao động, thẩm quyền của Tòa án, nội dung điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động và thực tiễn áp dụng các quy định về thẩm quyền của Tòa án.

- Phân tích, làm rõ những vướng mắc về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

- Đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, đồng thời nâng cao năng lực của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài luận án là những vấn đề lý luận, thực trạng pháp luật Việt Nam và thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Bên cạnh các quy định của pháp luật Việt Nam (bao gồm pháp luật tố tụng dân sự mà chủ yếu là BLTTDS năm 2015 và pháp luật lao động mà chủ yếu là BLLĐ năm 2019 và văn bản hướng dẫn thi hành), luận án cũng nghiên cứu quy định của pháp luật một số quốc gia làm cơ sở so sánh, tham khảo trong việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- *Về phạm vi nội dung nghiên cứu:* Trong khoa học pháp lý hiện nay, có nhiều quan điểm, cách hiểu khác nhau về nội hàm khái niệm thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Theo nghĩa hẹp, thẩm quyền của Tòa án là quyền xem xét giải quyết một vụ việc lao động cụ thể (gồm thẩm quyền theo loại việc, thẩm quyền các cấp và thẩm quyền theo lãnh thổ). Theo nghĩa rộng, thẩm quyền của Tòa án bao gồm cả quyền hạn của Tòa án trong việc ra các quyết định khi giải quyết vụ việc đó.

Với cách tiếp cận của mã ngành luật Kinh tế, trong luận án này, nghiên cứu sinh nghiên cứu thẩm quyền của Tòa án theo nghĩa rộng bao gồm thẩm quyền xem xét giải quyết các vụ việc lao động và thẩm quyền quyết định khi giải quyết vụ việc đó. Tuy nhiên, thẩm quyền quyết định của Tòa án được thể hiện trên phương diện ra các quyết định tố tụng (như đình chỉ giải quyết vụ việc lao động, công nhận sự thỏa thuận của các đương sự...) và phương diện giải quyết nội dung vụ việc lao động (sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ...). Trong luận án này, đối với thẩm quyền quyết định của Tòa án, nghiên cứu sinh chỉ nghiên cứu ở phương diện giải quyết nội dung vụ việc lao động.

Các VALĐ xảy ra trên thực tế tương đối đa dạng. Trong luận án này, nghiên cứu sinh tập trung nghiên cứu vào các VALĐ phát sinh từ TCLĐ cá nhân gồm ba loại chính là vụ án về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, vụ án về xử lý kỷ luật sa thải và vụ án về hoàn trả chi phí đào tạo. Bởi đây là ba loại án lao động phổ biến, chiếm tỷ lệ nhiều nhất và trong thực tiễn xét xử cũng có nhiều vướng mắc, tranh luận nhất.

- *Về phạm vi thời gian nghiên cứu:* Luận án tập trung nghiên cứu các quy định của BLTTDS năm 2015, BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành của hai bộ luật trên về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 mới bắt đầu có hiệu lực từ năm 2021 nên số lượng án không nhiều. Trong khi nhiều quy định của BLLĐ năm 2019 có sự kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012, không có sự sửa đổi bổ sung nên Luận án có sử dụng một số bản án áp dụng BLLĐ năm 2012 để minh chứng cho những bất cập thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án.

4. Phương pháp nghiên cứu

Luận án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của học thuyết Mác – Lênin. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng để thực hiện luận án gồm:

- Phương pháp hồi cứu các tài liệu được sử dụng để tập hợp các tài liệu, công trình nghiên cứu trong nước và nước ngoài dựa trên các mốc thời gian, lĩnh vực pháp luật cũng như hệ thống pháp luật nhằm lựa chọn, tập hợp một cách đầy đủ nhất các tài liệu liên quan đến đề tài luận án ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này được sử dụng để viết chương 1 của luận án và được kết hợp với các phương pháp khác trong quá trình tìm hiểu các vấn đề lý luận cũng như thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án;

- Phương pháp phân tích được sử dụng để phân tách và tìm hiểu các vấn đề lý luận, quy định của pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật trong giải quyết các vụ việc lao động, các yêu cầu của việc hoàn thiện quy định của pháp luật cũng như những đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định của pháp luật tại chương 3 và chương 4 của luận án;

- Phương pháp so sánh được sử dụng nhằm đối chiếu các quan điểm khác nhau giữa các Toà án, nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu; giữa quy định của pháp luật hiện hành với quy định của pháp luật các giai đoạn trước đây và pháp luật nước ngoài;

- Phương pháp chứng minh được sử dụng ở hầu hết các nội dung của luận án nhằm đưa ra các dẫn chứng làm rõ các luận điểm của nghiên cứu sinh trong các nội dung của luận án;

- Phương pháp tổng hợp được sử dụng chủ yếu trong việc rút ra những nhận định, ý kiến đánh giá sau quá trình phân tích ở từng ý, từng tiểu mục, đặc biệt được sử dụng để kết luận các chương và kết luận chung của luận án.

Các phương pháp nghiên cứu nêu trong luận án được sử dụng linh hoạt, có sự kết hợp tùy theo từng nội dung, vấn đề nghiên cứu.

5. Đóng góp mới về khoa học của luận án

Là công trình khoa học nghiên cứu có hệ thống, toàn diện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động ở Việt Nam, luận án có những đóng góp mới chủ yếu sau đây:

- Luận án đã phân tích, làm rõ và sâu sắc hơn những vấn đề lý luận về vụ việc lao động cũng như thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Đặc biệt, luận án đã có sự phân tích khá sâu sắc khái niệm và đặc điểm của vụ việc lao động, giúp nhận diện TCLĐ, phân biệt VALĐ với vụ án dân sự có yếu tố lao động.

- Luận án đã tiếp cận và phân tích một cách đầy đủ và toàn diện nội dung pháp luật thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động ở cả hai phương diện: thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động của Tòa án và thẩm quyền quyết định của Tòa án trong việc giải quyết về mặt nội dung vụ việc lao động.

- Luận án đã phân tích, làm rõ thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc xem xét giải quyết và thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động thông qua các minh chứng vụ việc điển hình cụ thể và luận giải, đánh giá. Luận án đã chỉ ra những khoảng trống pháp luật, những điểm bất cập, tồn tại cũng như những vướng mắc trong việc áp dụng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án ở cả pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động.

- Học thuyết về sự tiếp cận công lý của công dân và vai trò của Tòa án, sự công bằng và tính hợp lý đã được luận án luận giải trong nhiều vấn đề, đặc biệt là trong các phán quyết của Tòa án khi giải quyết vụ việc lao động. Luận án cũng luận giải được sự cần thiết của án lệ đối với những quy định mang tính định tính, những điểm “mờ” trong pháp luật lao động cũng như sự thống nhất trong việc áp dụng pháp luật lao động của Tòa án.

- Luận án đã xác định được các định hướng của việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, đồng thời có một số kiến nghị mới nhằm sửa đổi, bổ sung quy định về pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động Việt Nam hiện hành về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao

động. Luận án cũng đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hơn nữa hiệu quả của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

6. Kết cấu của luận án

Với mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu đã đặt ra, ngoài mở đầu, kết luận, danh mục công trình đã công bố của tác giả có liên quan đến luận án, danh mục tài liệu tham khảo và phụ lục, luận án được bố cục như sau:

Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài luận án.

Chương 1: Cơ sở lý luận về thẩm quyền của Tòa án và pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động và thực tiễn thực hiện.

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI LUẬN ÁN

1. Những kết quả nghiên cứu pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.1. Các nghiên cứu lý luận về vụ việc lao động và thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.1.1. Các nghiên cứu về tranh chấp lao động và vụ việc lao động

Vụ việc lao động thực chất là những TCLĐ được đưa ra Tòa án giải quyết. Bởi vậy, nghiên cứu về vụ việc lao động trước hết phải nghiên cứu từ các TCLĐ.

- Về khái niệm, đặc điểm của tranh chấp lao động

TCLĐ là vấn đề khó tránh khỏi, dễ phát sinh trong quá trình các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ trong QHLD. Đã có nhiều công trình nghiên cứu về vấn đề này.

Trong cuốn sách “*Kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và công đoàn*” do Tôn Trung Phạm làm chủ biên cùng các tác giả Thường Khải, Điền Khải Vinh, Cường Lỗi do Nxb Lao động xuất bản năm 1995, được Nguyễn Tiến Chiêm dịch ra tiếng Việt được Nxb Lao động xuất bản năm 1997 có đưa ra khái niệm “TCLĐ là hai bên đương sự vì vấn đề lao động dẫn đến tranh chấp, tranh cãi lẫn nhau. Đúng trên ý nghĩa mà nói, sự tranh chấp, tranh cãi lẫn nhau về vấn đề lao động giữa NSDLĐ với NSDLĐ, giữa NLĐ với NLĐ, giữa NLĐ với NSDLĐ đều có thể là tranh chấp lao động”³. Khái niệm TCLĐ mà các tác giả đưa ra ở đây được tiếp cận theo nghĩa rất rộng, không chỉ là tranh chấp giữa NLĐ với NSDLĐ mà còn bao gồm tranh chấp giữa những NLĐ với nhau, tranh chấp giữa những NSDLĐ với nhau.

Cuốn sách “*Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study*” xuất bản năm 1995 của tác giả Eldio Daya – chuyên gia của Ban Luật Lao động và Quan hệ Lao động của ILO. Cuốn sách có đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ và giải quyết TCLĐ.

³ Tôn Trung Phạm (1997), *Kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và công đoàn*, Nxb Lao động, tr. 282.

Cuốn sách “*Quản lý QHLD trong một môi trường thay đổi – phiên bản 2*” của tác giả Michael Ballot cho rằng TCLĐ là những xung đột giữa NLD với các chủ thể khác trong quá trình lao động. Sách viết “*phần lớn các tranh chấp xảy ra giữa lao động và quản lý liên quan đến các quyết định quản lý tại nơi làm việc mà NLD không đồng tình với cá nhân NLD, nhóm NLD*”⁴.

Cuốn sách “*Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động*” Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2013) đã được dịch thuật và in ấn bởi Văn phòng Tổ chức Lao động Quốc tế tại Việt Nam. Cuốn sách đã xác định các loại và đưa ra khái niệm về TCLĐ, đưa ra bốn cách tiếp cận trong giải quyết tranh chấp gồm né tránh, quyền lực, dựa trên quyền và đồng thuận; những yếu tố cụ thể của hệ thống giải quyết tranh chấp hiệu quả; đưa ra công cụ chẩn đoán giúp đánh giá hiệu quả của hệ thống quản lý tranh chấp của một quốc gia và những biện pháp phòng ngừa giải quyết TCLĐ.

Sách chuyên khảo “*Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*” của TS. Trần Hoàng Hải xuất bản năm 2011 do Nxb Chính trị Quốc gia, có 8 chương, được viết trên cơ sở nền tảng của BLLĐ năm 1994 đã được sửa đổi ba lần vào các năm 2002, 2006, 2007 và BLTTDS năm 2004 đề cập đến một số vấn đề về TCLĐ như khái niệm TCLĐ, TCLĐ tập thể, phân loại TCLĐ tập thể theo quy định pháp luật Việt Nam và pháp luật của một số nước trên thế giới.

Nghiên cứu “*Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam*” năm 2006 của tiến sĩ Chang - Hee Lee, chuyên gia về QHLD của văn phòng tiểu khu vực Đông Á thuộc ILO cũng đã chỉ ra các TCLĐ, tình hình giải quyết TCLĐ cũng như nguyên nhân và những tồn tại của tiến trình giải quyết TCLĐ.

Luận án “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án Việt Nam*”, Học viện Khoa học xã hội năm 2011 của tác giả Phạm Công Bầy trong cho rằng “*TCLĐ là tranh chấp giữa NLD với NSDLĐ về các quyền và nghĩa*

⁴ Michael Ballot (1995). Labor – Management Relation in a Changing Environment, second edition, tr 305

vụ trong QHLD”⁵. TCLĐ trong luận án được tiếp cận theo nghĩa hẹp chỉ bao gồm các tranh chấp giữa các chủ thể của QHLD mà không đề cập đến các tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan.

Luận án “*Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Học viện Khoa học xã hội năm 2017 của tác giả Trần Thị Mai Loan thì cho rằng “*TCLĐ là những tranh chấp phát sinh do sự mâu thuẫn xung đột về quyền và lợi ích của các chủ thể trong QHLD và các chủ thể khác có liên quan*”⁶.

Một trong những công trình nghiên cứu đầu tiên sau khi BLLĐ năm 1994 được ban hành về TCLĐ là bài viết “*Một số vấn đề về TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể*” của tác giả Trần Thị Thúy Lâm đăng trên tạp chí Luật học số 5/1996. Trong bài viết này tác giả Trần Thị Thúy Lâm đã đề cập đến khái niệm TCLĐ cá nhân và sự chuyển hóa từ TCLĐ cá nhân sang TCLĐ tập thể. Tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng với bài “*Cách tháo gỡ một số vướng mắc khi giải quyết các TCLĐ tại Tòa án*” đăng trên Tạp chí Luật học số 1/1999, trên cơ sở phân tích những bất cập của pháp luật khi không quy định rõ thế nào là TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể, tác giả đã đưa ra quan điểm của mình liên quan đến các dấu hiệu để phân biệt TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. Tác giả Nguyễn Hữu Chí trong bài viết “*Những điểm mới của Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ về tranh chấp và giải quyết TCLĐ*” đăng trên tạp chí Dân chủ và Pháp luật số 12/2002 cũng có phân tích về khái niệm TCLĐ, chỉ ra những điểm mới so với BLLĐ năm 1994. Năm 2003, tác giả Lưu Bình Nhưỡng cũng đã trình bày các khía cạnh khác nhau về khái niệm TCLĐ và phân tích các dấu hiệu cơ bản để phân biệt giữa TCLĐCN và TCLĐTT. Tác giả Đoàn Thị Phương Diệp có bài viết “*Cơ chế giải quyết TCLĐ cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam - nhìn từ góc độ Luật So sánh*” đăng trên Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 06/2019. Bài viết đề cập đến quan niệm về TCLĐ cá nhân và giải quyết TCLĐ cá nhân ở Pháp và Nhật Bản đặt trong sự so sánh với Việt Nam, chỉ ra

⁵ Phạm Công Bảy (2011), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học và Xã hội, tr.

⁶ Trần Thị Mai Loan (2017), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án Tiến sĩ, Học viện Khoa học và Xã hội, tr. 29.

điểm chung và khác biệt trong ba cơ chế giải quyết TCLĐ cá nhân tại TAND ở Việt Nam, Pháp và Nhật Bản. Tác giả cho rằng TCLĐ cá nhân chỉ được giải quyết tại Tòa án theo thủ tục tố tụng dân sự như là cơ chế giải quyết duy nhất. Trong khi đó theo luật Nhật Bản, để giải quyết các TCLĐ cá nhân tại Tòa án, các bên tranh chấp có thể lựa chọn một trong hai thủ tục tố tụng: giải quyết theo thủ tục một vụ kiện dân sự (Civil litigation) và giải quyết theo thủ tục vụ kiện lao động (Labour Tribunal proceedings). Tác giả Nguyễn Tiến Dũng trong bài viết: “*Giải quyết TCLĐ theo BLLĐ năm 2019*” đăng trên tạp chí Dân chủ và Pháp luật, số chuyên đề về triển khai thi hành BLLĐ năm 2020 cũng đã phân tích điểm mới trong khái niệm TCLĐ theo BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012.

Về cơ bản, các công trình nêu trên đều cho rằng TCLĐ là tranh chấp giữa NLD hoặc tập thể lao động với NSDLĐ về quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong QHLĐ và trong một số trường hợp là tranh chấp giữa các chủ thể có liên quan đến QHLĐ. TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. Dấu hiệu để nhận diện và phân biệt TCLĐ là dựa vào các đặc điểm về chủ thể, nội dung, tính chất của tranh chấp.

- Về khái niệm vụ việc lao động

Mặc dù khái niệm vụ việc lao động thường xuyên được sử dụng trong thực tế nhưng đến nay vẫn chưa có bất cứ một văn bản pháp luật hoặc công trình nghiên cứu nào đưa ra định nghĩa cụ thể về vụ việc lao động. Từ quy định của BLTTDS và Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014, vụ việc dân sự theo nghĩa rộng có nội hàm khái niệm bao hàm vụ việc lao động cùng chung trình tự, thủ tục giải quyết tại Tòa án. Đã có một số công trình nghiên cứu về khái niệm vụ việc dân sự.

Luận án tiến sĩ “*Phân cấp thẩm quyền giải quyết tranh chấp dân sự trong hệ thống tòa án ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Lê Thị Hà xác định vụ việc dân sự gồm vụ án dân sự và việc dân sự. Vụ án dân sự là vụ có tranh chấp về quyền lợi, nghĩa vụ giữa cá nhân, tổ chức với nhau. Khi một tranh chấp dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, được đương sự yêu cầu Tòa án giải quyết sẽ trở thành vụ án dân sự. Việc dân sự là việc không có tranh chấp về quyền và lợi

ích nhưng có yêu cầu của cá nhân, tổ chức đề nghị Tòa án công nhận một sự kiện pháp lý mà phát sinh quyền và nghĩa vụ của các cá nhân, tổ chức này.⁷.

Luận án tiến sĩ “*Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam giải quyết các vụ việc dân sự có yếu tố nước ngoài*” của Nguyễn Hồng Nam tuy không trực tiếp đưa ra khái niệm về vụ án dân sự nhưng xác định “Chỉ khi các đương sự nộp đơn khởi kiện, các tài liệu, chứng cứ kèm theo đơn khởi kiện và thực hiện nghĩa vụ nộp tạm ứng án phí (nếu không thuộc diện được miễn nộp tạm ứng án phí theo quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án) và Tòa án thụ lý vụ án dân sự thì như vậy mới phát sinh nghĩa vụ giải quyết vụ án dân sự của Tòa án”⁸.

Luận văn thạc sĩ “*Khởi kiện vụ án dân sự theo quy định của BLTTDS 2004*” của tác giả Nguyễn Thị Hương cũng đưa ra khái niệm tương tự “Vụ án dân sự là các tranh chấp giữa các cá nhân, cơ quan, tổ chức về quyền và nghĩa vụ phát sinh từ quan hệ pháp luật dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động được đưa ra Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự”⁹.

Nghiên cứu sinh cho rằng, khái niệm vụ án dân sự mà các tác giả nêu trên đưa ra chưa thực sự đầy đủ, hoàn chỉnh và mới chỉ nêu được một phần bản chất của vụ án dân sự là các tranh chấp dân sự được đưa ra Tòa án giải quyết. Trong khi đó, các tranh chấp này chỉ được coi là vụ án dân sự sau khi đã đáp ứng đầy đủ các điều kiện thụ lý vụ án dân sự, được Tòa án có thẩm quyền xem xét vào sổ thụ lý và giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng.

1.1.2. Các nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án và thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các vụ việc lao động

- Các nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án.

⁷ Lê Thị Hà, tldd, tr. 30 – 31.

⁸ Nguyễn Hồng Nam (2016), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam giải quyết các vụ việc dân sự có yếu tố nước ngoài*, Luận án Tiến sĩ, tr. 25.

⁹ Nguyễn Thị Hương (2011), *Khởi kiện vụ án dân sự theo quy định của BLTTDS 2004*, Luận văn thạc sĩ, Khoa Luật- Đại học Quốc Gia Hà Nội, tr. 7.

Tác phẩm “*Tinh thần pháp luật*” (xuất bản lần đầu vào năm 1748) của Montesquieu đã giải thích quyền xét xử là quyền “trừng trị tội phạm, phân xử tranh chấp giữa các cá nhân”¹⁰.

Cuốn *Từ điển luật học Black’s Law Dictionary* của Hoa Kỳ đã định nghĩa quyền xét xử (judicial power) là “thẩm quyền được trao cho tòa án và các thẩm phán xem xét và quyết định các vụ việc và đưa ra phán quyết có giá trị bắt buộc thi hành đối với các vụ việc ấy; quyền giải thích và áp dụng pháp luật khi có tranh cãi phát sinh từ việc một điều gì đó có phù hợp hay không phù hợp với pháp luật điều chỉnh việc ấy”¹¹.

Luận án tiến sĩ “*Thẩm quyền của tòa án các cấp theo Luật Tố tụng hình sự Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Văn Huyền xuất phát từ định nghĩa thẩm quyền cho rằng “thẩm quyền là tổng hợp các quyền mà pháp luật quy định cho một tổ chức hoặc một cán bộ, công chức nhà nước được thực hiện công việc trong các lĩnh vực và phạm vi nhất định”¹² và thẩm quyền của Tòa án là “tổng hợp các quyền mà pháp luật quy định cho tòa án được xét xử những vụ án cụ thể và quyết định đối với các vấn đề về nội dung vụ án hoặc đảm bảo cho việc xét xử trong giới hạn hoặc phạm vi nhất định”¹³. Luận án nghiên cứu và đưa ra khái niệm về thẩm quyền của Tòa án theo nghĩa rộng gồm thẩm quyền xét xử và thẩm quyền quyết định của Tòa án; những căn cứ để quy định thẩm quyền của Tòa án.

Luận án tiến sĩ “*Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong mối tương quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*” của tác giả Vũ Thị Hương cho rằng “Thẩm quyền của Tòa án là quyền năng pháp lý của Tòa án (quyền lực tư pháp, quyền tài phán của quốc gia) được xác định theo quy định của pháp luật quốc gia hoặc điều ước quốc tế có

¹⁰ Montesquieu, (Hoàng Thanh Đạm dịch): *Tinh thần pháp luật*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2006.

¹¹ Brian A. Garner (Editor in Chief), *Black Law Dictionary*, 8th Edition, 2004, p.2478.

¹² Nguyễn Văn Huyền (2002), *Thẩm quyền của tòa án các cấp theo Luật Tố tụng hình sự Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 12.

¹³ Nguyễn Văn Huyền, *tlđđ*, tr. 22.

quyền xem xét thụ lý, giải quyết các vụ việc bằng một quyết định hoặc bản án của Tòa án theo trình tự, thủ tục của pháp luật tố tụng”¹⁴.

Các luận án này tuy không nghiên cứu trực tiếp về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động mà thuộc phạm vi nghiên cứu ở những lĩnh vực chuyên ngành khác. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu có một số nội dung lý luận có giá trị hữu ích, ý nghĩa tham khảo nên là nguồn tài liệu cơ sở quan trọng cho nghiên cứu sinh nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

Về thẩm quyền của Tòa án trong tố tụng dân sự nói chung, có nhiều bài tạp chí, bài báo khoa học đã nghiên cứu làm rõ cơ sở khoa học và nội hàm của vấn đề này. Có thể kể đến một số bài viết như "*Tiếp cận công lý và các nguyên lý của nhà nước pháp quyền*" của Vũ Công Giao đăng trên Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội (Luật học) số 25 năm 2009, trang 188-194; "*Các quyền thủ tục công bằng trong tố tụng dân sự ở một số quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam*" của Nguyễn Văn Quân và Nguyễn Bích Thảo đăng trên Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội (Luật học) số 01 năm 2020, trang 51- 62; "*Sự cần thiết và một số định hướng nghiên cứu, xây dựng Đề án đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của Tòa án nhân dân*" của GS.TSKH Đào Trí Úc đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân số 15, tháng 8 năm 2021, trang 7-11; "*Thực hiện quyền tư pháp và đề xuất các định hướng cải cách tư pháp nhằm thực hiện tốt quyền tư pháp trong giai đoạn xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam*" của PGS.TS Trịnh Tiến Việt và NCS Vũ Đình Hoàng đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân số 17, tháng 9 năm 2022, trang 19 - 29; "*Cơ sở lý luận của tố tụng lao động*" của TS Lê Thị Hoài Thu đăng trên Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp năm 2014. Các bài viết này đã chỉ rõ các chủ thuyết của tố tụng dân sự nói chung, vấn đề thẩm quyền của Tòa án nói riêng trong giải quyết vụ việc dân sự được bắt nguồn từ các học thuyết của Nhà nước pháp quyền như quyền xét xử của Tòa án, quyền tiếp cận công lý, quyền được xét xử công bằng.

¹⁴ Vũ Thị Hương (2020), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong mối tương quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, trang 50.

Đây chính là nguồn tư liệu quý giá để luận án căn cứ vào các chủ thuyết này xây dựng vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

- *Các nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động*

Cuốn sách “*Kinh tế thị trường xã hội chủ nghĩa và công đoàn*” do Tôn Trung Phạm làm chủ biên cùng các tác giả Thường Khải, Điền Khải Vinh, Cường Lỗi do nhà xuất bản Liêu Ninh xuất bản năm 1995 được Nguyễn Tiến Chiêm dịch ra tiếng Việt được nhà xuất bản Lao động xuất bản năm 1997 cũng đã phân tích đặc điểm của tổ tụng TCLĐ, những vụ TCLĐ thuộc thẩm quyền của TAND, trình tự thủ tục phân cấp xét xử giải quyết TCLĐ tại TAND và ở mức độ nhất định có sự phân tích sự khác nhau giữa tổ tụng lao động, tổ tụng hành chính và tổ tụng dân sự.

Cuốn sách “*Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Báo cáo chẩn đoán nhanh*” của Tổ chức Lao động quốc tế xuất bản năm 2019 đã làm rõ một số thuật ngữ, phương pháp, tiêu chí đánh giá về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam, nêu bật điểm mạnh và điểm yếu trên từng tiêu chí đánh giá trong sự phân tích, so sánh liên quan đến các hệ thống giải quyết tranh chấp của quốc gia khác.

Simon Deakin và Zoe Adams của Trung tâm nghiên cứu kinh doanh Đại học Cambridge (2015), “*Báo cáo nghiên cứu so sánh: Kinh nghiệm quốc tế trong giải quyết tranh chấp lao động*” tại Hội thảo “*Kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tổ tụng lao động cho Việt Nam*”. Trên cơ sở quy định pháp luật, Báo cáo nghiên cứu đã định nghĩa và phân loại tranh chấp lao động, phân tích hệ thống giải quyết tranh chấp lao động đồng thời xác định những vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa Lao động, thủ tục tổ tụng của Tòa Lao động, thách thức đối với hệ thống Tòa Lao động, số liệu kết quả giải quyết của một số quốc gia như Trung Quốc, Pháp, Anh, Nga, Nam Phi, Nhật Bản; đưa ra những đánh giá và khuyến nghị về cải cách Tòa Lao động tại Việt Nam.

Sách “*Tài liệu tham khảo Pháp luật Lao động nước ngoài*” của Dự án Hỗ trợ thúc đẩy Thương mại Việt Nam (dự án STAR) - Vụ pháp chế Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm 2010, Nxb Lao động - Xã hội, đã đưa ra định

nghĩa về TCLĐ của một số quốc gia và định nghĩa TCLĐ về quyền và TCLĐ về lợi ích và cơ chế giải quyết TCLĐ của một số quốc gia.

Luận án tiến sĩ “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*” của tác giả Phạm Công Bảy năm 2011 tại Học viện Khoa học xã hội đã phân tích khung pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ tại Tòa án ở các khía cạnh như nguyên tắc giải quyết, thủ tục giải quyết và thẩm quyền giải quyết. Thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Tòa án đã được tác giả phân tích theo nghĩa hẹp về thẩm quyền xét xử gồm: thẩm quyền theo vụ việc, thẩm quyền theo cấp của Tòa án, thẩm quyền theo lãnh thổ.

Luận án tiến sĩ “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*” của tác giả Phạm Thị Thu Phương, thuật ngữ “thẩm quyền” được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau: (i) Đây là khả năng mà pháp luật trao cho cơ quan công quyền hoặc cơ quan tài phán thực hiện công việc nhất định hoặc xét xử một vụ kiện; (ii) Đây là một khả năng cơ bản và tối thiểu để cơ quan công quyền xem xét và giải quyết một việc gì theo pháp luật hoặc (iii) Đây là quyền xem xét để kết luận và định đoạt một vấn đề theo pháp luật.

Một số bài viết tạp chí, bài báo nghiên cứu khoa học nghiên cứu những vấn đề lý luận như: “*Trình tự thủ tục tố tụng về lao động theo pháp luật Cộng hòa Pháp và những đề xuất cho pháp luật Việt Nam*” của TS. Đoàn Thị Phương Diệp, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp số 14 (318) năm 2006 đã phân tích đánh giá về cơ chế giải quyết TCLĐ cá nhân, cơ chế giải quyết TCLĐ tập thể theo quy định của BLTTDS Cộng hòa Pháp.

Tòa án nhân dân tối cao (2015), “*Tài liệu Hội thảo Kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tố tụng lao động cho Việt Nam*” có báo cáo nghiên cứu so sánh kinh nghiệm quốc tế trong giải quyết TCLĐ giới thiệu Tòa Lao động và hệ thống giải quyết TCLĐ của một nước của

Pháp, Trung Quốc, Nhật Bản, Nga, Nam Phi và Vương quốc Anh; đưa ra các đánh giá và khuyến nghị về cải cách Tòa Lao động tại Việt Nam.

Có thể thấy các nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động chưa nhiều. Các nghiên cứu này chủ yếu tiếp cận ở phương diện tổ tụng, thiên về trình tự thủ tục giải quyết các VALĐ. Chưa có các công trình nghiên cứu mang tính chuyên sâu về thẩm quyền của Tòa án theo nghĩa rộng và đặc biệt ở phương diện quyền quyết định.

1.2. Các nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động và thực tiễn thực hiện

1.2.1. Các công trình nghiên cứu về thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của tòa án trong giải quyết vụ án lao động

Đã có một số tài liệu đánh giá thực trạng pháp luật thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

Sách “*Bình luận khoa học Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*” của tác giả Bùi Thị Huyền, Nxb Lao động xuất bản năm 2016 có bình luận Điều 32 về những TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án; Điều 33 về những yêu cầu về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và các điều thuộc mục 2 Thẩm quyền của Tòa án các cấp. Khi bình luận, cuốn sách đã so sánh với quy định của BLTTDS năm 2011 để chỉ ra những điểm mới, xác định những vụ việc lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Luận án tiến sĩ “*Phân cấp thẩm quyền giải quyết tranh chấp dân sự trong hệ thống tòa án ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*” của tác giả Lê Thu Hà đã phân tích thực trạng quy định pháp luật trong BLTTDS năm 2004 về thẩm quyền của Tòa án như thẩm quyền theo vụ việc, thẩm quyền theo cấp của Tòa án, thẩm quyền theo lãnh thổ và thẩm quyền theo sự lựa chọn của nguyên đơn (trong đó có đề cập đến các VALĐ). Tác giả cho rằng, với hạn chế, bất cập của cách quy định về thẩm quyền theo loại việc của Tòa án theo hướng liệt kê sẽ không bao giờ đủ, nhất là trong xã hội hiện đại, các quan hệ dân sự, kinh doanh, thương mại, lao động phát

triển ngày càng nhanh, đa dạng, phức tạp. Trong trường hợp này, dù có điều khoản mở cũng vẫn cần sự giải thích.

Luận án tiến sĩ “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam*” của tác giả Phạm Công Bảy (2012) đã phân tích các quy định của BLLĐ năm 1994 và BLTTDS năm 2005 về thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân của Tòa án và thực tiễn áp dụng qua các vụ án cụ thể. Luận án kiến nghị cần tách tổ tụng lao động ra khỏi BLTTDS và xây dựng thủ tục tố tụng riêng, tổ chức bộ phận chuyên trách về lao động tại TAND cấp huyện, thành lập Tòa án lao động sơ thẩm khu vực có thể tổ chức có trọng điểm và linh hoạt về cơ chế hoạt động.

Luận án “*Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*” của tác giả Nguyễn Thị Thanh Loan (2016) đã phân tích và đánh giá thẩm quyền của Tòa án theo vụ việc, thẩm quyền của Tòa án theo cấp, thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ và thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn; phân tích và đánh giá thực trạng giải quyết TCLĐ tại TAND thành phố Hà Nội các năm 2012, 2013, 2014 và 2015, từ đó đưa ra một số đánh giá về kết quả xét xử và nguyên nhân chủ yếu dẫn đến việc hủy án, sửa án sơ thẩm và đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ tại TAND.

Luận án “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*” của tác giả Phạm Thị Thu Phương (2019) đề cập đến phân tích thực trạng quy định pháp luật về thẩm quyền giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ về thẩm quyền của Tòa án theo vụ việc, thẩm quyền của Tòa án theo cấp xét xử, thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ và thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn.và thực tiễn áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của TAND tại Thành phố Hồ Chí Minh các năm 2015, 2016, 2017.

“*Tài liệu Hội thảo Kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tố tụng lao động cho Việt Nam*” của Tòa án nhân dân

tối cao (2015) có Báo cáo tổng kết, đánh giá các quy định của BLTTDS về giải quyết TCLĐ và đề xuất xây dựng thủ tục tố tụng lao động, đưa ra cơ sở pháp lý giải quyết các tranh chấp và yêu cầu về lao động; kết quả giải quyết các tranh chấp và yêu cầu về lao động tại TAND từ năm 2005 đến năm 2014; những bất cập, hạn chế trong thực tiễn thi hành các quy định của BLTTDS và Luật khác trong giải quyết TCLĐ; những đặc thù, khác biệt của TCLĐ so với các tranh chấp dân sự khác.

Hội thảo quốc tế do Trường Đại học Luật Hà Nội và Viện Friedrich –Ebert-Stiftung (FES) của Cộng hòa Liên bang Đức phối hợp tổ chức vào tháng 10/2018 với chủ đề: “ Sửa đổi bổ sung BLLĐ năm 2012 của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh và quốc tế” có tham luận của TS Phạm Công Bảy: “ Tranh chấp lao động và đình công dưới góc nhìn tài phán cũng đã chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc trong thực tiễn xét xử các VALĐ.

Trước khi ban hành BLLĐ năm 2019, trên cơ sở quy định pháp luật tại từng thời điểm, có rất nhiều các bài viết tạp chí, bài báo khoa học đã phân tích đánh giá thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động. Có thể kể đến một số bài viết “*Một số điểm mới trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 về thẩm quyền của tòa án nhân dân*” của Đặng Thị Bích Nga đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân, số 14, năm 2016 đã phân tích những điểm mới về thẩm quyền của Tòa án theo BLTTDS năm 2015 so với BLTTDS năm 2005. Bài viết “*Xác định thẩm quyền của tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động về hoàn trả chi phí đào tạo*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu đăng trên Tạp chí Nghề luật, số 2, năm 2017 bàn về vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện BLLĐ năm 2012 đối với TCLĐ về hoàn trả chi phí đào tạo. Bài viết “*Một số ý kiến góp ý sửa đổi quy định về giải quyết tranh chấp lao động trong Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi*” của tác giả Vũ Thị Thu Hiền trong Tạp chí Nghề luật số 06 năm 2019 góp ý về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động, quyền và trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động trong đó có TAND. Bài viết “*Tính hợp pháp của sự thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh từ thực tiễn xét xử*” của tác giả Trần Minh Tiến đăng trên Tạp chí Nghề luật số 03 năm

2019, đã đề cập đến bản chất của thoả thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh (thoả thuận NDA) là TCLĐ hay tranh chấp dân sự, từ đó xác định thẩm quyền giải quyết của Tòa án.

Kể từ khi BLLĐ năm 2019 được ban hành, đã có một số bài viết đề cập đến quy định pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Bài viết *“Một số điểm mới trong BLLĐ 2019 về những TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án so với BLTTDS năm 2015”* của tác giả Trần Văn Từ đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân năm 2021 đã nêu và bình luận những điểm mới về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các TCLĐ của BLLĐ năm 2019 so với BLTTDS năm 2015. Bài viết *“TCLĐ cá nhân, thực tiễn và giải pháp hạn chế”* của tác giả Trần Thị Nhã Nhung đăng trên Tạp chí Luật sư Việt Nam số 8 năm 2022, nêu các quy định của BLLĐ năm 2019 về TCLĐ cá nhân, nguyên tắc giải quyết tranh chấp, nội dung quản lý nhà nước, hoà giải viên và đề xuất một số giải pháp nhằm hạn chế tình trạng phát sinh TCLĐ cá nhân. Bài viết *“Một số vướng mắc trong giải quyết TCLĐ tại Tòa án theo BLLĐ năm 2019”* của tác giả Nguyễn Thanh Hải đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân số 3/2022 đề cập đến một số vướng mắc khi giao kết HĐLĐ bằng phương thức điện tử, trình tự thủ tục báo trước của NLĐ và xử lý kỷ luật đối với lao động chưa thành niên. Bài viết *“Thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết VALĐ”* của tác giả Trần Minh Tiến trong Tạp chí Nghề luật số 08 năm 2020 đã đề cập đến nhận diện khái niệm thẩm quyền quyết định của Tòa án và bình luận việc thực hiện thẩm quyền quyết định này thông qua Bản án số 06/2020/LĐ-PT ngày 9/6/2020 của TAND tỉnh Bình Dương thông qua việc xác định mức lương làm căn cứ để giải quyết chế độ thanh toán, bồi thường khi sa thải trái pháp luật và việc thay đổi mức lương làm căn cứ tính bồi thường tại phiên tòa sơ thẩm. Bên cạnh đó, tác giả Trần Minh Tiến trong bài *“Điểm mới trong xác định thẩm quyền thụ lý VALĐ của tòa án”* đăng trên Tạp chí Nghề luật số 03 năm 2020 cũng đã chỉ ra những điểm mới trong việc xác định thẩm quyền chung của Tòa án khi thụ lý và giải quyết VALĐ theo quy định BLLĐ năm 2019 và có sự so sánh phân tích so với BLLĐ năm 2012. Tác giả Vũ Thị Thu Hiền và Nguyễn Thị Hằng

Nga trong bài tạp chí (2020) *Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết TCLĐ theo BLLĐ năm 2019* đăng Tạp chí Nghề luật số 03 năm 2020 chỉ ra điểm mới về chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ, trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân, TCLĐ tập thể về quyền, TCLĐ tập thể về lợi ích theo quy định BLLĐ năm 2019. Nguyễn Tiến Dũng trong bài tạp chí (2020), “*Giải quyết TCLĐ theo BLLĐ năm 2019*”, Triển khai thi hành BLLĐ năm 2019, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật. Tác giả Nguyễn Phan Nam trong bài tạp chí (2020), “*Điểm mới về thẩm quyền giải quyết TCLĐ trong BLLĐ 2019*”, Tạp chí Tòa án nhân dân, số 5 đề cập đến những điểm mới về khái niệm TCLĐ, nguyên tắc giải quyết TCLĐ và thẩm quyền giải quyết TCLĐ trong BLLĐ năm 2019. Trần Minh Tiến trong bài tạp chí (2020) *Nhận diện cơ chế giải quyết TCLĐ theo BLLĐ năm 2019* Triển khai thi hành BLLĐ năm 2019, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật đã chỉ ra cơ chế, mô hình giải quyết TCLĐ tại Việt Nam theo quy định của BLLĐ năm 2019 và những đặc trưng của mô hình, cơ chế đó.

Các công trình này là nguồn tài liệu tham khảo quý giá cho nghiên cứu sinh khi nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

1.2.2. Các công trình nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết việc lao động

Thẩm quyền của Tòa án đối với các việc lao động được tập trung ở ba nội dung chính là tuyên bố thỏa ước vô hiệu, HĐLĐ vô hiệu, xét tính hợp pháp của đình công...). Đã có một số công trình nghiên cứu về vấn đề này, có thể kể đến:

Luận án: “*Pháp luật về Đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*” của Đỗ Ngân Bình, Đại học Luật Hà Nội năm 2005. Luận án đề cập đến những vấn đề lý luận về đình công, sự điều chỉnh của pháp luật về đình công và giải quyết đình công. Luận án cũng phân tích thực trạng quy định về đình công theo BLLĐ năm 1994 và thủ tục giải quyết đình công theo Pháp lệnh thủ tục giải quyết tranh chấp lao động năm 1996.

Luận án: “*Hợp đồng lao động vô hiệu theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay*” của Phạm Thị Thúy Nga, Viện Nhà nước và pháp luật, Học viện Khoa học Xã hội năm 2009. Luận án có phân tích về các trường hợp HĐLĐ vô hiệu vấn đề xử lý HĐLĐ vô hiệu và phân tích về thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu của TAND.

Luận án: “*Pháp luật về Thỏa ước Lao động tập thể - Thực trạng và hướng hoàn thiện*” của Đỗ Năng Khánh, Học viện khoa học Xã hội. Luận án bên cạnh việc phân tích các quy định về ký kết, thực hiện thỏa ước có phân tích về trường hợp thỏa ước vô hiệu và thẩm quyền của Tòa án trong việc tuyên bố thỏa ước vô hiệu.

Sách: “*Những điểm mới của BLLĐ năm 2019*” do PGS.TS Trần Thị Thúy Lâm và TS Đỗ Thị Dung làm chủ biên, Nxb Lao động, năm 2020 cũng đã chỉ ra những điểm mới về đình công, trong đó có đình công bất hợp pháp.

Sách: “*Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*” do PGS.TS Nguyễn Hữu Chí và TS Nguyễn Văn Bình làm chủ biên, NXB Tư pháp đã bình luận các điều, các chương trong BLLĐ năm 2019, trong đó có bình luận các quy định về HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu, đình công bất hợp pháp...

Những công trình này tuy không trực tiếp đề cập đến thủ tục Tòa án tiến hành tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước vô hiệu, tuyên bố tính hợp pháp của đình công nhưng việc nghiên cứu phân tích pháp luật về HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu, đình công hợp pháp hay bất hợp pháp lại là cơ sở quan trọng để Tòa án tuyên bố tính hợp pháp của các việc lao động này. Tuy nhiên có thể thấy các công trình nghiên cứu về lĩnh vực này không nhiều.

1.3. Các nghiên cứu về hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Trên cơ sở phân tích thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, một số công trình nghiên cứu đã đưa ra các giải pháp, kiến nghị cho việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Có thể kể đến một số công trình sau đây:

Bài tạp chí (2017), “*Xác định thẩm quyền của tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động về hoàn trả chi phí đào tạo*” của Nguyễn Xuân Thu, Tạp chí Nghề luật số 2/2017, trang 7-10, sau khi phân tích những vướng mắc trong quá trình tổ chức thực hiện BLLĐ năm 2012 đối với TCLĐ về hoàn trả chi phí đào tạo, về thủ tục hòa giải trước khi khởi kiện ra Tòa án đã đề xuất kiến nghị liên quan đến việc trường hợp nào thì Tòa án quyết định NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo.

Bài tạp chí (2019), *Tính hợp pháp của sự thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh từ thực tiễn xét xử* của Trần Minh Tiến, Tạp chí Nghề luật số 03 năm 2019, trang 68 – 72, sau khi phân tích vụ án thực tiễn về thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh (thỏa thuận NDA), xác định quan hệ đó là QHLD hay quan hệ dân sự cũng đưa ra đề xuất tranh chấp đó phải là TCLĐ.

Bài tạp chí (2019), “*Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam - nhìn từ góc độ Luật So sánh*” của Đoàn Thị Phương Diệp trong Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 06 (382)-2019, trang 32-38 & 45. Bài viết đề cập đến quan niệm về TCLĐ cá nhân và giải quyết TCLĐ cá nhân ở Pháp và Nhật Bản đặt trong sự so sánh với Việt Nam. Trên cơ sở phân tích pháp luật của Nhật Bản và của Pháp về việc giải quyết TCLĐ, tác giả cũng đưa ra khuyến nghị cho Việt Nam trong việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án.

Luận án tiến sĩ Luật học của Phạm Công Bảy: (2012), “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam*”, đã phân tích các quy định của BLLĐ năm 1994 và BLTTDS năm 2005 về thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân của Tòa án và thực tiễn áp dụng qua các vụ án cụ thể. Tác giả kiến nghị cần tách tổ tụng lao động ra khỏi BLTTDS và xây dựng thủ tục tổ tụng riêng, tổ chức bộ phận chuyên trách về lao động tại TAND cấp huyện, thành lập tòa án lao động sơ thẩm khu vực có thể tổ chức có trọng điểm và linh hoạt về cơ chế hoạt động

Luận án tiến sĩ luật học của Phạm Thị Thu Phương (2019), “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*”, Học viện Khoa học xã hội trên cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật giải

quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của TAND tại Thành phố Hồ Chí Minh các năm 2015, 2016, 2017 đã đưa ra kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại TAND và các giải pháp nâng cao hiệu quả việc thực hiện pháp luật tại TAND thành phố Hồ Chí Minh.

Luận án tiến sĩ luật học của Nguyễn Thị Hương (2019), “*Khởi kiện và thụ lý vụ án dân sự - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Trường Đại học Luật Hà Nội đề cập đã phân tích nội dung pháp luật về thẩm quyền theo loại việc của Tòa án, thực trạng pháp luật về điều kiện thẩm quyền theo cấp và theo lãnh thổ của Tòa án và đưa ra đề xuất, kiến nghị sửa đổi một số quy định trong BLTTDS về thẩm quyền của Tòa án như sửa đổi, bổ sung quy định về thẩm quyền theo loại việc của Tòa án theo hướng không liệt kê các tranh chấp cụ thể.

Luận án tiến sĩ Luật học của Vũ Thị Hương (2020), “*Thẩm quyền của Tòa án đối với các vụ việc kinh doanh thương mại có yếu tố nước ngoài trong mối tương quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*”, Trường Đại học Luật Hà Nội, trên cơ sở phân tích thẩm quyền chung và thẩm quyền riêng biệt của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong tương quan so sánh với pháp luật một số quốc gia trên thế giới, tác giả đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc kinh doanh thương mại có yếu tố nước ngoài.

Tài liệu Hội thảo: “*Kinh nghiệm quốc tế trong việc giải quyết các tranh chấp lao động và đề xuất mô hình tổ tụng lao động cho Việt Nam*” của Tòa án nhân dân tối cao (2015). Trên cơ sở tổng kết, đánh giá các quy định của BLTTDS về giải quyết TCLĐ đã đề xuất một số khuyến nghị hoàn thiện pháp luật tố tụng nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả giải quyết các vụ việc lao động.

Sách chuyên khảo: “*Đánh giá những tác động của BLLĐ năm 2019 đối với doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay*” của Trường Đại học Bình Dương, Nxb Đại học Quốc gia đã đánh giá tác động của BLLĐ năm 2019 đối với các doanh nghiệp trong lĩnh vực lao động. Trong cuốn sách có bài viết: “*Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Singapore và kinh nghiệm cho Việt Nam*” của tác giả Lê

Minh Nhật và Nguyễn Thị Như Hằng sau khi trình bày các quy định của pháp luật Singapore đã đề xuất các kiến nghị cho Việt Nam trong đó có kiến nghị nên bổ sung các quy định về đăng ký hòa giải tại Tòa án và được đảm bảo thi hành bằng các quyết định của Tòa án, xây dựng thủ tục tố tụng lao động riêng với Tòa án độc lập.

Như vậy, có thể thấy đã có một số công trình như bài tạp chí, các nghiên cứu, luận án, hội thảo, sách tham khảo đề cập đến việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ, trong đó có hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ tại Tòa án và đặc biệt có một số công trình đã đề cập đến việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án. Đây là những tài liệu quan trọng, hữu ích cho việc nghiên cứu pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

2. Đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài và những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

2.1. Nhận xét tổng quan

Trên cơ sở tổng quan tình hình nghiên cứu các tài liệu liên quan đến thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, có thể nhận thấy những công trình nghiên cứu đến đề tài luận án khá phong phú và đa dạng và được tiếp cận dưới nhiều góc độ rộng, hẹp khác nhau. Các công trình nghiên cứu cung cấp lượng thông tin giá trị về lý luận về vụ việc dân sự, TCLĐ, vụ việc lao động, các kiến thức về thẩm quyền của Tòa án cũng như thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động. Đây là nền tảng lý luận để tác giả kế thừa, phát triển nghiên cứu thêm về cơ sở lý luận của vụ việc lao động, thẩm quyền của Tòa án và pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động một cách toàn diện hơn.

Tuy nhiên, rất ít các công trình nghiên cứu chuyên sâu về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Một số ít công trình tuy có nghiên cứu thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động song chủ yếu lại tiếp cận ở phương diện thực trạng pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc (bao gồm thẩm quyền theo loại việc, theo cấp xét xử và theo lãnh thổ) trong thủ tục tố tụng tại Tòa án mà chưa có những công trình nghiên cứu ở phương diện thứ hai về

thẩm quyền của Tòa án, đó là quyền quyết định về mặt nội dung đối với các vụ việc lao động. Các công trình nghiên cứu chủ yếu tiếp cận dưới góc độ thẩm quyền xem xét giải quyết bằng việc nêu quy định pháp luật mà chưa đi sâu vào phân tích thẩm quyền của Tòa án trong thực tiễn giải quyết vụ việc lao động để thấy được những khoảng trống, những bất cập của pháp luật “tổ tụng” cũng như pháp luật về “nội dung”, từ đó đề xuất việc hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động. Bởi vậy, khi nghiên cứu vấn đề này, nghiên cứu sinh sẽ phải tiếp cận trên cả 2 phương diện pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

2.2. Những kết quả trong các công trình nghiên cứu được kế thừa trong luận án

Căn cứ tình hình nghiên cứu trong và ngoài nước liên quan đến chủ đề của luận án, có thể tiếp thu một số nội dung sau:

Thứ nhất, về lý luận thẩm quyền của Tòa án và pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

Thẩm quyền chỉ các quyền của chủ thể được làm những gì mang tính chất bao hàm và đầy đủ còn quyền hạn là giới hạn các quyền mà chủ thể được phép thực hiện theo thẩm quyền của mình ở một số lĩnh vực nhất định. Sau khi nghiên cứu các công trình khoa học đã công bố có liên quan đến vấn đề pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, có thể thấy rằng: Các công trình nghiên cứu đã đề cập, phân tích làm rõ một số vấn đề chung của TCLĐ và giải quyết TCLĐ. Các nội dung được đề cập đến nhiều là: khái niệm, phân loại, phương thức, nguyên tắc và yêu cầu khi giải quyết TCLĐ.

Về vụ việc lao động, các công trình nghiên cứu thống nhất theo cách tiếp cận của BLTTDS gồm VALĐ và việc lao động, trong đó giành sự nghiên cứu đặc biệt cho TCLĐ. Những vấn đề lý luận về khái niệm, đặc điểm, phân loại, các nguyên tắc và yêu cầu đòi hỏi khi giải quyết TCLĐ tại Tòa án thường xuyên được đề cập và luận giải trong nhiều công trình nghiên cứu. Về thẩm quyền của Tòa án, các công

trình nghiên cứu đã chỉ rõ hai phương diện của thẩm quyền của Tòa án gồm thẩm quyền xem xét giải quyết và thẩm quyền quyết định về nội dung vụ việc. Các công trình nghiên cứu tùy theo giới hạn, phạm vi, mức độ nghiên cứu có đề cập đến nội dung pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết của Tòa án. Các công trình cũng có đề cập đến một số vấn đề lý luận liên quan đến dấu hiệu đặc trưng của một TCLĐTT cũng như khái niệm về TCLĐTT, thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Đây là những tài liệu có giá trị tham khảo nhất định khi nghiên cứu sinh viết Chương 1 của luận án.

Tuy nhiên, do được thực hiện trong khuôn khổ của bài tạp chí hoặc góc độ tiếp cận khác nhau mà các công trình nghiên cứu này chưa phân tích đầy đủ, toàn diện và chưa có các công trình nghiên cứu chuyên sâu về vụ việc lao động, đặc biệt là việc lao động. Hơn nữa, QHLD đã có những sự thay đổi nhất định, đặc biệt là trong cuộc cách mạng 4.0 và kỹ thuật số nên TCLĐ (VALĐ) cũng cần có sự thay đổi trong nhìn nhận và nhận diện. Hiện nay rất ít các công trình nghiên cứu đề cập đến hoặc nếu có thì cũng chưa được các tác giả phân tích cụ thể và đầy đủ.

Bên cạnh đó, các công trình nghiên cứu về thẩm quyền của Tòa án chủ yếu tiếp cận ở phương diện thẩm quyền xem xét giải quyết mà chưa đề cập đến thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết nội dung vụ việc. Bởi vậy các nghiên cứu đã công bố về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động chưa thực sự được đầy đủ và toàn diện. Đây vẫn còn khoảng trống để nghiên cứu sinh tiếp tục nghiên cứu.

Thứ hai, về thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động và thực tiễn thực hiện.

Ở những góc độ khác nhau, các công trình nghiên cứu khoa học được công bố đã đề cập và phân tích thực trạng thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động. Trên cơ sở quy định BLLĐ năm 2004, các Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ, BLLĐ năm 2012 và quy định pháp luật về tổ tụng tương ứng gồm BLTTDS năm 2005, BLTTDS năm 2015, các công trình nghiên cứu đã phân tích, làm rõ được một số nội dung pháp luật về thẩm quyền xét xử của Tòa án, thực

trạng xét xử các vụ việc lao động khi xác định thẩm quyền theo loại việc, thẩm quyền các cấp và thẩm quyền theo lãnh thổ. Đồng thời, đã chỉ ra những vướng mắc, khó khăn khi xác định thẩm quyền theo loại việc của Tòa án. Kết quả nghiên cứu của các công trình này sẽ được luận án tiếp thu để làm cơ sở cho việc nghiên cứu sâu. Các công trình nghiên cứu của các nhà khoa học nêu trên còn chỉ ra những bất cập của pháp luật dưới góc độ pháp lý và từ những vụ việc thực tiễn; một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật, những bất cập nảy sinh trong thực tiễn, các kiến nghị, giải pháp được đưa ra sẽ được Luận án tiếp tục kế thừa có chọn lọc vào giai đoạn hiện nay khi nghiên cứu pháp luật hiện hành.

Tuy vậy, có một số hạn chế là các tác giả mới chỉ dừng ở việc nêu ra các vướng mắc, bất cập theo hướng liệt kê mà chưa có sự phân tích theo hệ thống và theo từng nhóm riêng biệt; chưa làm rõ đâu là những vướng mắc, bất cập nảy sinh do pháp luật quy định chưa đầy đủ, toàn diện, mâu thuẫn, chồng chéo; đâu là những vướng mắc, bất cập nảy sinh do cách hiểu và áp dụng pháp luật không thống nhất của cơ quan tiến hành tố tụng, người tiến hành tố tụng. Đặc biệt, hầu như chưa có công trình nghiên cứu chuyên sâu về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết việc lao động. Một số công trình nếu có nghiên cứu về HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước vô hiệu...chủ yếu dưới góc độ luật nội dung mà chưa nghiên cứu ở phương diện thẩm quyền của Tòa án. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 đã có nhiều thay đổi trong việc xác định TCLĐ. TCLĐ không còn chỉ là các tranh chấp phát sinh từ QHLD nữa mà còn cả các tranh chấp phát sinh từ quan hệ liên quan đến QHLD. Cơ chế giải quyết tranh chấp cũng được quy định theo hướng linh hoạt hơn và mở rộng hơn thẩm quyền của Tòa án. BLLĐ năm 2019 bắt đầu có hiệu lực từ 1/1/2021 và hiện tại chưa có nhiều công trình khoa học nghiên cứu một cách đầy đủ và sâu sắc về vấn đề này. Bởi vậy, tuy đã có một số công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài luận án, một số công trình đến nay vẫn có giá trị tham khảo song vẫn còn có các khoảng trống cần nghiên cứu để vấn đề thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động được sâu sắc hơn, toàn diện hơn và cách tiếp cận mới hơn.

Thứ ba, về hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong giải quyết vụ việc lao động.

Một số nghiên cứu của các công trình khoa học nêu trên có đề cập đến các giải pháp hoàn thiện thẩm quyền của Tòa án nói chung trong đó có liên quan đến thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Các giải pháp này có thể phân chia thành giải pháp chung, các giải pháp hoàn thiện quy định pháp luật và nhóm các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật. Những giải pháp, kiến nghị cũng được các công trình nghiên cứu trên cơ sở phân tích thực trạng áp dụng pháp luật và từ thực tiễn xét xử khi gặp những khó khăn vướng mắc.

Về các kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật, một số công trình cũng đưa ra những giải pháp sửa đổi quy định pháp luật về thẩm quyền chung, thẩm quyền riêng biệt hay thẩm quyền theo sự lựa chọn của các bên. Ở các mức độ khác nhau đã có những phân tích, bình luận có giá trị về các quy định pháp luật cũng như thực tiễn áp dụng, còn chỉ ra những bất cập dưới góc độ pháp lý và từ những vụ việc thực tiễn, một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật. Với những vấn đề đã được các học giả chỉ ra, luận án sẽ cân nhắc vận dụng, chọn lọc và nghiên cứu tiếp thu.

Tuy nhiên, lại hầu như chưa có các công trình nghiên cứu đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động từ việc nghiên cứu pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Do đó, vẫn còn nhiều khoảng trống trong việc nghiên cứu để đưa ra hướng hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động cả về pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động.

2.3. Những vấn đề chưa được nghiên cứu, luận án cần tiếp tục triển khai nghiên cứu

Thứ nhất, Luận án tiếp tục làm rõ một số vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

Cụ thể luận án sẽ làm rõ khái niệm vụ việc lao động (hiện nay chưa có công trình nào làm rõ khái niệm này). Luận án sẽ làm rõ việc nhận diện các VALĐ

(TCLĐ) trong bối cảnh có sự nhận thức lý luận mới về nhận diện QHLD cũng như QHLD trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0. Bên cạnh đó luận án cũng sẽ làm rõ những vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án ở phương diện thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động và thẩm quyền quyết định về nội dung vụ việc lao động đó cũng như sự điều chỉnh của pháp luật về vấn đề này.

Thứ hai, Luận án sẽ nghiên cứu phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết VALĐ ở hai phương diện: thẩm quyền xem xét giải quyết các VALĐ và thẩm quyền quyết định về mặt nội dung các VALĐ đó để chỉ ra những điểm phù hợp và những điểm còn bất cập, những khoảng trống trong việc áp dụng pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động

Thứ ba, Luận án cũng sẽ nghiên cứu phân tích và đánh giá thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết việc lao động. Vấn đề này hầu như chưa có công trình nào nghiên cứu hoặc nếu có nghiên cứu cũng chỉ ở mức độ rất hạn hẹp và thiên về nghiên cứu dưới góc độ của pháp luật tố tụng dân sự.

Thứ tư, Luận án sẽ phân tích, bình luận và đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Bằng việc phân tích, bình luận các vụ án cụ thể, luận án sẽ không chỉ đánh giá về thẩm quyền của Tòa án trong việc xem xét giải quyết vụ việc lao động mà còn đánh giá ở phương diện thẩm quyền quyết định của Tòa án khi giải quyết về mặt nội dung vụ việc lao động đó để làm cơ sở cho việc đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động.

Thứ năm, Thông qua việc nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật, Luận án sẽ đề xuất các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động (bao gồm cả pháp luật về tố tụng và pháp luật về nội dung). Đồng thời luận án cũng đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả vai trò của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

3.1. Câu hỏi nghiên cứu

Câu hỏi nghiên cứu 1: Đặc trưng pháp lý vụ việc lao động là gì?

Để trả lời câu hỏi nghiên cứu này cần phải hướng đến việc làm rõ các vấn đề sau: bản chất và các dấu hiệu nhận biết vụ việc lao động trong sự so sánh với các vụ việc dân sự khác, phân loại vụ việc lao động, sự khác biệt đòi hỏi khi giải quyết vụ việc lao động.

Câu hỏi nghiên cứu 2: Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động cần được hiểu như thế nào?

Câu hỏi nghiên cứu về Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động hướng đến các khía cạnh như bản chất của thẩm quyền, cơ sở và ý nghĩa của việc xác định thẩm quyền của Tòa án, yếu tố tác động đến việc thực hiện thẩm quyền cũng như áp dụng quy định pháp luật về thẩm quyền của Tòa án và nội dung pháp luật điều chỉnh thẩm quyền của Tòa án khi xét xử vụ việc lao động. Việc tòa án xác định sai, thực hiện không đúng thẩm quyền ảnh hưởng như thế nào đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong vụ việc lao động.

Câu hỏi nghiên cứu 3: Thực trạng áp dụng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong bối cảnh áp dụng BLLĐ năm 2019 như thế nào? Tính công bằng và hợp lý của Tòa án đối với các vụ việc lao động có được đảm bảo?

Câu hỏi này hướng đến việc phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án. Những điểm đã phù hợp và những điểm còn bất cập, hạn chế trong pháp luật về thẩm quyền của Tòa án đối với các vụ việc lao động là gì? Thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động như thế nào. Các quyết định của Tòa án đã đảm bảo tính công bằng và sự hợp lý giữa các vụ việc chưa.

Câu hỏi nghiên cứu 4: Các giải pháp được đặt ra để hạn chế bất cập, hạn chế và hoàn thiện hệ thống pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án đối với vụ việc lao động để phù hợp với quá trình phát triển, hội nhập và đáp ứng được yêu cầu cải cách tư pháp hiện nay là gì? Cần áp dụng giải pháp nào để nâng cao hiệu quả thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động?

Câu hỏi này hướng đến việc đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động về các nội dung liên quan đến thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của tòa án, thẩm phán, luật sư NLD, NSDLĐ cần phải làm gì?

3.2. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu 1: Giả thuyết nghiên cứu cho câu hỏi 1 là hiện chưa có khái niệm thống nhất về vụ việc lao động trong khoa học pháp lý. Từ đó ảnh hưởng đến việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động. Cách tiếp cận giải quyết vụ việc lao động tại Tòa án giống như giải quyết các vụ việc dân sự, vụ việc kinh doanh - thương mại. Việc thực hiện quyền xét xử của Tòa án trong các vụ việc là giống nhau mà chưa thấy đặc thù của việc giải quyết vụ việc lao động tại Tòa án.

Kết quả nghiên cứu: Kết quả nghiên cứu cho vấn đề này là chỉ ra được khái niệm vụ việc lao động với các dấu hiệu đặc trưng trong giải quyết vụ việc lao động tại Tòa án, tác động đến vấn đề thẩm quyền của Tòa án.

Giả thuyết nghiên cứu 2: Giả thuyết nghiên cứu cho câu hỏi này là có nhiều quan điểm và cách tiếp cận khác nhau trong hệ thống pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc dân sự nói chung, vụ việc lao động nói riêng. Vậy nên hiểu và tiếp cận như thế nào về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

Kết quả nghiên cứu: Đưa ra cách tiếp cận về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động ở các phương diện khác nhau và phân tích vấn đề thẩm quyền của Tòa án có ảnh hưởng như nào đối với quyền lợi của các bên có tranh chấp.

Giả thuyết nghiên cứu 3: Giả sử thực trạng pháp luật Việt Nam hiện hành về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động còn có những tồn tại, bất cập và chưa đảm bảo quyền tiếp cận công lý, tính công bằng trong xét xử.

Thực tiễn cũng cho thấy việc xét xử các vụ việc lao động còn có những vướng mắc, bất cập trong quá trình Tòa án thực hiện quyền xét xử của mình. Để làm rõ vấn

đề này, nghiên cứu sinh cho rằng cần phải đánh giá toàn diện hệ thống pháp luật hiện hành về vấn đề nghiên cứu.

Kết quả nghiên cứu: Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, chỉ ra những điểm đã phù hợp và những điểm còn bất cập hạn chế. Cùng với quy định pháp luật, luận án sẽ bình luận các vụ việc cụ thể trong thực tiễn để thấy được thực trạng thực thi pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động.

Giả thuyết nghiên cứu 4: Giả sử hiện nay chưa có những giải pháp và kiến nghị đầy đủ cho việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong xu hướng hội nhập, cách mạng 4.0 cũng như cải cách tư pháp. Ngoài ra cũng chưa có những giải pháp thật sự hiệu quả cho việc nâng cao thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

Kết quả nghiên cứu: Luận án sẽ đề xuất những yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động, đề xuất các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Đồng thời cũng sẽ đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả hoạt động của Tòa án trong việc giải quyết vụ việc lao động.

4. Cơ sở lý thuyết của đề tài

Luận án nghiên cứu dựa trên sở các lý thuyết sau đây:

- *Lý thuyết về quyền tiếp cận công lý của công dân và vai trò của Tòa án.*

Quyền tiếp cận công lý là quyền của người dân được hưởng thụ (hoặc sử dụng) những thiết chế trong hệ thống pháp luật để tìm kiếm sự công bằng giữa các bên trong việc giải quyết các tranh chấp. Tòa án với vai trò là cơ quan công quyền có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, có trách nhiệm đảm bảo công bằng, công lý cho các bên, phải đảm bảo vụ việc như nhau thì được Tòa án xét xử giống nhau.

Để đảm bảo việc xét xử công bằng, trong những trường hợp nhất định, Tòa án sẽ xem xét về tính bất hợp lý trong những thoả thuận giữa các bên. Lý thuyết về tính

bất hợp lý được cho là bắt nguồn từ nước Anh vào khoảng thế kỷ thứ 17¹⁵. Theo đó, Toà án có quyền can thiệp, điều chỉnh thoả thuận giữa các bên trong một số trường hợp nhằm đảm bảo sự công bằng của các giao dịch dân sự. Tuy nhiên, những nghiên cứu nền tảng cho sự ra đời của học thuyết mà chủ yếu liên quan đến công lý trong các giao dịch dân sự đã bắt đầu từ rất sớm. Ở thời La Mã, pháp luật cũng thừa nhận một số nguyên tắc giúp bảo đảm công bằng trong giao dịch. Chẳng hạn, trong lĩnh vực giao dịch nhà đất, học thuyết *laesio enormis* được thừa nhận, cho phép một bên ký kết có khả năng hủy bỏ thoả thuận nếu giá trao đổi thấp hơn một số tiền nhất định giá trị thực của nó¹⁶. Luật gia La Mã Pomponius cũng đã tuyên bố rằng: “Theo luật tự nhiên, là công bằng nếu không ai trở nên giàu có bằng sự mất mát và bất công đối với người khác¹⁷”¹⁸. Lý thuyết này đã được áp dụng trong nhiều hệ thống pháp luật. Trong hệ thống Thông Luật, học thuyết về tính bất hợp lý ban đầu được xem xét bởi các Tòa án công lý ở Anh để bảo vệ những người thừa kế vì lý do tuổi tác và dễ bị tổn thương, sau đó được mở rộng sang đối tượng là những người nghèo, kém hiểu biết¹⁹. Học thuyết này được cho là xuất hiện lần đầu tiên trong vụ *James v. Morgan* tại Anh năm 1663²⁰. Vụ việc này được cho là bằng chứng về sự thừa nhận học thuyết về tính bất hợp lý trong Thông luật²¹.

Tại Mỹ, vào đầu thế kỷ 19, các Tòa án đã vận dụng học thuyết về tính bất hợp lý để giải quyết một số vụ án. Đến những năm 1950, học thuyết này được trình bày rõ ràng khi được Bộ luật Thương mại thống nhất quy định về hợp đồng hoặc điều khoản bất hợp lý. Trong hệ thống Dân luật, những nghiên cứu về các thoả thuận mang tính không công bằng cũng đã được thực hiện từ nhiều thế kỷ trước trong luật

¹⁵ Ying Khai Liew, Debbie Yu, *The Conscionable Bargains Doctrine in England and Australia: Cousins or Siblings?*, 2020, https://law.unimelb.edu.au/__data/assets/pdf_file/0007/3846526/Liew-and-Yu-451-Advance.pdf, truy cập ngày 28/9/2022.

¹⁶ Brian M. McCall, tđđ.

¹⁷ Nguyên văn tiếng Latin: “*Iure naturae aequum est neminem cum alterius detrimento et injuira fieri locupletiores*”

¹⁸ Gerald Henry Louis Fridman, *Unjust Enrichment (Dis)Contented*, Kỹ yếu hội thảo Understanding Unjust Enrichment, University of Western Ontario, Hart Publishing, 2004, tr. 35-44.

¹⁹ Ying Khai Liew & Debbie Yu, tđđ.

²⁰ *James v. Morgan*, 1 Lev. 111 (1663).

²¹ Per Gustafsson, *The unconscionability doctrine in U.S. contract law*, Luận văn thạc sĩ (Lund University), 2010, tr. 6.

của Pháp và Đức²². Khoản 2 Điều 138 Bộ luật Dân sự Đức có quy định: “*Một giao dịch hợp pháp bị vô hiệu khi một người, bằng cách khai thác tình trạng khó khăn, thiếu kinh nghiệm, phán đoán không đúng đắn hoặc sự yếu kém đáng kể về ý chí của người khác, khiến cho bản thân hoặc bên thứ ba, để đổi lấy việc thực hiện nghĩa vụ, được hứa hoặc được một khoản lợi về tiền bạc mà không tương xứng với việc thực hiện nghĩa vụ của họ*²³”

- *Lý thuyết tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong quan hệ lao động.*

QHLD được hình thành trên cơ sở sự tự do thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ. Cũng giống như quan hệ dân sự, đây là quan hệ thuộc luật tư. Bởi vậy, học thuyết về tự do hợp đồng được xem là học thuyết cơ bản được áp dụng vào mỗi quan hệ. Ở Anh, cho đến giữa thế kỷ XIX, học thuyết về tự do hợp đồng và tính tuyệt đối của hợp đồng vẫn giữ vị trí thống trị trong pháp luật hợp đồng của Anh. Điển hình là án lệ *Paradine v. Jane*. (1647)²⁴. Nguyên tắc về tính tuyệt đối của hợp đồng tồn tại tại Anh trong nhiều thế kỷ và chỉ bắt đầu thay đổi bởi học thuyết *frustration of contract* (sự vô ích của hợp đồng). Học thuyết này được tạo ra bởi Tòa án Anh trong quá trình xét xử. Theo học thuyết, khi mục đích của hợp đồng không đạt được do có sự thay đổi của hoàn cảnh thì các bên có thể được giải phóng khỏi nghĩa vụ hợp đồng.

Trong quan hệ lao động, quyền và nghĩa vụ là do các bên tự thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật. Bởi vậy nên khi có tranh chấp phát sinh, các bên cũng được tự lựa chọn cách thức ứng xử, tự quyết định các vấn đề về quyền lợi và lợi ích, trong đó có quyền tiếp cận công lý, yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Do đó khi các bên tranh chấp khởi kiện ra Tòa án, Tòa án cần phải tôn trọng quyền tự do thỏa thuận của các bên. Tòa án chỉ có thẩm quyền giải quyết các nội dung trên cơ sở các yêu cầu của đương sự. Nhưng nội dung nào đương sự

²² John P. Dawson, “Economic duress and the fair exchange in French and German Law”, *Tulane Law Review*, số 11, tập 3, 1937, tr. 345-376.

²³ Nguyên văn: “A legal transaction is void by which a person, by exploiting the predicament, inexperience, lack of sound judgement or considerable weakness of will of another, causes himself or a third party, in exchange for an act of performance, to be promised or granted pecuniary advantages which are clearly disproportionate to the performance”.

²⁴ Hugh Beale (2009), *Chitty on Contracts* (volum 1: General principles), Swet & Maxwell

không yêu cầu giải quyết, Toà án cũng sẽ không có quyền giải quyết. Tuy nhiên, quyền tự định đoạt của các bên phải được thực hiện trong khuôn khổ pháp luật cho phép, gắn với các quyền, lợi ích được pháp luật ghi nhận và bảo hộ.

- Lý thuyết về nhà nước pháp quyền.

Tư tưởng về Nhà nước pháp quyền gắn liền với tư tưởng phát triển dân chủ đã hình thành từ thời cổ đại, thể hiện trong quan điểm của các nhà tư tưởng thời cổ đại như Xôcrat (469-399 Tr.CN), Arixtôt (384-322 Tr.CN), Xixêrôn (106-43 Tr.CN). Những tư tưởng này đã được các nhà tư tưởng chính trị và pháp lý tư bản sau này như John Locke (1632 - 1704), Montesquieu (1698 - 1755), J.J.Rút-xô (1712 - 1778), I.Kant (1724 - 1804), Hêghen (1770 - 1831)... phát triển như một thế giới quan pháp lý mới. Cùng với các nhà lý luận nổi tiếng nói trên, nhiều nhà luật học, nhà tư tưởng vĩ đại khác cũng đã góp phần phát triển các tư tưởng về Nhà nước pháp quyền như Tômát Jêphecxon (1743 - 1826 - tác giả của Tuyên ngôn độc lập Mỹ năm 1776), Tômát Pên (1737 - 1809), Jôn A đam (1735 - 1826)...

Các nhà tư tưởng, các nhà lý luận chính trị - pháp lý có đưa ra quan điểm khác nhau về nhà nước pháp quyền, song về bản chất có thể quy về các giá trị có tính tổng quát sau: i) Nhà nước pháp quyền là biểu hiện tập trung của chế độ dân chủ, ii) Nhà nước pháp quyền được tổ chức và hoạt động trong khuôn khổ Hiến pháp và pháp luật; iii) Nhà nước pháp quyền tôn trọng, đề cao và đảm bảo quyền con người trong mọi lĩnh vực hoạt động của Nhà nước và xã hội; iv) Quyền lực nhà nước trong nhà nước pháp quyền được tổ chức và thực hiện theo các nguyên tắc dân chủ: phân công quyền lực và kiểm soát quyền lực; v) Trong nhà nước pháp quyền, quyền lực nhà nước luôn được giới hạn trong các mối quan hệ: Nhà nước và kinh tế; Nhà nước và xã hội. Đặc biệt ở nhà nước pháp quyền mô hình quan hệ giữa Nhà nước và cá nhân được xác định theo nguyên tắc: *Đối với cơ quan nhà nước chỉ được làm những gì luật cho phép; đối với công dân được làm tất cả trừ những điều luật cấm.*

Kết luận tổng quan

Nội dung đã đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu về thẩm quyền của Toà án và pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động. Trên cơ sở nghiên cứu nội dung các công trình nghiên cứu đã công bố ở trong nước và nước ngoài, Luận án đã nêu tóm tắt nội dung, kết quả nghiên cứu và phân tích những kết quả sẽ được Luận án kế thừa, những kết quả sẽ được Luận án tiếp tục nghiên cứu phát triển thêm bổ sung để làm toàn diện, hệ thống hơn vấn đề thẩm quyền của Toà án và pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động.

Thông qua đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu, tác giả nhận thấy cơ sở lý luận về thẩm quyền của Toà án, thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Toà án cũng như thực tiễn thực hiện trong giải quyết vụ việc lao động cần tiếp tục phải được nghiên cứu một cách toàn diện, thấu đáo, bình luận sâu sắc và sáng tỏ thêm. Một số quy định pháp luật về thẩm quyền của Tòa án đang có hiệu lực chứa đựng những bất cập cần hoàn thiện, sửa đổi. Ngoài mục tiêu xây dựng cơ sở lý luận của việc xác định thẩm quyền của Tòa án đối với các vụ việc lao động, hoàn thiện quy định pháp luật về vấn đề này, luận án còn chú trọng đến việc nghiên cứu các giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng trong thực tiễn.

Chính vì vậy, việc lựa chọn đề tài "Pháp luật Việt Nam về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động" làm Luận án Tiến sĩ Luật học là có tính thời sự, cần thiết cả về phương diện lý luận và thực tiễn. Nội dung của Chương 1 cũng đã đặt ra những vấn đề cơ bản cần giải quyết trong Luận án, xác định định hướng nghiên cứu chủ đề này và xác định các câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu trong quá trình nghiên cứu chủ đề này của Luận án.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN VÀ PHÁP LUẬT VỀ THẨM QUYỀN CỦA TÒA ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG

1.1. Một số vấn đề lý luận về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của vụ việc lao động

Khái niệm vụ việc lao động thường xuyên được sử dụng trong thực tế nhưng đến nay vẫn chưa có định nghĩa cụ thể về vụ việc lao động, mà thường được hiểu thống nhất gồm VALĐ và việc lao động. Bởi vậy, nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm của vụ việc lao động chính là nghiên cứu về khái niệm, đặc điểm của VALĐ và khái niệm, đặc điểm của việc lao động.

1.1.1.1. Khái niệm và đặc điểm của vụ án lao động

- Khái niệm vụ án lao động

Theo Từ điển Luật học, vụ án là “*một vụ việc có dấu hiệu trái pháp luật mang tính chất hình sự hoặc tranh chấp giữa các chủ thể pháp luật được đưa ra toà án hoặc cơ quan trọng tài giải quyết*”²⁵. Theo tác giả Lê Thị Hà, vụ án dân sự là “*vụ có tranh chấp về quyền lợi, nghĩa vụ giữa cá nhân, tổ chức với nhau. Khi một tranh chấp dân sự thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, được đương sự yêu cầu Tòa án giải quyết sẽ trở thành vụ án dân sự*”²⁶. Tác giả Liễu Thị Hạnh có đưa ra khái niệm: “*Vụ án dân sự là các tranh chấp giữa các cá nhân, cơ quan, tổ chức về quyền và nghĩa vụ phát sinh từ quan hệ pháp luật dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động, được đưa ra Tòa án giải quyết theo quy định của*

²⁵ Viện Khoa học pháp lý Bộ Tư pháp, (2006), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách khoa và Nxb Tư pháp, Hà Nội, tr. 860.

²⁶ Lê Thị Hà (2005), *Phân cấp thẩm quyền giải quyết tranh chấp dân sự trong hệ thống tòa án ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 30-31.

*pháp luật tố tụng dân sự*²⁷. Tác giả Nguyễn Thị Hương cũng đưa ra khái niệm tương tự: “*Vụ án dân sự là các tranh chấp giữa các cá nhân, cơ quan, tổ chức về quyền và nghĩa vụ phát sinh từ quan hệ pháp luật dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động được đưa ra Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự*”²⁸. Như vậy, đa số các quan điểm đều cho rằng vụ án dân sự nói chung về bản chất đều phải là các tranh chấp và các tranh chấp này phải được giải quyết bởi Tòa án. VALĐ thuộc vụ án dân sự theo nghĩa rộng nên trước hết cũng phải là TCLĐ và được đưa ra Tòa án giải quyết. Vậy TCLĐ là gì?

Tranh chấp theo nghĩa chung nhất được hiểu là mâu thuẫn, bất đồng, xung đột về một vấn đề mà các bên quan tâm. QHLĐ về bản chất được hình thành trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ nhưng khi tham gia QHLĐ, các bên đều có những mục đích, mong muốn riêng nên những mâu thuẫn về lợi ích giữa NLD và NSDLĐ trong QHLĐ là điều khó tránh khỏi. Song, mâu thuẫn mới chỉ biểu hiện một mặt nào đó của TCLĐ, là những phản ứng tức thời, tuy có ý thức nhưng chưa thể hiện rõ nét mục đích của chủ thể. Mâu thuẫn cũng có thể tự mất đi. Chỉ khi mâu thuẫn, xung đột đạt đến mức độ nhất định và một trong các bên thể hiện sự bất đồng với bên kia bằng hành vi xử sự cụ thể như phản đối, bằng yêu cầu đối với bên kia, bằng việc khiếu nại hoặc yêu cầu chủ thể thứ ba hỗ trợ, can thiệp vào để giải quyết bất đồng thì khi đó mới phát sinh tranh chấp.

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), tranh chấp trong QHLĐ được hiểu là: “*Mâu thuẫn giữa lao động và quản lý lao động phát sinh khi các bên không có khả năng giải quyết những bất đồng. Tranh chấp trong QHLĐ có thể dẫn đến những hậu quả như đình công. Đối tượng của tranh chấp trong QHLĐ có thể quyết định liệu tranh chấp nằm trong phạm vi pháp luật lao động và quyền tài phán của một*

²⁷ Liễu Thị Hạnh (2009), *Thụ lý vụ án dân sự- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 8.

²⁸ Nguyễn Thị Hương (2011), *Khởi kiện vụ án dân sự theo quy định của BLTTDS 2004*, Luận văn Thạc sĩ, Khoa Luật- Đại học Quốc Gia Hà Nội, tr. 7.

bên thứ ba nào (ví dụ: Tòa trọng tài lao động) được trao để hỗ trợ các bên giải quyết các vấn đề thông qua thương lượng, hòa giải hoặc/và trọng tài”²⁹.

Ở Anh định nghĩa đầu tiên về TCLĐ được đề cập trong Đạo luật Tranh chấp Thương mại năm 1906 và sau này được đưa vào Đạo luật Công nghiệp năm 1919 với nghĩa là bất kỳ tranh chấp nào “giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc giữa NLĐ với nhau - liên quan đến việc được tuyển dụng hay không được tuyển dụng hoặc điều khoản tuyển dụng hoặc các điều kiện lao động của bất kỳ người nào”³⁰. Đây là định nghĩa được nhiều nước từng là thuộc địa của Anh đưa vào trong pháp luật quốc gia³¹. Ở Hoa Kỳ, khái niệm TCLĐ được đề cập trong Đạo luật Norris –La Guardia năm 1932, sau này được đưa vào Đạo luật Quan hệ Quản lý - Lao động năm 1947. Theo đó, TCLĐ được hiểu là “bất kỳ vụ tranh chấp nào liên quan đến các điều khoản, thời hạn hoặc điều kiện tuyển dụng hoặc liên quan đến tổ chức hoặc đại diện của những cá nhân trong thương lượng, tổ chức, duy trì, thay đổi hoặc cố gắng thỏa thuận các điều khoản hoặc điều kiện tuyển dụng, bất kể là người tranh cãi có quan hệ gắn với NSDLĐ và NLĐ³². Tại Úc, TCLĐ được Ủy ban QHLD xác định là “bất đồng giữa NSDLĐ và NLĐ. Các vấn đề TCLĐ thường gặp là tiền lương, điều kiện làm việc, an toàn vệ sinh lao động, sa thải bất công hoặc các vấn đề môi trường”. Ở Trung Quốc, TCLĐ được hiểu theo nghĩa rộng “gồm bất kỳ tranh chấp nào giữa NLĐ và NSDLĐ phát sinh theo HĐLĐ, hoặc bất kỳ tranh chấp nào trong trường hợp tồn tại QHLD giữa hai bên, hoặc những tranh chấp liên quan đến các vấn đề lợi ích như BHYT, BHXH³³”.

TCLĐ có nhiều loại. Theo Trung tâm Đào tạo quốc tế của ILO, TCLĐ gồm: “Tranh chấp cá nhân là bất đồng giữa cá nhân NLĐ và NSDLĐ của mình, thường là về những quyền lợi hiện có. Tranh chấp tập thể là bất đồng giữa một nhóm NLĐ

²⁹ David Macdonald and Caroline Vardenabeele (1996), (2), tr.15

³⁰ Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (Chủ biên), (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp, tr. 475.

³¹ International Labour Office, (1985), *Cancellation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A comparative Study*, p. 4.

³² Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (Chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp, tr. 475.

³³ Simon Deakin và Zoe Adams (2015), *Báo cáo nghiên cứu so sánh: Kinh nghiệm quốc tế trong giải quyết tranh chấp lao động*, tr. 14.

thường là, nhưng không nhất thiết được công đoàn đại diện, và một NSDLĐ hoặc nhóm NSDLĐ về những quyền lợi hiện có hoặc những lợi ích trong tương lai. Tranh chấp về quyền là bất đồng giữa một NLD hoặc nhiều NLD với NSDLĐ của họ liên quan đến sự vi phạm một quyền lợi hiện có được quy định bởi pháp luật, thoả ước lao động tập thể hoặc HĐLĐ. Tranh chấp về quyền mang tính chất cá nhân hoặc tập thể. Tranh chấp về lợi ích là bất đồng giữa NLD và NSDLĐ của họ liên quan đến quyền và nghĩa vụ trong tương lai theo HĐLĐ. Hầu hết các tranh chấp về lợi ích đều do quá trình thương lượng thất bại khi các bên không đạt được thoả thuận về các điều khoản và điều kiện việc làm sẽ áp dụng trong tương lai. Tranh chấp về lợi ích thường mang tính chất tập thể”³⁴.

TCLĐ chỉ được phát sinh giữa các chủ thể của QHLD và quan hệ liên quan đến QHLD về các quyền và lợi ích mà các bên được hưởng từ các quan hệ đó. Vì vậy, có thể đưa ra khái niệm về TCLĐ như sau: “TCLĐ là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ, lợi ích giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLD, giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau và giữa tổ chức đại diện NLD với NSDLĐ hay tổ chức của NSDLĐ; giữa các bên trong quan hệ có liên quan đến QHLD”.

TCLĐ gồm nhiều loại, có thể là TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể hoặc TCLĐ về quyền và TCLĐ về lợi ích. TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân NLD với NSDLĐ của mình về quyền, nghĩa vụ và lợi ích hiện có phát sinh giữa các bên trong QHLD hoặc quan hệ có liên quan đến QHLD. Tranh chấp này cũng có thể bao gồm các tình huống mà một số NLD không đồng ý với NSDLĐ của họ về cùng một vấn đề nhưng mỗi NLD lại hành động riêng rẽ. Điểm đặc biệt của TCLĐ cá nhân so với các tranh chấp dân sự, tranh chấp kinh doanh - thương mại là trong TCLĐ cá nhân có thể phát sinh một hoặc nhiều quan hệ tranh chấp bởi vì QHLD bao gồm nhiều quan hệ liên quan khác đến HĐLĐ. Chẳng hạn, trong tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể phát sinh thêm tranh chấp về hoàn trả chi phí đào tạo, tranh chấp về tiền lương, tiền thưởng... TCLĐ tập thể là tranh chấp giữa một

³⁴ Trung tâm Đào tạo quốc tế của ILO (2013), *Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động*, tr. 18.

nhóm NLD và một NSDLĐ hoặc một nhóm NSDLĐ về những quyền lợi hiện có hoặc những lợi ích trong tương lai.

TCLĐ về quyền là tranh chấp giữa một NLD hoặc nhiều NLD và NSDLĐ của họ liên quan đến sự vi phạm một quyền lợi hiện có được quy định bởi pháp luật, TULĐTT hoặc HĐLĐ. TCLĐ về quyền có thể mang tính cá nhân hoặc tập thể. TCLĐ về lợi ích là tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ của họ liên quan đến quyền và nghĩa vụ trong tương lai theo HĐLĐ. Các TCLĐ về lợi ích đều do quá trình thương lượng thất bại, các bên không đạt được sự thoả thuận về các điều khoản, điều kiện làm việc sẽ áp dụng trong tương lai.

Giữa TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể có những điểm khác biệt nhất định:

- *Về chủ thể*, TCLĐ cá nhân là tranh chấp giữa cá nhân NLD hoặc một số NLD với NSDLĐ. TCLĐ tập thể là tranh chấp giữa tập thể NLD với NSDLĐ. Nếu trong một vụ TCLĐ có nhiều NLD tham gia mà mỗi người chỉ quan tâm đến quyền lợi của bản thân mình thì đó là TCLĐ cá nhân còn nếu tất cả mọi người tham gia vụ tranh chấp đó quan tâm đến quyền lợi của nhau thì đó là TCLĐ tập thể. Về pháp lý, các bên tranh chấp là bình đẳng nhưng thực tế NLD luôn là bên yếu thế, không tương xứng về lợi thế trong các TCLĐ. Việc xác định đúng loại TCLĐ, nhận diện được vị thế tố tụng của các bên tranh chấp có ý nghĩa quan trọng giúp cho Tòa án áp dụng đúng pháp luật về thẩm quyền và ra phán quyết hợp tình, hợp lý.

- *Về nội dung*, bản chất của QHLD là quan hệ mua bán sức lao động nên nội dung của TCLĐ cá nhân chỉ liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích hợp pháp của NLD, một nhóm NLD hoặc NSDLĐ, nảy sinh trên cơ sở của HĐLĐ hoặc quan hệ liên quan đến HĐLĐ. Còn TCLĐ tập thể nội dung của tranh chấp sẽ liên quan đến quyền, lợi ích và nghĩa vụ của tập thể lao động. Bởi vậy TCLĐ tập thể thường phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể, về thoả ước lao động tập thể.

- *Về tính chất*, TCLĐ cá nhân là tranh chấp chỉ phát sinh giữa một NLD và NSDLĐ về những vấn đề liên quan đến quyền, nghĩa vụ và lợi ích của một cá nhân NLD. Sự ảnh hưởng của nó đến hoạt động sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp

chỉ ở mức độ hạn chế. TCLĐ cá nhân không có tính tổ chức, quy mô, phức tạp, mang tính chất đơn lẻ cá nhân. TCLĐ tập thể bao giờ cũng mang tính tập thể, có sự tham gia liên kết của nhiều người, cùng thể hiện ý chí chung.

- Về sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể NLD, trong TCLĐ cá nhân, tổ chức này chỉ tham gia với tư cách là người đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD, đề nghị NSDLĐ xem xét những yêu cầu của NLD, không tham gia với tư cách là một bên tranh chấp, trực tiếp yêu cầu NSDLĐ giải quyết quyền lợi cho tập thể lao động như trong TCLĐ tập thể.

VALĐ xuất phát từ TCLĐ nhưng không phải cứ phát sinh TCLĐ thì được xem là VALĐ. Về vấn đề này có hai quan điểm. Quan điểm thứ nhất (như các tác giả Lê Thị Hà, Liễu Thị Hạnh, Nguyễn Thị Hương định nghĩa về vụ án dân sự của nêu ở trên) cho rằng khi nào tranh chấp được đưa ra Tòa án thì khi đó hình thành vụ án. Quan điểm thứ hai xác định chỉ khi nào Tòa án thụ lý vụ án thì khi đó mới hình thành vụ án dân sự. Tác giả Nguyễn Hồng Nam xác định “*Chỉ khi các đương sự nộp đơn khởi kiện, các tài liệu, chứng cứ kèm theo đơn khởi kiện và thực hiện nghĩa vụ nộp tạm ứng án phí (nếu không thuộc diện được miễn nộp tạm ứng án phí theo quy định của pháp luật về án phí, lệ phí Tòa án) và Tòa án thụ lý vụ án dân sự thì như vậy mới phát sinh nghĩa vụ giải quyết vụ án dân sự của Tòa án*”³⁵. Giáo trình Luật Tố tụng dân sự Việt Nam của Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh cũng xác định “*Vụ việc dân sự phát sinh tại Tòa án nhân dân trong trường hợp cơ quan, tổ chức, cá nhân gửi đơn tới Tòa án có thẩm quyền đề nghị Tòa án giải quyết các vấn đề tranh chấp, các yêu cầu không có tranh chấp, phát sinh từ các quan hệ dân sự, hôn nhân gia đình, kinh doanh thương mại, lao động và được Tòa án thụ lý theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự*”³⁶.

Nghiên cứu sinh cho rằng các quan điểm nêu trên chưa hoàn toàn chính xác. TCLĐ có thể được giải quyết bằng nhiều phương thức khác nhau như thương

³⁵ Nguyễn Hồng Nam (2018), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam giải quyết các vụ việc dân sự có yếu tố nước ngoài*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, tr. 25.

³⁶ Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh (2018), *Giáo trình “Luật Tố tụng dân sự Việt Nam”*, NXB Hồng Đức, Hội Luật gia Việt Nam, trang 18.

lượng, hòa giải, trọng tài và tòa án. Khi yêu cầu Tòa án giải quyết, người khởi kiện phải có đơn khởi kiện. Đơn khởi kiện là cơ sở pháp lý quan trọng để Tòa án xem xét thụ lý VALĐ song không phải cứ có đơn khởi kiện ra Tòa án đã là VALĐ. TCLĐ chỉ được xác định là VALĐ chỉ khi tranh chấp đó đáp ứng các điều kiện thụ lý và được Tòa án thụ lý, vào sổ thụ lý vụ án thì khi đó mới được xác định là VALĐ. Trong giai đoạn khởi kiện, Tòa án đang xem xét các điều kiện thụ lý thì chưa thể xác định đó là VALĐ bởi tranh chấp đó không biết có đủ điều kiện để Tòa án thụ lý hay Tòa án sẽ trả lại đơn khởi kiện cho người khởi kiện. Cũng có trường hợp Tòa án đã có thông báo thụ lý vụ án nhưng sau đó phát hiện vụ việc không thuộc thẩm quyền giải quyết, chuyển vụ việc cho Tòa án có thẩm quyền. Khi đó, Tòa án có thẩm quyền mới xem xét và thụ lý lại. Chỉ khi nào việc khởi kiện của người khởi kiện được Tòa án có thẩm quyền thụ lý thì khi đó mới hình thành VALĐ.

Từ đó, có thể đưa ra khái niệm về VALĐ như sau: *“VALĐ là các TCLĐ được Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết theo trình tự, thủ tục mà pháp luật quy định đối với đơn khởi kiện của cơ quan, tổ chức, cá nhân”*.

- Đặc điểm (dấu hiệu) của vụ án lao động

Nhận diện đặc điểm hay dấu hiệu của vụ án là công việc rất quan trọng đối với Tòa án, bởi xác định sai vụ án là dân sự, kinh doanh - thương mại, hành chính hay lao động thì sẽ sai về thẩm quyền, áp dụng sai quy định pháp luật được áp dụng để giải quyết vụ án, nhất là khi các quan hệ luôn có sự giao thoa, đan xen và khó có thể tách bạch rõ ràng. Để nhận diện thế nào là VALĐ và phân biệt VALĐ với các vụ án khác, người ta thường dựa vào một số đặc điểm, dấu hiệu sau đây:

Thứ nhất, về dấu hiệu nhận diện hình thức của vụ án lao động.

Để phân biệt các vụ án khác nhau (là dân sự, kinh doanh - thương mại, lao động hay hành chính) dù ở bất cứ quốc gia nào, Tòa án thường có quy định về cách thức xác định các loại án này. Mục đích của việc quy định này là để nhằm phục vụ công tác quản lý hoạt động xét xử, thống kê. Vì thế, chúng ta có thể nhận diện là VALĐ thông qua ký hiệu được thể hiện trong các văn bản tố tụng mà Tòa án ban

hành trong quá trình xét xử. Ở Việt Nam, VALĐ được ký hiệu tắt trong các văn bản tố tụng do Toà án ban hành là LĐ, kinh doanh thương mại ký hiệu tắt là KDTM, dân sự ký hiệu tắt là DS. Nhìn vào thông báo thụ lý, quyết định đưa vụ án ra xét xử hay bản án của Toà án, chúng ta dễ dàng nhận diện đó là VALĐ hay vụ án khác. Các bên tranh chấp của VALĐ được gọi là đương sự. Khi Toà án thụ lý VALĐ, người khởi kiện trở thành nguyên đơn, người bị kiện là bị đơn. Bên cạnh đó, kết quả giải quyết vụ án của Toà án về nội dung luôn được thể hiện bằng các bản án hoặc quyết định công nhận sự thoả thuận của các đương sự. Đây cũng là dấu hiệu đặc trưng để phân biệt VALĐ với việc lao động.

Thứ hai, về bản chất của vụ án lao động

Như trên đã phân tích, VALĐ phát sinh từ TCLĐ. Để nhận diện bản chất vụ án có phải là VALĐ hay không, người ta phải nhận diện, đánh giá xem tranh chấp giữa các bên có phải là TCLĐ không? TCLĐ sẽ được nhận diện, xác định thông qua các dấu hiệu, đặc điểm sau đây.

+ *Một là, về chủ thể của tranh chấp lao động.*

Chủ thể là dấu hiệu quan trọng, đầu tiên khi nhận diện VALĐ. Chủ thể của TCLĐ thông thường là chủ thể của QHLĐ và trong một số trường hợp là các chủ thể trong quan hệ có liên quan đến QHLĐ. Bởi TCLĐ là tranh chấp phát sinh từ các mâu thuẫn xung đột giữa các chủ thể của QHLĐ và các quan hệ có liên quan đến QHLĐ. TCLĐ gồm hai loại TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. Do đó tùy theo từng loại tranh chấp mà chủ thể tranh chấp ở đây có thể là giữa NLĐ với NSDLĐ, giữa tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ. Ngoài ra trong một số trường hợp chủ thể của TCLĐ còn thể xảy ra giữa một số chủ thể không phải là chủ thể của QHLĐ như giữa tổ chức đưa NLĐ đi làm việc có thời hạn ở nước ngoài với NLĐ, giữa DN thuê lại lao động với NLĐ thuê lại...

+ *Hai là, về nội dung tranh chấp lao động.*

Không phải tất cả mọi tranh chấp giữa các chủ thể trong QHLĐ đều là TCLĐ và từ đó phát sinh VALĐ. Tranh chấp giữa các chủ thể của QHLĐ chỉ được xác

định là TCLĐ nếu nội dung của nó liên quan đến quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên trong QHLD như về việc làm, tiền lương, BHXH, quyền lợi của các bên khi chấm dứt HĐLĐ, trợ cấp thôi việc... Những tranh chấp nếu xảy ra giữa các chủ thể của QHLD nhưng không liên quan đến nội dung của QHLD thì cũng không được xác định là TCLĐ. Chẳng hạn như NLĐ vay tiền NSDLĐ. Khi phát sinh tranh chấp giữa các bên về việc vay tiền này thì đó là tranh chấp dân sự, không phải là TCLĐ.

+ *Ba là*, về quan hệ phát sinh tranh chấp lao động.

TCLĐ phát sinh từ QHLD hoặc quan hệ liên quan đến QHLD. QHLD bao gồm QHLD cá nhân, QHLD tập thể. TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. TCLĐ cá nhân thường gắn với HĐLĐ. TCLĐ tập thể thường gắn với thương lượng tập thể, TULĐTT. Để xác định tranh chấp giữa các bên có phải là TCLĐ cá nhân hay không, Toà án thường yêu cầu các bên tranh chấp phải cung cấp bản HĐLĐ. Trường hợp không có HĐLĐ bằng văn bản thì Toà án sẽ căn cứ vào các tình tiết, sự kiện trong hồ sơ vụ án để xác định, đánh giá xem giữa các bên có tồn tại QHLD trước khi tranh chấp được khởi kiện tại Toà án không thông qua các dấu hiệu mà các bên đã thoả thuận về công việc phải làm, tiền công và đặc biệt là yếu tố phụ thuộc về quản lý, điều hành của bên thực hiện công việc đối với bên trả tiền.

Tuy nhiên đối với TCLĐ tập thể, không phải TCLĐ tập thể nào cũng được đưa ra Tòa án giải quyết. Tòa án chỉ tiến hành giải quyết TCLĐ tập thể về quyền, không giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích. Bởi TCLĐ tập thể về quyền là tranh chấp trong trường hợp có vi phạm pháp luật, một bên tranh chấp cho rằng bên kia đã hiểu sai hoặc thực hiện không đúng pháp luật hoặc cam kết thỏa thuận giữa các bên nên có căn cứ, cơ sở để Tòa án giải quyết, ra phán quyết. Khác với TCLĐ tập thể về quyền, TCLĐ tập thể về lợi ích là tranh chấp phát sinh trong trường hợp không có vi phạm pháp luật, thường là trong quá trình các bên thương lượng tập thể, tập thể lao động muốn có được lợi ích cao hơn. Bởi vậy không thể đưa ra Tòa án giải quyết để đưa ra phán quyết mà chỉ có thể giải quyết bằng các phương thức thương lượng, hòa giải, trọng tài và nếu không giải quyết được thì tập thể lao động tiến hành đình công để gây sức ép với NSDLĐ.

1.1.1.2. Khái niệm và đặc điểm của việc lao động

- Khái niệm việc lao động

Việc dân sự là việc không có tranh chấp về quyền và lợi ích nhưng có yêu cầu của cá nhân, tổ chức đề nghị Tòa án công nhận một sự kiện pháp lý mà phát sinh quyền và nghĩa vụ của các cá nhân, tổ chức này³⁷. Giáo trình Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh định nghĩa “*Việc dân sự là việc cá nhân, cơ quan, tổ chức không có tranh chấp nhưng có yêu cầu Tòa án công nhận hoặc không công nhận một sự kiện pháp lý làm căn cứ phát sinh quyền, nghĩa vụ dân sự, hôn nhân gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động của mình hoặc của cá nhân, cơ quan, tổ chức khác; yêu cầu Tòa án công nhận cho mình quyền về dân sự, hôn nhân gia đình, kinh doanh thương mại, lao động*”³⁸.

Việc lao động phát sinh trong trường hợp không có tranh chấp về quyền và lợi ích nhưng các bên trong QHLD đề nghị Tòa án công nhận một sự kiện pháp lý có liên quan đến quyền và lợi ích của họ. Yêu cầu của các bên về lao động được gửi đến Tòa án có thể kể đến như yêu cầu Tòa án tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu. Trong trường hợp này giữa các bên không có sự tranh chấp về quyền và lợi ích mà các bên chỉ muốn Tòa án tuyên bố về tính pháp lý của chúng. Sự tuyên bố của Tòa án về tính pháp lý về HĐLĐ vô hiệu hay TULĐTT vô hiệu có thể sẽ liên quan, ảnh hưởng tác động đến quyền và lợi ích của các bên. Quyền và lợi ích của các bên có thể sẽ có những thay đổi khi có kết luận của Tòa án.

Từ phân tích trên có thể đưa ra khái niệm về việc lao động như sau: *Việc lao động là yêu cầu về lao động của cơ quan, tổ chức hoặc cá nhân được Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết theo trình tự, thủ tục theo quy định của pháp luật.*

- Đặc điểm của việc lao động

Thứ nhất, về dấu hiệu nhận diện hình thức của việc lao động.

³⁷ Lê Thị Hà, tldd, tr. 30-31.

³⁸ Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2013), *Giáo trình Luật Tố tụng dân sự Việt Nam*, Nxb Hồng Đức – Hội Luật gia Việt Nam, tr.19.

Cũng giống như VALĐ, việc lao động cũng được quy định và ký hiệu tắt trong các văn bản tố tụng do Toà án ban hành, ở Việt Nam được ký hiệu là VLĐ. Trong việc lao động không có đương sự mà chỉ có người yêu cầu. Bên cạnh đó, nếu kết quả giải quyết vụ án của Toà án về nội dung được thể hiện bằng các bản án hoặc quyết định công nhận sự thoả thuận của các đương sự thì kết quả giải quyết việc lao động chỉ được thể hiện thông qua quyết định giải quyết việc lao động.

Thứ hai, về bản chất việc lao động.

Như trên đã phân tích, trong việc lao động không có tranh chấp mà chỉ có yêu cầu. Để nhận diện bản chất có phải là việc lao động hay không, người ta phải nhận diện, đánh giá thông qua các dấu hiệu, đặc điểm sau đây.

Một là, việc lao động phát sinh từ yêu cầu về lao động.

Khác với VALĐ là phải bắt đầu từ mâu thuẫn, tranh chấp giữa các bên về quyền và lợi ích trong QHLĐ hoặc quan hệ liên quan đến QHLĐ, việc lao động không có mâu thuẫn, tranh chấp giữa các bên về quyền và lợi ích. Việc lao động thường liên quan đến việc yêu cầu Tòa án công nhận về tính pháp lý, giá trị pháp lý của một văn bản như HĐLĐ hoặc TULĐTT. Bởi vậy, nếu như trong VALĐ có nguyên đơn, bị đơn thì việc lao động không có bên đi kiện và bên bị kiện. Mặt khác nếu như ở VALĐ, nguyên đơn phải viết đơn khởi kiện thì trong việc lao động bên yêu cầu chỉ viết đơn yêu cầu.

Hai là, việc lao động chỉ được xác định khi yêu cầu về lao động được gửi đến Tòa án có thẩm quyền và được Tòa án xem xét giải quyết.

Việc lao động xuất phát từ yêu cầu về lao động của các chủ thể trong QHLĐ. Có thể từ phía NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ hoặc từ phía NSDLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ. Các chủ thể này gửi đơn đến Tòa án để yêu cầu giải quyết. Nếu không có yêu cầu của các chủ thể, Tòa án không xem xét giải quyết. Điều này đảm bảo tính tự định đoạt của đương sự phù hợp với bản chất của quan hệ dân sự nói chung, QHLĐ nói riêng là quan hệ tự do thoả thuận. Tuy nhiên, không phải tất cả mọi yêu cầu về lao động gửi ra Tòa án đều được xác định là việc lao động. Các yêu cầu về

lao động gửi ra Tòa án chỉ được xác định là việc lao động nếu những yêu cầu đó thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án và được Tòa án xem xét và tiến hành giải quyết theo quy định của pháp luật.

Từ những phân tích trên có thể đưa ra định nghĩa vụ việc lao động là *vụ việc được Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết theo trình tự, thủ tục mà pháp luật quy định đối các tranh chấp và yêu cầu về lao động của cơ quan, tổ chức, cá nhân*. Vụ việc lao động bao gồm VALĐ và việc lao động.

1.1.2. Khái niệm và đặc điểm thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.1.2.1. Khái niệm thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Thẩm quyền của Tòa án là khái niệm bắt nguồn từ quyền xét xử của Tòa án. Trong luật Urnammu (2.100 năm TCN) và Bộ luật Hammurabi (1.700 năm TCN), quyền xét xử là thẩm quyền phán xử một vụ kiện và đưa ra phán quyết do các pháp quan và Thẩm phán thực hiện³⁹. Quan điểm này đã được lịch sử khẳng định qua tư tưởng của nhiều triết gia. Montesquieu trong tác phẩm “*Tinh thần pháp luật*” (xuất bản lần đầu vào năm 1748) đã giải thích quyền xét xử là quyền “*trừng trị tội phạm, phân xử tranh chấp giữa các cá nhân*”⁴⁰. Từ điển luật học Black’s Law Dictionary của Hoa Kỳ đã định nghĩa quyền xét xử (judicial power) là “*thẩm quyền được trao cho tòa án và các thẩm phán xem xét và quyết định các vụ việc và đưa ra phán quyết có giá trị bắt buộc thi hành đối với các vụ việc ấy; quyền giải thích và áp dụng pháp luật khi có tranh cãi phát sinh từ việc một điều gì đó có phù hợp hay không phù hợp với pháp luật điều chỉnh việc ấy*”⁴¹. Đây là quyền áp dụng các quy định của pháp luật có liên quan để xác định rõ quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm, hậu quả pháp lý của các bên tham gia tranh chấp dựa trên những tình tiết khách quan của vụ việc. Thông qua việc thực hiện quyền xét xử, pháp luật được áp dụng, tôn

³⁹ Trịnh Tiến Việt và Vũ Đình Hoàng (2022), Thực hiện quyền tư pháp và đề xuất các cải cách tư pháp nhằm thực hiện tốt quyền tư pháp trong giai đoạn xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, (số 17), tr. 20.

⁴⁰ Montesquieu, (Hoàng Thanh Đạm dịch): *Tinh thần pháp luật*, Nxb. Lý luận chính trị, Hà Nội, 2006.

⁴¹ Brian A. Garner (Editor in Chief), *Black Law Dictionary*, 8th Edition, 2004, p.2478.

trọng và chấp hành bởi các tổ chức, cá nhân trong xã hội. Ở Việt Nam, Toà án được Hiến pháp quy định là chủ thể duy nhất được thực hiện quyền tư pháp. Nội hàm khái niệm quyền tư pháp bao gồm nhiều nội dung trong đó quyền phân định đúng - sai đối với các tranh chấp trong xã hội bằng một bản án có hiệu lực pháp luật chứa đựng những đặc trưng khác biệt, buộc các bên phải thi hành và quyền phán quyết, công nhận hoặc không công nhận các sự kiện pháp lý liên quan đến quyền con người hoặc có ý nghĩa làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các chủ thể⁴².

Thẩm quyền, theo Từ điển tiếng Việt được hiểu là “*xem xét để kết luận và định đoạt một vấn đề theo pháp luật*”⁴³. Theo Từ điển Luật học, thẩm quyền được hiểu “*là tổng hợp các quyền và nghĩa vụ hành động, quyết định của các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống bộ máy nhà nước do pháp luật quy định*”⁴⁴. Từ điển Luật học của Viện Khoa học pháp lý Bộ Tư pháp định nghĩa “*thẩm quyền là quyền chính thức được xem xét để kết luận và định đoạt, quyết định một vấn đề. Thẩm quyền xét xử của Toà án là quyền xem xét và quyết định trong hoạt động xét xử của Toà án theo quy định của pháp luật*”⁴⁵. Như vậy, theo các khái niệm này, thẩm quyền được gắn với khả năng của cơ quan công quyền khi thực hiện việc xem xét, giải quyết một vấn đề nào đó. Và theo nghĩa chung nhất, khái niệm thẩm quyền có nội hàm là quyền hành động và quyền quyết định. Quyền hành động là quyền được làm những công việc nhất định, còn quyền quyết định là quyền hạn giải quyết công việc đó trong phạm vi pháp luật cho phép.

Giáo trình Luật Tố tụng dân sự của Trường đại học Luật Hà Nội cho rằng: “*Trong khoa học pháp lý, thẩm quyền được hiểu là tổng hợp các quyền và nghĩa vụ hành động, quyết định của các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống bộ máy nhà nước do pháp luật quy định*”⁴⁶. Mỗi cơ quan, tổ chức khi thực hiện chức năng, nhiệm vụ

⁴² PGS.TS Nguyễn Hoà Bình, Một số nội dung cải cách tư pháp trong thời gian tới, *Tạp chí Toà án nhân dân số 6/2022*, tr 1-8.

⁴³ Viện Ngôn ngữ học (2003), *Từ điển Tiếng Việt*, NXb. Đà Nẵng, Đà Nẵng, tr. 922.

⁴⁴ Từ điển Luật Học (1999), Nxb Từ điển Bách khoa Hà Nội, tr. 459.

⁴⁵ Viện Khoa học pháp lý Bộ Tư pháp, tldđ, tr.701.

⁴⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội (2019), *Giáo trình Luật Tố tụng dân sự*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội, tr. 57.

của mình đều hoạt động trong một lĩnh vực nhất định, được giải quyết, quyết định trong khuôn khổ phạm vi theo quy định của pháp luật.

Tác giả Nguyễn Văn Huyền cho rằng “*thẩm quyền là tổng hợp các quyền mà pháp luật quy định cho một tổ chức hoặc một cán bộ, công chức nhà nước được thực hiện công việc trong các lĩnh vực và phạm vi nhất định*”⁴⁷. Tác giả Phạm Thị Thu Phương cho rằng thuật ngữ “*thẩm quyền được hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau: (i) Đây là khả năng mà pháp luật trao cho cơ quan công quyền hoặc cơ quan tài phán thực hiện công việc nhất định hoặc xét xử một vụ kiện; (ii) Đây là một khả năng cơ bản và tối thiểu để cơ quan công quyền xem xét và giải quyết một việc gì theo pháp luật hoặc (iii) Đây là quyền xem xét để kết luận và định đoạt một vấn đề theo pháp luật*”⁴⁸. Tác giả Ngô Thị Hương xác định “*Thẩm quyền được hiểu là quyền chính thức được xem xét để kết luận và định đoạt, quyết định một vấn đề*”⁴⁹.

Dù ở góc độ nào, khái niệm về thẩm quyền đều có điểm chung là thuật ngữ dùng để chỉ chức năng, nhiệm vụ và quyền hạn của một cá nhân, tổ chức trong việc xem xét, giải quyết một sự việc theo quy định của pháp luật. Thẩm quyền bao hàm hai nội dung cơ bản, đó là quyền xem xét giải quyết các vụ việc trong phạm vi pháp luật cho phép và quyền hạn trong việc ra các quyết định khi giải quyết vụ việc đó. Từ những phân tích đó, nghiên cứu sinh cho rằng: *Thẩm quyền là quyền hạn được thực hiện, giải quyết công việc trong phạm vi theo quy định của pháp luật*. Khi xem xét, giải quyết công việc thuộc thẩm quyền của mình, cơ quan, tổ chức có quyền ban hành các quyết định về giải quyết công việc đó.

Ở Việt Nam và các quốc gia khác trên thế giới, xét xử là hoạt động đặc quyền của Tòa án và cũng là hoạt động đặc thù riêng có của việc thực hiện quyền tư pháp, được tiến hành theo một thủ tục đặc biệt nhất mà không cơ quan nào của Nhà nước

⁴⁷ Nguyễn Văn Huyền (2002), *Thẩm quyền của tòa án các cấp theo Luật Tố tụng hình sự Việt Nam*”, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 12.

⁴⁸ Phạm Thị Thu Phương (2018), *Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ, tr. 51.

⁴⁹ Ngô Thị Thu Hương (2017), *Thẩm quyền theo vụ việc của Tòa án nhân dân trong việc giải quyết tranh chấp kinh doanh thương mại từ thực tiễn Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*, Luật văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.

có được⁵⁰. Điều 102 Hiến pháp năm 2013 Việt Nam quy định: “*Tòa án nhân dân là cơ quan xét xử của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam, thực hiện quyền tư pháp*”. Luật Tổ chức tòa án nhân dân năm 2014 của Việt Nam cũng quy định: “*Tòa án nhân dân nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam xét xử các vụ án hình sự, dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động, hình chính và giải quyết các việc khác theo quy định của pháp luật*”⁵¹. Như vậy, thẩm quyền của Tòa án trong hoạt động xét xử được hiểu như thế nào?

Dưới góc độ pháp lý, tác giả Nguyễn Văn Huyền cho rằng thẩm quyền của tòa án là sự “*tổng hợp các quyền mà pháp luật quy định cho tòa án được xét xử những vụ án cụ thể và quyết định đối với các vấn đề về nội dung vụ án hoặc đảm bảo cho việc xét xử trong giới hạn hoặc phạm vi nhất định*”⁵². Theo tác giả Lê Thị Hà, thẩm quyền của Tòa án là “*toàn bộ những quyền do pháp luật quy định theo đó Tòa án được tiến hành xem xét, giải quyết những vụ việc cụ thể theo quy định của pháp luật*”⁵³. Cùng với quan điểm này, tác giả Nguyễn Thị Hương cũng cho rằng “*Thẩm quyền của Tòa án là quyền năng pháp lý của Tòa án (quyền lực tư pháp, quyền tài phán của quốc gia) được xác định theo quy định của pháp luật quốc gia hoặc điều ước quốc tế có quyền xem xét thụ lý, giải quyết các vụ việc bằng một quyết định hoặc bản án của Tòa án theo trình tự, thủ tục của pháp luật tố tụng*”⁵⁴. Tiếp cận trực tiếp dưới góc độ về thẩm quyền, Từ điển giải thích thuật ngữ luật học về Luật Dân sự, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Tố tụng dân sự thì *thẩm quyền dân sự của Tòa án nhân dân được hiểu là thẩm quyền của tòa án trong việc xem xét, giải quyết các việc theo thủ tục tố tụng dân sự*⁵⁵. Giáo trình Luật Tố tụng dân sự của Trường Đại học Luật Hà Nội cho rằng: “*Thẩm quyền dân sự của tòa án là*

⁵⁰ Nguyễn Văn Quyền, Nguyễn Tất Viễn (Đồng chủ biên) (2018), *Quyền tư pháp trong Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam: Từ lý luận đến thực tiễn*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, tr. 183.

⁵¹ Khoản 2 Điều 2 Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014.

⁵² Nguyễn Văn Huyền (2002), tldd, tr. 22.

⁵³ Lê Thị Hà (2005), tldd, tr. 31.

⁵⁴ Vũ Thị Hương (2020), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong mối tương quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 50.

⁵⁵ Trường đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển thuật ngữ luật học (Luật Dân sự, Luật Hôn nhân và Gia đình, Luật Tố tụng dân sự)*, Nxb Công an nhân dân, tr. 194.

quyền xem xét giải quyết các vụ việc và quyền hạn ra các quyết định khi xem xét giải quyết các vụ việc đó theo thủ tục tố tụng dân sự của tòa án”.

Như vậy có thể thấy, nội hàm của thuật ngữ "thẩm quyền của Tòa án" là khái niệm có nội dung rất rộng, nhìn chung được hiểu trên hai phương diện là quyền xem xét giải quyết các vụ việc trong phạm vi pháp luật cho phép (còn được hiểu là thẩm quyền xét xử, *gọi tắt là thẩm quyền xem xét giải quyết của Tòa án*) và quyền hạn trong việc ra các quyết định khi giải quyết vụ việc đó (còn được hiểu là quyền hạn của Tòa án, *gọi tắt là thẩm quyền quyết định của Tòa án*). Việc thực hiện các quyền này của Tòa án phải tuân thủ theo trình tự, thủ tục tố tụng nhất định. Tuy nhiên, các định nghĩa trên chưa thể hiện được đặc quyền xét xử của Tòa án là áp dụng pháp luật để phân định sự đúng, sai đối với yêu cầu đề nghị Tòa án giải quyết.

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động như sau: *“Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động là quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động và ra quyết định phân xử tính đúng đắn, hợp pháp khi xem xét, giải quyết vụ việc đó thông qua việc áp dụng pháp luật theo thủ tục tố tụng chặt chẽ nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tổ chức, cá nhân”.*

Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động bao gồm: thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động và thẩm quyền quyết định của Tòa án trong quá trình giải quyết vụ việc đó. Thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động là tổng hợp các loại vụ việc lao động mà Tòa án có thẩm quyền thụ lý và giải quyết theo thủ tục tố tụng. Thẩm quyền quyết định của Tòa án là quyền quyết định, phân xử tính đúng đắn, hợp pháp đối với yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố, yêu cầu độc lập khi Tòa án xem xét giải quyết vụ việc lao động. Quyền quyết định gồm quyết định về những vấn đề tố tụng (như thụ lý hay trả lại đơn khởi kiện, đình chỉ hoặc tạm đình chỉ giải quyết vụ việc lao động...) và quyết định giải quyết nội dung vụ việc (xác định việc xử lý kỷ luật sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là đúng hay trái pháp luật, chấp nhận hoặc không chấp nhận yêu cầu khởi kiện ...). Trong luận án này, về quyền quyết định để hướng đúng mã ngành, nghiên cứu sinh

chỉ nghiên cứu về quyền quyết định giải quyết nội dung vụ việc lao động, không nghiên cứu quyền quyết định về tố tụng của Tòa án.

1.1.2.2. Đặc điểm thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Từ khái niệm trên, thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động có những đặc điểm sau đây.

Thứ nhất, căn cứ phát sinh thẩm quyền của Tòa án là dựa trên đơn khởi kiện, đơn yêu cầu của chủ thể có quyền khởi kiện, quyền yêu cầu.

Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động là nội dung gắn liền với chức năng, nhiệm vụ của Tòa án. Tuy nhiên, Tòa án không tự mình thực hiện được mà phải dựa trên cơ sở đơn khởi kiện, đơn yêu cầu của chủ thể có quyền khởi kiện, quyền yêu cầu được gửi đến Tòa án. Khi đó, Tòa án mới thực hiện được chức năng, nhiệm vụ của mình.

Thứ hai, thẩm quyền xem xét giải quyết và thẩm quyền quyết định khi giải quyết vụ việc lao động của Tòa án có mối quan hệ chặt chẽ với nhau.

Thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động của Tòa án sẽ phân định những vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án với các cơ quan, chủ thể khác có thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động cũng như phân định giữa Tòa án này với Tòa án khác khi giải quyết vụ việc. Khi giải quyết vụ việc lao động, Tòa án (thông qua Thẩm phán và Hội đồng xét xử) sẽ xác định thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động trước rồi sau đó mới tiến hành thẩm quyền quyết định. Thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động là điều kiện tiền đề của thẩm quyền quyết định. Nếu Tòa án không có thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động thì cũng không có thẩm quyền quyết định giải quyết vụ việc lao động đó. Khi xác định thẩm quyền xem xét giải quyết, Tòa án phải căn cứ vào pháp luật tố tụng và pháp luật nội dung lao động nhưng với thẩm quyền quyết định, Tòa án chỉ căn cứ vào quy định pháp luật lao động để chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu khởi kiện.

Thứ ba, thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết VALĐ là thẩm quyền có điều kiện.

Khác với các vụ án dân sự, vụ án kinh doanh – thương mại, về cơ bản (chỉ trừ một số vụ án), các VALĐ trước khi được Toà án giải quyết phải qua hoà giải cơ sở. Nếu chưa qua thủ tục hoà giải cơ sở thì Toà án không có thẩm quyền giải quyết. Điều này xuất phát từ chỗ QHLD được hình thành trên cơ sở sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ. Mục tiêu của việc giải quyết TCLĐ duy trì mối QHLD hài hoà ổn định, giảm thiểu được chi phí tố tụng, thời hạn giải quyết để tránh ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của NSDLĐ cũng như ổn định công việc, thu nhập, đời sống của NLĐ. Bởi vậy, để đạt được mục tiêu này, hoà giải sẽ là phương thức tốt nhất, tạo ra sự đồng thuận giữa các bên, rút ngắn được quá trình tố tụng, hạn chế việc tái xung đột và tranh chấp tiếp theo trong QHLD. Vì vậy, trước khi yêu cầu Toà án giải quyết, TCLĐ phải được hoà giải trước.

Thứ tư, thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động.

Tòa án có thẩm quyền giải quyết các vụ việc lao động, song thẩm quyền này không phải là vô hạn mà nó được giới hạn bởi các quy định của pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động. Ở góc độ thứ nhất, thẩm quyền xem xét giải quyết cần phải tuân theo quy định của pháp luật tố tụng để xác định thẩm quyền của Tòa án theo loại việc, theo cấp xét xử hay theo lãnh thổ, theo sự lựa chọn của nguyên đơn, người yêu cầu. Dựa trên bản chất quan hệ mà các bên tranh chấp đã xác lập trước đó và yêu cầu khởi kiện, Toà án sẽ xác định quan hệ pháp luật tranh chấp giữa các bên là loại quan hệ gì, yêu cầu gì. Từ đó, trên cơ sở tình tiết, sự kiện, chứng cứ có trong hồ sơ vụ việc được cung cấp, căn cứ vào quy định của pháp luật tố tụng cũng như thoả thuận lựa chọn phương thức giải quyết tranh chấp của các bên mà Toà án sẽ xác định vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án không, nếu có thì của Tòa án nào, cấp nào.

Trên phương diện nội dung, Tòa án cần phải căn cứ vào pháp luật lao động để giải quyết yêu cầu của vụ việc. VALĐ phát sinh từ TCLĐ, các yêu cầu về lao động cũng là các vấn đề được đề cập trong pháp luật lao động. Bởi vậy, khi giải quyết VALĐ về mặt nội dung cũng như các yêu cầu về lao động, trên cơ sở các tình tiết,

sự kiện, chứng cứ mà các bên cung cấp và yêu cầu khởi kiện, Tòa án căn cứ vào các quy định của pháp luật lao động để quyết định chấp nhận, chấp nhận một phần hay không chấp nhận yêu cầu khởi kiện. Khác với các vụ án dân sự và vụ án kinh doanh - thương mại là phán quyết của Tòa án chỉ quyết định những nội dung liên quan đến quyền lợi của các bên tranh chấp thì trong VALĐ, Tòa án còn quyết định những nội dung về việc thực hiện pháp luật lao động như buộc NSDLĐ phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho Nhà nước.

Thứ năm, thẩm quyền của Tòa án luôn bị giới hạn bởi yêu cầu của đương sự. Tòa án không được quyền ra quyết định vượt quá yêu cầu của đương sự.

Đây là đặc điểm giúp chúng ta phân biệt thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc dân sự nói chung, vụ việc lao động nói riêng so với vụ án hình sự. Ở vụ án hình sự, cơ quan điều tra tiến hành khởi tố do có dấu hiệu của tội phạm. Tòa án sẽ tiến hành giải quyết trên cơ sở quyết định của cơ quan có thẩm quyền. Còn đối với VALĐ, tranh chấp được phát sinh trên cơ sở của QHLD và các quan hệ có liên quan. QHLD về bản chất được hình thành trên cơ sở sự thương lượng, thỏa thuận giữa các bên. NLD và NSDLĐ tự nguyện ký kết hợp đồng, tự thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ các bên trong hợp đồng, bởi vậy khi tranh chấp xảy ra các bên phải được quyền tự quyết định những yêu cầu cần phải giải quyết. Bởi vậy, Tòa án cần phải tôn trọng quyền tự định đoạt của đương sự. Tòa án sẽ chỉ giải quyết và quyết định những nội dung trong phạm vi yêu cầu của các bên. Những nội dung vượt quá yêu cầu của đương sự Tòa án sẽ không giải quyết.

Thứ sáu, bản án và quyết định của Tòa án được đảm bảo cưỡng chế thi hành.

Bản án, quyết định của Tòa án là hình thức thể hiện ra bên ngoài thẩm quyền của Tòa án, trong đó chứa đựng quyết định phân xử về tính đúng, sai của vụ việc. Ở các phương thức thương lượng, hòa giải và trọng tài, việc thực thi biên bản hòa giải thành, quyết định của hội đồng trọng tài hoàn toàn trên cơ sở sự tự nguyện của các bên. Trường hợp các bên không thực hiện cũng khó được đảm bảo cưỡng chế thi hành. Ngược lại, phán quyết của Tòa án bao giờ cũng được đảm bảo cưỡng chế thi

hành bởi Tòa án thực hiện quyền tư pháp, nhân danh Nhà nước xét xử các vụ việc lao động trên cơ sở pháp luật.

1.1.3. Ý nghĩa của việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động có ý nghĩa rất quan trọng.

Thứ nhất, xác định đúng Tòa án có thẩm quyền giải quyết là điều kiện quan trọng, tiên quyết và tiền đề bảo đảm cho việc giải quyết tranh chấp, yêu cầu lao động được thực hiện đúng thủ tục tố tụng. Căn cứ vào thẩm quyền, Tòa án sẽ áp dụng thủ tục tố tụng tương ứng cho vụ án hay việc lao động. Việc xác định thẩm quyền của Tòa án không chỉ có ý nghĩa đối với nhà nước mà còn có ý nghĩa với các bên đương sự và các đối tượng có liên quan. Xác định đúng thẩm theo loại việc của Tòa án về giải quyết vụ việc lao động sẽ giúp đương sự nhanh chóng thực hiện được quyền khởi kiện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình, tránh được việc gửi đơn kiện ra Tòa án không có thẩm quyền gây mất thời gian và chi phí không đáng có. Đây đồng thời cũng là một bảo đảm cho việc thực hiện quyền tiếp cận công lý của công dân.

Thứ hai, việc xác định đúng, khoa học, hợp lý thẩm quyền theo cấp Tòa án và giữa các Tòa án tạo ra một cơ chế pháp lý hữu hiệu để giải quyết vụ việc lao động, tạo thuận lợi cho các đương sự tham gia tố tụng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước tòa án, giảm bớt chi phí, khó khăn cho đương sự. Bên cạnh đó, việc xác định thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động theo lãnh thổ giữa các Tòa án một cách khoa học, hợp lý còn có ý nghĩa quan trọng trong việc đảm bảo tính chuyên sâu và thành thạo về chuyên môn, nghiệp vụ cần thiết của đội ngũ cán bộ ở mỗi Tòa án và các điều kiện khác, trên cơ sở đó có kế hoạch đáp ứng bảo đảm cho Tòa án thực hiện được chức năng, nhiệm vụ⁵⁶.

⁵⁶ Trường Đại học Luật Hà Nội (2019), *Giáo trình luật Tố tụng dân sự*, Nxb Công an nhân dân, tr. 60.

Hệ thống Tòa án không thể hoạt động có hiệu quả nếu không xác định rõ thẩm quyền theo loại việc, theo lãnh thổ và thẩm quyền của các cấp Tòa án trong việc giải quyết các vụ việc lao động. Hoạt động của bộ máy Tòa án sẽ rối loạn, chông chéo nếu không xác định thẩm quyền của các Tòa án một cách hợp lý. Vì vậy, việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các vụ việc dân sự nói chung, lao động nói riêng một cách chính xác, khoa học sẽ tránh được sự chông chéo khi thực hiện nhiệm vụ giữa Tòa án với các cơ quan, tổ chức khác, giữa các Tòa án với nhau, giữa các tòa trong một Tòa án, đồng thời góp phần làm cho các Tòa án giải quyết đúng đắn, có hiệu quả các vụ việc lao động. Điều đó sẽ tạo điều kiện cho các bên đương sự tham gia tố tụng, bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của mình, tiết kiệm được thời gian, công sức, các chi phí cho đương sự và cho cả Tòa án. Việc xác định thẩm quyền Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động một cách hợp lý, khoa học còn tạo điều kiện cho các Thẩm phán tích lũy kinh nghiệm, có kiến thức chuyên sâu về một lĩnh vực mà Thẩm phán đảm nhận, góp phần nâng cao chất lượng giải quyết vụ việc dân sự.

Thứ ba, việc xác định đúng quyền hạn của Tòa án trong việc đưa ra các phán quyết trong giải quyết các vụ việc lao động có ý nghĩa mang tính quyết định đến quyền và lợi ích của các đương sự. Trong quá trình giải quyết các VALĐ, Tòa án được quyền quyết định những vấn đề gì, quyết định đến đâu, quyết định ở mức độ nào sẽ là những ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của các đương sự. Các quyết định của Tòa án được thể hiện trong bản án hoặc quyết định góp phần giải quyết dứt điểm TCLĐ, góp phần bảo vệ NLD, NSDLĐ và quyền, lợi ích hợp pháp của họ khi các tranh chấp xảy ra, bảo vệ lợi ích của nhà nước và xã hội, giải quyết quyền lợi của các bên theo quy định của pháp luật, ổn định sản xuất kinh doanh tại doanh nghiệp. Khi bản án, quyết định về lao động được tuyên thì lợi ích hợp pháp của các bên được thi hành một cách triệt để nhất, các bên phải tuyệt đối tuân thủ bởi Tòa án là cơ quan duy nhất có quyền xét xử, nhân danh Nhà nước. Những mâu thuẫn trong QHLD được giải quyết dứt điểm, kịp thời, đảm bảo sự hài hoà về lợi ích giữa các bên sẽ là động lực thúc đẩy sự phát triển của quan hệ lao động trong xã hội.

Thứ tư, các quyết định của Tòa án không chỉ có tác dụng giúp các bên tranh chấp, bên yêu cầu hiểu rõ hơn về quyền và nghĩa vụ của mình mà còn giúp các tổ chức, cá nhân khác có ý thức hơn trong việc thực hiện pháp luật lao động, từ đó góp phần hạn chế những TCLĐ xảy ra trong tương lai, bảo đảm tính pháp chế. Ngoài ra, việc thực hiện thẩm quyền của Tòa án thông qua các quyết định là cơ sở để đánh giá cơ chế giải quyết TCLĐ thông qua hai trong ba tiêu chí (gồm hiệu quả, công bằng và tiếng nói của các bên). Các tiêu chí này hỗ trợ việc đánh giá khả năng tuân thủ các Công ước ILO có liên quan bao gồm Công ước 87 và Công ước 98. Cơ chế hiệu quả là cơ chế đảm bảo tiết kiệm các nguồn lực hạn chế như thời gian và tiền bạc vừa thúc đẩy hiệu quả công việc. Cơ chế công bằng là một cơ chế không thiên vị và đạt được sự đồng thuận cao, do đó nó đáng tin cậy. Một thiết chế công bằng bao gồm các biện pháp chống lại việc ra các quyết định tùy tiện và không nhất quán, tránh bị trả thù từ việc xảy ra tranh chấp hợp pháp⁵⁷.

1.2. Điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.2.1. Khái niệm và các nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

1.2.1.1. Khái niệm pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Pháp luật được hiểu là những quy tắc xử sự mang tính bắt buộc chung do Nhà nước ban hành hoặc thừa nhận và đảm bảo thực hiện, thể hiện ý chí của giai cấp thống trị và là nhân tố điều chỉnh các quan hệ xã hội phát triển phù hợp với lợi ích của giai cấp mình. Trong xã hội hiện đại, pháp luật được hiểu là tập hợp các quy tắc điều chỉnh hành vi của con người được áp dụng cho tất cả các thành viên trong cộng đồng xã hội và được thực thi bởi cơ quan chính quyền thông qua việc áp dụng chế tài cho các chủ thể vi phạm.

⁵⁷ Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), (2019), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam: Báo cáo chẩn đoán nhanh*, tr. 7.

TCLĐ là hiện tượng mang lại khá nhiều hệ lụy phiền toái cho NLĐ, NSDLĐ. Vì vậy, việc giải quyết TCLĐ mang ý nghĩa quan trọng đối với các bên tranh chấp cũng như toàn xã hội. Giải quyết VALĐ cũng như các việc lao động tại Tòa án là việc Tòa án thụ lý và tiến hành những thủ tục theo luật định nhằm giải quyết những tranh chấp phát sinh giữa cá nhân NLĐ, nhóm người NLĐ, tổ chức đại diện NLĐ với NSDLĐ, tổ chức đại diện NSDLĐ về quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên trong QHLĐ, khôi phục các quyền và lợi ích hợp pháp đã bị xâm hại; xóa bỏ tình trạng bất bình, mâu thuẫn giữa NLĐ và NSDLĐ, duy trì và củng cố QHLĐ, đảm bảo sự ổn định trong sản xuất.

Có nhiều phương thức khác nhau để giải quyết TCLĐ như thương lượng, hòa giải, trọng tài và Tòa án. Trong các phương thức này, phương thức giải quyết tranh chấp tại Tòa án được xem là phương thức mà các đương sự thường hay sử dụng đến bởi thông qua Tòa án, TCLĐ giữa các bên sẽ được giải quyết một cách triệt để, dứt khoát. Các quyết định của Tòa án được đảm bảo cưỡng chế thi hành. Tuy nhiên, một vấn đề cần được đặt ra là Tòa án có thẩm quyền đến đâu, có quyền hạn như thế nào cả về phương diện tố tụng và phương diện nội dung trong việc thụ lý và giải quyết tranh chấp. Pháp luật cần phải quy định và xác định rõ vấn đề này để tạo khung pháp lý cho Tòa án trong việc thực hiện các nhiệm vụ, chức năng cũng như thẩm quyền của mình, tránh tình trạng vụ việc được đưa ra nhưng Tòa án từ chối giải quyết hoặc Tòa án lạm quyền. Bởi vậy, pháp luật cần phải điều chỉnh vấn đề này, cần có những quy định để xác định cũng như giới hạn thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các vụ việc lao động, đảm bảo sự tôn nghiêm của pháp luật.

Qua đó, có thể hiểu pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động là *tổng thể các quy phạm pháp luật do các cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhằm quy định về thẩm quyền của Tòa án trong xem xét, giải quyết các vụ việc lao động cũng như ra các quyết định khi xem xét, giải quyết vụ việc đó.*

1.2.1.2. Các nguyên tắc cơ bản điều chỉnh pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Là một nội dung của tố tụng dân sự nên pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết các vụ việc lao động chịu sự điều chỉnh của một số nguyên tắc cơ bản sau đây:

Thứ nhất, thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án được thực hiện theo thủ tục tố tụng dân sự và phải đảm bảo nguyên tắc trình tự pháp luật công bằng, độc lập.

Xét về tính chất của vụ việc, thẩm quyền của Tòa án được chia ra làm ba dạng chính: thẩm quyền giải quyết các vụ việc hình sự, thẩm quyền giải quyết các vụ việc hành chính và thẩm quyền giải quyết các vụ việc dân sự. Do tính chất của các loại vụ việc hình sự, hành chính, dân sự khác nhau, có những đặc điểm đặc thù riêng biệt khác nhau nên mỗi loại vụ việc được giải quyết bằng thủ tục tố tụng khác nhau. Các vụ việc lao động được xếp vào vụ việc dân sự theo nghĩa rộng bởi QHLD được hình thành trên cơ sở sự thương lượng thỏa thuận giữa hai bên NLD và NSDLĐ. Quan hệ này thuộc phạm vi điều chỉnh của luật tư nên được giải quyết theo thủ tục tố tụng dân sự.

Luật tố tụng dân sự là lĩnh vực pháp luật thủ tục bao gồm tập hợp các quy định về quy trình thực thi một quyền, nghĩa vụ của chủ thể quan hệ pháp luật dân sự tại Tòa án; các quyền và nghĩa vụ dân sự này được quy định bởi luật nội dung. Pháp luật tố tụng dân sự là công cụ cơ bản để hiện thực hoá các quyền dân sự và bảo vệ quyền dân sự, thiết lập cơ chế và trình tự giải quyết tranh chấp dân sự giữa các tổ chức, cá nhân tại Tòa án. Theo trình tự tố tụng dân sự quy định, các bên trong quan hệ pháp luật dân sự có quyền khởi kiện người khác có hành vi xâm phạm về quyền dân sự của mình nhằm yêu cầu Tòa án áp dụng các chế tài, các biện pháp khắc phục để ngăn chặn hành vi xâm phạm, khôi phục quyền lợi cho họ. Với ý nghĩa đó, luật tố tụng dân sự có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền con người và việc xây dựng, thực thi các quy phạm pháp luật tố tụng dân sự đòi hỏi bảo đảm nguyên tắc trình tự pháp luật công bằng.

Trong một xã hội dân chủ, các quốc gia đều hướng đến việc xây dựng Nhà nước pháp quyền. Trong Nhà nước pháp quyền, mục đích quan trọng nhất của tố

tụng tư pháp là bảo đảm cho mọi đối tượng trong xã hội có quyền tiếp cận công lý, tiếp cận Toà án một cách không hạn chế và được xét xử công bằng. Đây cũng được coi là một trong những nguyên tắc bản chất của quyền tư pháp và cũng là một đặc trưng cơ bản bảo đảm quyền con người bằng Toà án.

Quyền tiếp cận công lý là khả năng tiếp cận công lý của con người được xác lập trên cơ sở các quy tắc xã hội, trong đó các quy tắc pháp luật có vị trí đặc biệt quan trọng, nó bị chi phối không chỉ pháp luật vật chất, mà cả pháp luật thủ tục (tổ tụng)⁵⁸. Quyền tiếp cận công lý vừa là yêu cầu, vừa là mục tiêu của sự phát triển, là sự bảo đảm tự do, dân chủ của Nhà nước pháp quyền. Mục tiêu cuối cùng của tiếp cận công lý là bảo đảm quyền được xét xử công bằng, được khôi phục lại quyền lợi bị xâm hại bởi các chủ thể khác. Điều 10 Tuyên ngôn thế giới về nhân quyền (UDHR) quy định rằng “mọi người đều bình đẳng về quyền được xét xử công bằng và công khai bởi một toà án độc lập và khách quan”.

Quyền tiếp cận công lý đòi hỏi một số nguyên lý cơ bản trong đó có nguyên lý thượng tôn pháp luật và tư pháp công bằng, độc lập. Thượng tôn pháp luật có nghĩa pháp luật được coi là nền tảng cho mọi quan hệ xã hội, là thước đo đánh giá và điều chỉnh hành vi của mọi chủ thể trong xã hội. Tư pháp công bằng, độc lập thể hiện thông qua thực tế là các toà án và thẩm phán phải là hệ thống cầm cân nảy mực, thực sự công bằng, vô tư, chuyên nghiệp, hoạt động chỉ tuân theo pháp luật mà không chịu áp lực của bất cứ cá nhân, tổ chức nào. Pháp luật tổ tụng dân sự là công cụ cơ bản để bảo vệ quyền dân sự, quyền con người, thiết lập cơ chế và trình tự giải quyết tranh chấp dân sự giữa các tổ chức, cá nhân tại Toà án. Vì vậy, việc xây dựng và thực thi quy phạm pháp luật tổ tụng dân sự đòi hỏi phải đảm bảo nguyên tắc trình tự pháp luật công bằng (due process of law).

Thế giới hiện nay tồn tại hai mô hình tổ tụng cơ bản là mô hình TTDS của châu Âu lục địa và mô hình TTDS Anh-Mỹ. Điểm tương đồng cơ bản giữa hai mô hình này đều được thiết kế dựa trên những nguyên tắc căn bản trình tự pháp luật

⁵⁸ Phạm Hồng Thái (2020), Tư tưởng về công lý và quyền tiếp cận công lý trong pháp luật Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội (Chuyên san pháp luật)*, tập 36, số 01, tr 15 – 26.

công bằng giữa mọi công dân trước pháp luật. Các chủ thể khi tham gia quan hệ TTDS hoàn toàn bình đẳng về việc được hưởng quyền, thực hiện nghĩa vụ, địa vị pháp lý dù họ có là ai, ở địa vị xã hội nào.

Trình tự pháp luật công bằng gồm hai khía cạnh: trình tự công bằng thủ tục (procedural due process) và trình tự công bằng nội dung (substantive due process). Hai yếu tố cốt lõi của trình tự công bằng thủ tục trong tố tụng dân sự là chủ thể có quyền được thông báo và quyền được lắng nghe bởi một toà án vô tư, không thiên vị trước khi chủ thể đó bị tước đoạt tự do hoặc tài sản⁵⁹. Tại Hoa Kỳ⁶⁰, dựa trên nền tảng của mô hình tranh tụng với đặc trưng là các bên đương sự đóng vai trò chủ động, thẩm phán ở vị trí bị động, trung lập, lắng nghe các bên trình bày, nội hàm quyền thủ tục công bằng tạo nên một hệ thống các giá trị cơ bản hay các bảo đảm về tố tụng (procedural safeguards) gồm 6 quyền như quyền được thông báo, quyền được lắng nghe, quyền được xét xử bởi một toà án vô tư, không thiên vị, quyền chất vấn và thẩm tra chéo nhân chứng, quyền được xét xử chỉ căn cứ trên hồ sơ, chứng cứ của vụ án, quyền có luật sư. Theo nguyên tắc trình tự pháp luật công bằng, toà án mỗi bang chỉ có thẩm quyền xét xử đối với con người và tài sản nằm trong phạm vi lãnh thổ của mình và không bang nào có thẩm quyền trực tiếp đối với người hay tài sản ở ngoài lãnh thổ của bang đó. Tuy nhiên, do sự phát triển của xã hội, Toà án Tối cao Hoa Kỳ đã đưa ra tiêu chí mới để xác định thẩm quyền dựa trên tính chất của mối liên hệ giữa cá nhân, pháp nhân với một bang nào đó.

Ở Châu Âu, thuật ngữ trình tự công bằng được thay bằng thuật ngữ quyền được xét xử công bằng (right to a fair trial), được ghi nhận tại Điều 6 Công ước Châu Âu về nhân quyền và Điều 47 Hiến chương Châu Âu về các quyền cơ bản. Quyền được xét xử công bằng gồm 9 quyền: quyền tiếp cận toà án, quyền được hưởng quy trình tố tụng tranh tụng, quyền bình đẳng giữa các đương sự, quyền tham dự phiên toà/quyền được xét xử bằng lời, quyền được luật sư bảo vệ, quyền

⁵⁹ Nguyễn Văn Quân và Nguyễn Bích Thảo (2020), Các quyền thủ tục công bằng trong tố tụng dân sự ở một số quốc gia trên thế giới và ở Việt Nam, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội (Chuyên san Luật học)*, Tập 36, (Số 01), tr. 51-62.

⁶⁰ Nguyễn Văn Quân và Nguyễn Bích Thảo (2020), tld d, tr. 54-55.

được tổng đạt một cách hữu hiệu, quyền được cung cấp lí do đầy đủ cho phán quyết của toà án, quyền được thi hành án một cách nhanh chóng và quyền không bị xem xét lại bản án chung thẩm đã có hiệu lực pháp luật.

Thứ hai, Toà án phải đảm bảo các quyết định của mình phải được thực hiện trên cơ sở nguyên tắc độc lập xét xử.

Độc lập xét xử là chuẩn mực chung được áp dụng trên phạm vi toàn thế giới và là nguyên tắc căn bản, quan trọng nhất đối với hoạt động xét xử của Toà án dù mô hình tổ tụng là tranh tụng, thẩm vấn hay kết hợp. Điều này đã được ghi nhận tại khoản 2 Điều 14 Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1966. Sự độc lập này được thể hiện giữa các cấp Toà án trong xét xử và Thẩm phán khi xét xử không phải chịu bất cứ áp lực, chi phối hoặc ý chí nào đó đến từ tổ chức, cá nhân hoặc bị chi phối bởi lợi ích, ý chí của đương sự trong vụ việc. Không có độc lập xét xử, sẽ không có những phán quyết của Toà án đảm bảo sự công bằng, nghiêm minh, đúng pháp luật. Nguyên tắc độc lập của thẩm phán không phải được sinh ra vì lợi ích của cá nhân thẩm phán mà được tạo ra để bảo vệ con người khỏi sự lạm dụng quyền lực. Nó xuất phát từ nhận thức rằng thẩm phán không được hành động một cách tùy tiện mà giải quyết vụ việc theo ý chí chủ quan của mình mà trách nhiệm của họ là và mãi mãi là áp dụng pháp luật⁶¹.

Thứ ba, Toà án phải tôn trọng quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự, tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên trong QHLD.

Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của QHLD. QHLD được hình thành trên cơ sở sự thương lượng thỏa thuận giữa các bên NLD và NSDLĐ. Trong quan hệ này quyền và nghĩa vụ của các bên là do các bên tự thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật và khả năng thực tế của mỗi bên bởi vậy khi giải quyết các vụ việc lao động Tòa án cần phải tôn trọng quyền tự định đoạt cũng như tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên. Tôn trọng quyền tự định đoạt ở đây được hiểu là tôn trọng sự

⁶¹ Tường Duy Kiên (2021), Cải cách tư pháp bảo vệ công lý, quyền con người đáp ứng yêu cầu xây dựng nhà nước pháp quyền và hội nhập quốc tế ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội (Chuyên san pháp luật), tập 37, số 4 (2021), tr 36 - 47.

lựa chọn yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết và yêu cầu giải quyết cái gì thì Tòa án chỉ xem xét giải quyết trên cơ sở yêu cầu đó. Trong quá trình giải quyết, nếu các đương sự thỏa thuận được với nhau, Tòa án sẽ ghi nhận và trên cơ sở đó công nhận sự thỏa thuận của các bên.

Mục đích trực tiếp của luật TTDS là bảo vệ lợi ích tư của các bên tranh chấp nên một trong những nguyên tắc cơ bản của luật TTDS là trao quyền tự quyết định và định đoạt cho đương sự, chủ thể của lợi ích. Tòa án, người tiến hành tố tụng chỉ thực hiện các nhiệm vụ làm sáng tỏ vụ việc để giải quyết trên cơ sở pháp luật chứ không thay mặt cho đương sự quyết định những lợi ích của họ. Chính vì vậy, các quy định của pháp luật TTDS về thẩm quyền của Tòa án phải dựa trên nguyên tắc này. Tòa án phải có trách nhiệm tôn trọng quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự, trừ trường hợp quyền quyết định và tự định đoạt đó là trái pháp luật và đạo đức xã hội.

Tôn trọng quyết định và tự định đoạt của đương sự còn được thể hiện trong phạm vi xem xét, giải quyết của Tòa án được giới hạn bởi yêu cầu của đương sự khi giải quyết các vụ việc lao động. Tòa án có thẩm quyền giải quyết các vụ việc lao động, song không có nghĩa Tòa án có quyền giải quyết và quyết định mọi vấn đề. Khi xem xét, giải quyết các vụ việc lao động, Tòa án cần phải dựa vào yêu cầu của đương sự. Hay nói cách khác, phạm vi xem xét và giải quyết của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động phụ thuộc vào yêu cầu của đương sự và Tòa án chỉ giải quyết trên cơ sở yêu cầu của đương sự dù yêu cầu đó ít hơn những gì mà pháp luật quy định. Những vấn đề mà đương sự không yêu cầu, Tòa án cũng không tự mình giải quyết. Bởi vậy, có thể hiểu rằng giới hạn hay phạm vi xét xử của Tòa án không phải là vô hạn, không phải do Tòa án tự quyết định mà nó được giới hạn ở các yêu cầu của đương sự.

Một vấn đề đặt ra ở đây là Tòa án sẽ tôn trọng sự thỏa thuận hợp pháp của các bên. Vấn đề đặt ra ở đây thế nào là thỏa thuận hợp pháp? Trong quan hệ dân sự *“Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã*

*hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng*⁶². Theo quy định này, thỏa thuận của các bên chỉ bị giới hạn bởi điều cấm của luật. Song trong QHLD, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lại được ghi nhận theo hướng “*Tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội*”. Quy định này cho thấy rằng quyền tự do giao kết hợp đồng không chỉ bị giới hạn bởi quy định của văn bản luật mà còn có thể bị giới hạn bởi văn bản dưới luật và thỏa ước lao động tập thể.

Bởi vậy, thỏa thuận hợp pháp trong lao động thường được xác định đó là những thỏa thuận không trái quy định của pháp luật và thỏa thuận đó có lợi hơn cho NLD sẽ được thừa nhận là hợp pháp. Điều này xuất phát từ vị thế của NLD trong QHLD. NLD ở vị trí thế yếu, thường bị “phụ thuộc” vào NSDLĐ nên với xu hướng bảo vệ cho NLD thì những thỏa thuận trái luật, bất lợi cho NLD sẽ không được coi là hợp pháp. Hơn nữa trong lĩnh vực lao động, Nhà nước tuy không can thiệp trực tiếp vào QHLD nhưng vẫn có sự quản lý ở những mức độ nhất định. Những hành vi vi phạm pháp luật tùy theo mức độ vi phạm còn bị xử phạt hành chính hoặc truy cứu trách nhiệm hình sự. Bởi vậy dù các bên có thỏa thuận nhưng không đúng quy định (pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể..) thì thỏa thuận đó cũng vẫn sẽ không được thừa nhận là hợp pháp.

Thứ tư, việc xây dựng các quy định pháp luật về thẩm quyền của Toà án dựa trên nguyên tắc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể khi xảy ra tranh chấp hoặc vi phạm.

Trong QHLD, các quyền và lợi ích này có thể là các quyền việc làm, quyền lao động, tiền lương, quyền tài sản hoặc quyền được xử lý kỷ luật. Quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể là vấn đề nhân quyền luôn được các quốc gia trên thế giới quan tâm và được ghi nhận trong đạo luật của mỗi quốc gia. Tuy nhiên, nếu pháp luật chỉ công nhận quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể là chưa đầy đủ mà điều quan trọng và cơ bản nhất là cần phải thiết lập cơ chế, phương thức thực hiện và bảo vệ chúng trong trường hợp bị xâm phạm. Trong QHLD, các quyền và lợi ích

⁶² Khoản 2 Điều 3 Bộ luật dân sự năm 2015.

của NLD có điều kiện thuận lợi hơn so với quy định pháp luật lao động thì luôn được ghi nhận, bảo vệ. Trong các phương thức bảo vệ, phương thức đưa tranh chấp, yêu cầu ra Tòa án bảo vệ là phương thức hữu hiệu nhất. Điều 8 Tuyên ngôn toàn thế giới về nhân quyền năm 1948 có ghi "Mọi người đều có quyền được bảo vệ bằng các Tòa án quốc gia có thẩm quyền với phương tiện pháp lý có hiệu lực chống lại những hành vi vi phạm các quyền căn bản đã được Hiến pháp và pháp luật công nhận". Ở Việt Nam, việc bảo vệ quyền con người, quyền khởi kiện luôn gắn với trách nhiệm của Tòa án. Văn kiện Đại hội 13 của Đảng đã xác định phải "*xây dựng nền tư pháp Việt Nam chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, nghiêm minh, liêm chính, phụng sự Tổ quốc, phục vụ nhân dân. Hoạt động tư pháp có trọng trách bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền công dân, bảo vệ chế độ xã hội chủ nghĩa, bảo vệ lợi ích của Nhà nước, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tổ chức, cá nhân*"⁶³.

Thứ năm, việc xây dựng các quy định về thẩm quyền phải dựa trên cơ sở bảo đảm cho Tòa án giải quyết vụ việc một cách có hiệu quả nhất.

Pháp luật TTDS của mỗi quốc gia đều có những quy định cụ thể về những quy định bảo đảm việc khởi kiện được thực hiện một cách hiệu quả thông qua nhiều cơ chế bảo đảm. Tại mỗi đạo luật, các cơ chế bảo đảm việc khởi kiện có những đặc trưng khác nhau. Việc pháp luật TTDS các nước quy định cụ thể về thẩm quyền giải quyết. Đối với những nước theo truyền thống tố tụng án lệ, hệ thống pháp luật không phân chia thành công pháp và tư pháp nên các vụ việc đều được giải quyết tại Tòa án theo thủ tục TTDS tại Tòa án tư pháp. Do đó, khi có tranh chấp dân sự đương sự đều có quyền khởi kiện đến Tòa án để giải quyết. Đối với những nước theo truyền thống pháp luật dân sự, hệ thống pháp luật phân chia thành công pháp và tư pháp nên các tranh chấp có tính chất khác nhau được giải quyết theo các thủ tục tố tụng khác nhau ở Tòa án như tố tụng dân sự, tố tụng hành chính, tố tụng hình

⁶³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII* (tập 1), Nxb Chính trị quốc gia sự thật, tr. 287.

sự. Đối với những nước này thì Tòa án có thẩm quyền giải quyết được phân chia theo các thủ tục tố tụng khác nhau.

Việc quy định Tòa án nào có thẩm quyền thụ lý vụ việc phải căn cứ vào Tòa án nào có thẩm quyền giải quyết vụ việc một cách tốt nhất xét dưới góc độ về cơ sở vật chất của Tòa án, trình độ của đội ngũ cán bộ Tòa án, sự thuận lợi cho người dân, hiệu quả tố tụng, tiết kiệm chi phí.

1.2.2. Nội dung pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội, truyền thống tư pháp và pháp luật mà các quốc gia có sự quy định khác nhau về việc giải quyết TCLĐ tại Toà án. Nhìn chung pháp luật các quốc gia đều quy định các nội dung cơ bản như hệ thống Toà án giải quyết; nguyên tắc và trình tự, thủ tục giải quyết vụ việc lao động. Sự khác biệt đáng kể nhất trong việc pháp luật điều chỉnh về giải quyết TCLĐ tại Toà án giữa các quốc gia là hình thức tổ chức, thẩm quyền của Toà án cũng như pháp luật tố tụng điều chỉnh thủ tục tiến hành giải quyết tranh chấp. Về hình thức tổ chức cũng như pháp luật tố tụng của Toà án trong giải quyết TCLĐ có hai xu hướng chủ đạo sau:

Xu hướng thứ nhất là thành lập Toà Lao động hoạt động riêng biệt và độc lập với Toà Dân sự, đồng thời tiến hành xét xử theo một thủ tục tố tụng lao động riêng được quy định trong luật. Tiêu biểu cho hình thức tổ chức như vậy là ở Đức. Từ năm 1926, một đạo luật được Nghị viện Đức thông qua làm cơ sở cho các “Toà án Lao động”. Các Hội đồng xét xử có cơ cấu với một đại diện của NSDLĐ, một đại diện của NLD và một chủ tọa trung lập là một luật sư. Đại diện của các bên do các hiệp hội giới chủ và công đoàn đề cử và do Bộ trưởng Bộ Lao động cử cho nhiệm kỳ 04 năm. Các Toà Lao động tồn tại ở cấp địa phương, ở cấp vùng có các toà phúc thẩm lao động, ở cấp liên bang có Toà án Lao động liên bang và các Toà án Lao động ở 3 cấp độc lập so với các Toà án thông thường. Rõ ràng việc có một hệ thống tài phán lao động riêng được coi là hữu ích bởi các Toà án sẽ có khả năng đạt được thoả hiệp giữa các bên trong đa số các trường hợp, và do hai bên đều có đại diện

trong Hội đồng xét xử nên các phán quyết dễ được bên thua kiện chấp nhận hơn. Thêm vào đó, các thẩm phán có kiến thức chuyên sâu về pháp luật lao động và kinh nghiệm đặc biệt trong QHLD. Các hội thẩm có cơ hội đóng góp những kinh nghiệm liên hệ thực tiễn và kiến thức cơ bản về pháp luật lao động vào việc tranh tụng tại toà. Thủ tục tố tụng được xây dựng riêng cho việc giải quyết tranh chấp phát sinh từ QHLD, nên sẽ phù hợp với những đặc trưng của QHLD và đáp ứng được yêu cầu giải quyết nhanh chóng, kịp thời của các TCLĐ.

Xu hướng thứ hai là các quốc gia thành lập Toà Lao động nằm trong hệ thống Toà Dân sự chung và hoạt động xét xử theo những quy tắc tố tụng trong tố tụng dân sự. Toà Lao động được thành lập theo hình thức này tương đối phổ biến trên thế giới. Các quốc gia quy định Toà án Lao động nằm trong hệ thống Toà án Dân sự hoặc Toà Tư pháp có thể kể đến như Thái Lan, Việt Nam, Nhật Bản... Ví dụ, tại Thái Lan, hệ thống Toà án Thái Lan bao gồm: Toà Hiến pháp, Toà Tư pháp, Toà Hành chính và Toà Quân đội (Hiến pháp 1997). Toà Lao động thuộc về Toà Tư pháp, theo đó Toà Tư pháp gồm hai bộ phận: Hành chính và xét xử. Các Toà Tư pháp được phân thành ba cấp: Toà sơ thẩm, Toà phúc thẩm và Toà tối cao. Toà sơ thẩm gồm Toà xét xử chung và Toà chuyên biệt. Hiện nay ở Thái Lan có năm Toà chuyên biệt: Toà Gia đình và Vị thành niên, Toà Lao động, Toà Thuế, Toà Sở hữu trí tuệ và Thương mại quốc tế, Toà phá sản. Việc thành lập Toà chuyên biệt nhằm bảo đảm các vụ kiện thuộc từng lĩnh vực được giải quyết bởi các thẩm phán phù hợp. Thẩm phán tại toà chuyên biệt phải là người có kiến thức chuyên môn phù hợp với lĩnh vực xét xử của toà đó.

1.2.2.1. Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ án lao động

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự quy định khác nhau về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động. Nhìn chung, pháp luật các quốc gia về cơ bản đều quy định thẩm quyền của Tòa án ở 2 phương diện: thẩm quyền của Tòa án trong việc xem xét giải quyết VALĐ và thẩm quyền của Tòa án trong việc đưa ra các quyết định về giải quyết nội dung của vụ án.

- Thẩm quyền xem xét, giải quyết vụ án lao động của Tòa án.

Thẩm quyền của Tòa án trong việc xem xét giải quyết VALĐ bao gồm: thẩm quyền chung (hoặc còn gọi là thẩm quyền theo loại việc), thẩm quyền theo cấp của Tòa án và thẩm quyền theo lãnh thổ (hoặc còn gọi là thẩm quyền theo địa hạt).

a) Thẩm quyền của Tòa án theo loại việc

Thẩm quyền theo loại việc của Tòa án được hiểu là việc xác định điều kiện và các trường hợp mà một TCLĐ được giải quyết tại Tòa án theo thủ tục tố tụng dân sự. Tùy thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội mà thẩm quyền giải quyết các tranh chấp của Tòa án có thể được quy định theo hướng liệt kê hoặc quy định về nguyên tắc dựa trên bản chất quan hệ tranh chấp hay giá trị tranh chấp. Đặc biệt ở một số quốc gia các TCLĐ vừa có thể được giải quyết tại Tòa án lao động lại vừa có thể giải quyết tại tòa án Dân sự. Chẳng hạn như ở Anh, Tòa án lao động và Tòa án Dân sự đều có thẩm quyền giải quyết TCLĐ. Theo quy định, Tòa án lao động (Employment Tribunals) ở Anh có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp⁶⁴: Tranh chấp về sa thải, chấm dứt hợp đồng trái pháp luật; về phân biệt đối xử trong công việc; Tranh chấp về vi phạm hợp đồng có giá trị dưới 25.000 Bảng; Tranh chấp về kiện đòi lương tối thiểu; khấu trừ lương trái pháp luật; không cung cấp các tài liệu chính xác; kiện đòi các khoản thanh toán do NSDLĐ mất khả năng chi trả. Tòa án Lao Động sẽ tham gia vào giải quyết tranh chấp sau khi một trong các bên nộp yêu cầu khởi kiện cùng với việc xuất trình Chứng chỉ Hòa Giải giai đoạn đầu (cho việc hòa giải không thành hoặc không đồng ý tham gia hòa giải).

Việc tiếp cận các Tòa án lao động cũng khá dễ dàng về mặt địa lý khi các bên trong tranh chấp có nhu cầu, với 28 trụ sở trên toàn Vương Quốc Anh và tập trung chủ yếu tại các vùng đô thị. Thủ tục nộp đơn khiếu kiện được thực hiện trên một biểu mẫu theo dạng câu hỏi (Mẫu ET1), có thể được nộp qua thư điện tử hoặc thủ tục hành chính thông thường.

Hệ thống Tòa án lao động tại Anh được coi trọng bởi tính công bằng và vô tư trong xét xử, nhận được sự tín nhiệm cao từ những người tham gia khiếu kiện. Theo

⁶⁴ Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016), (14), tr. 279

một khảo sát từ Chính phủ Anh cho biết: 77% trên tổng số 1988 nguyên đơn cảm thấy quá trình khiếu kiện xứng đáng. Đối với những người không thành công trong việc khiếu kiện, mức độ hài lòng vẫn đạt mức 65%; kể cả trong trường hợp yêu cầu bị bãi bỏ, tỉ lệ này vẫn đạt 57%. Đặc biệt, 88% những người đã thực hiện hòa giải qua ACAS và tiếp tục khiếu kiện tại Tòa án lao động hài lòng với kết quả đạt được⁶⁵. Điều này cũng được lý giải bởi những bản án, phán quyết của Tòa án lao động sẽ có hiệu lực pháp lý tương đương với bản án, phán quyết của Tòa án dân sự. Không tuân thủ bản án, phán quyết là hành vi dẫn đến thủ tục cưỡng chế thực thi, đảm bảo cho các nội dung của bản án, phán quyết phải được các bên tranh chấp nghiêm túc thực hiện.

Tòa án dân sự (Civil Courts): Tồn tại song song cùng với hệ thống Tòa án lao động chuyên biệt, Tòa án dân sự cũng có thẩm quyền trong việc giải quyết TCLĐ cá nhân. Các tranh chấp thuộc thẩm quyền của Tòa án bao gồm tranh chấp về vi phạm hợp đồng (bao gồm các tranh chấp về sa thải, chấm dứt hợp đồng trái pháp luật); về bồi thường thiệt hại; về các vi phạm an toàn và sức khỏe⁶⁶.

Hiện nay, giải quyết thông qua thủ tục tại Tòa án dân sự không phải là lựa chọn được ưa chuộng như tại Tòa án lao động bởi hai lý do: thủ tục phức tạp hơn và khả năng phải chịu toàn bộ trách nhiệm về chi phí khi yêu cầu không được chấp nhận. Tuy nhiên, giải quyết TCLĐ tại Tòa án dân sự cũng có những lợi thế sau⁶⁷:

Thứ nhất, Tòa án dân sự có thể giải quyết các QHLD vẫn đang tiếp diễn. Thẩm quyền giới hạn và toàn vẹn của Tòa án lao động chủ yếu là các tranh chấp về chấm dứt QHLD và sa thải. Tuy nhiên, Tòa án dân sự được trao thẩm quyền giải quyết các vụ án, không phụ thuộc vào việc QHLD đang tồn tại hay đã chấm dứt.

Thứ hai, Tòa án dân sự có thể ra phán quyết đối với các khoản nghĩa vụ thanh toán có giá trị lớn. Đối với Tòa án lao động, giá trị lớn nhất của phán quyết cho việc vi phạm HĐLĐ là 25.000 Bảng. Tuy nhiên, đối với các tranh chấp liên quan đến

⁶⁵ Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016), (14), tr.289

⁶⁶ Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016), (14), tr.279

⁶⁷ Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016), (14), tr.291

yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng hoặc vi phạm yêu cầu thanh toán, hoặc yêu cầu thực thi quy định pháp luật liên quan đến hợp đồng, Tòa án dân sự có thể ra phán quyết bắt buộc thanh toán toàn bộ số tiền tương ứng với nghĩa vụ bị vi phạm. Đối với Tòa án cấp cao, không có giới hạn cho nghĩa vụ thanh toán.

Thứ ba, Tòa án dân sự có thể giải quyết các vụ việc quá thời hiệu giải quyết của Tòa án lao động. Theo đó, các TCLĐ có thời hạn giải quyết tại Tòa án lao động là 03 tháng. Tuy nhiên, các tòa án dân sự tuân thủ theo thời hiệu quy chuẩn áp dụng cho hợp đồng là 6 năm⁶⁸.

Ngoài ra, đối với những vụ việc khi yêu cầu của nguyên đơn có khả năng được chấp nhận cao, nguyên đơn có thể lựa chọn Tòa án dân sự để tránh được nghĩa vụ về chi phí tố tụng do nguyên tắc bên thua kiện phải thanh toán toàn bộ chi phí này.

Nhật Bản hiện nay tồn tại song song hai hệ thống tư pháp và hành chính để giải quyết TCLĐ. Trong đó, hệ thống tư pháp bao gồm các cơ quan tòa án dân sự (ordinary courts) thực hiện theo thủ tục của Bộ Luật Tố Tụng Dân Sự (Code of Civil Procedure) và cơ quan tòa án lao động (Labor tribunals) thực hiện theo thủ tục của Luật Tòa án Lao Động (Labour Tribunal Act)⁶⁹. Với việc tiến hành vụ kiện dân sự để giải quyết TCLĐ cá nhân, các quy định của BLTTDS Nhật Bản sẽ được áp dụng. Thủ tục tố tụng dân sự Nhật Bản gồm ba cấp. Cấp xét xử thứ nhất được tiến hành bởi tòa án cấp quận, huyện. Cấp xét xử thứ hai (koso-appeal) và cấp xét xử thứ ba (Jokoku appeal) cho trường hợp cấp xét xử thứ hai bị kiện bởi ít nhất một bên đương sự. Theo phương thức này, chi phí khởi kiện không được xác định trước và thời gian tố tụng kéo dài nên ít khi được lựa chọn trừ phi để giải quyết các TCLĐ phức tạp như tranh chấp về tai nạn lao động. Nếu không muốn thủ tục tố tụng kéo dài, có thể lựa chọn phương thức giải quyết bằng một vụ kiện tại tòa án lao động.

Các TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án bao gồm: tranh chấp về tiền lương, tranh chấp liên quan đến bồi thường thiệt hại từ các loại hợp đồng trong

⁶⁸ Điều 5 Luật Thời hiệu 1980 (Limitation Acts 1980).

⁶⁹ Craig I Celniker, Chie Yakura, Steven E Comer and Louise C Stoupe, Morrison & Foerster LLP, Litigation and enforcement in Japan: Overview

lao động và việc làm, tranh chấp liên quan đến bồi thường thiệt hại nói chung, tranh chấp liên quan đến sa thải trái pháp luật⁷⁰, phân biệt đối xử⁷¹.

Tòa án dân sự (Civil Courts): Giải quyết TCLĐ bằng Tòa án dân sự là thủ tục bao gồm các phiên xét xử công khai với kết quả là phán quyết cuối cùng của Tòa án căn cứ theo quy định của pháp luật và chứng cứ do các bên cung cấp. Quy định giải quyết áp dụng cho Tòa án dân sự được điều chỉnh bởi Bộ Luật Tố Tụng dân sự⁷². Trong quá trình xét xử, các bên không bắt buộc phải tìm người đại diện tranh tụng. Phán quyết, bản án thường được công khai và được thực thi bằng các biện pháp thi hành án bắt buộc khi các bên không tự nguyện tuân thủ.

Thủ tục sơ thẩm được thực hiện tại tất cả văn phòng chính và chi nhánh của Tòa cấp quận. Ngoài ra, khi phát sinh nhu cầu kháng cáo, các bên có thể thực hiện yêu cầu Tòa án phúc thẩm (Appellate Courts) xem xét lại vụ việc hoặc cấp cao hơn là Tòa án Tối Cao (the Supreme Court) trong một số trường hợp giới hạn.

Tại Nhật Bản, Tòa án dân sự giành được sự tin cậy từ việc giải quyết TCLĐ nói riêng và các tranh chấp dân sự khác nói chung. Do Nhật Bản không có hệ thống hội thẩm đoàn tham gia vào giải quyết các vụ việc dân sự nói chung, các thẩm phán sẽ là người lắng nghe và giải quyết các vụ việc. Thẩm phán của Tòa án dân sự thường không có chuyên môn đặc biệt về lao động và việc làm. Tuy nhiên, đáng lưu ý là tại một số tòa án quận của các thành phố lớn như Tokyo hay Osaka, các đơn vị này có các nhánh đặc biệt chuyên xử lý các VALĐ và việc làm.

Tòa án lao động (Labor Tribunals): Năm 2004, Luật tòa án lao động (Labor Tribunal Act) đã giới thiệu một hệ thống tòa án mới xét xử các TCLĐ. Sự ra đời của hệ thống này nhằm đáp ứng việc giải quyết số lượng tăng dần của TCLĐ và nhu cầu về một phương thức hiệu quả hơn. Hệ thống này được thành lập dựa trên sự hỗ trợ từ các bên như các tổ chức, hiệp hội thương mại quốc gia, các hiệp hội của

⁷⁰ Nghiên cứu về sa thải trái pháp luật tại Nhật Bản, Tổ chức Hợp tác và Phát triển Kinh Tế, truy cập tại <https://www.oecd.org/els/emp/Japan.pdf>

⁷¹ Yumiko Ohta, Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, Employment and employee benefits in Japan: Overview.

⁷² [http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=2&re=02&dn=1&yo=&ia=03&kn\[\]=%E3%81%BF&x=13&y=16&ky=&page=9](http://www.japaneselawtranslation.go.jp/law/detail/?ft=2&re=02&dn=1&yo=&ia=03&kn[]=%E3%81%BF&x=13&y=16&ky=&page=9),

NSDLĐ, các luật sư đầu ngành về lĩnh vực lao động, việc làm và các thẩm phán dày dặn kinh nghiệm. Luật tòa án lao động không xây dựng một hệ thống tòa án về lao động chuyên biệt. Thay vào đó, các tòa án cấp huyện bổ nhiệm thành viên và hội đồng thẩm phán tòa án lao động và trao thẩm quyền của tòa án cho hội đồng này khi có khiếu kiện liên quan đến TCLĐ cá nhân thuộc phạm vi điều chỉnh của luật này. Hội đồng thẩm phán bao gồm 01 thẩm phán và 02 hội thẩm bán chuyên trách có kinh nghiệm và chuyên môn về QHLD và việc làm (01 người từ lĩnh vực quản lý và 01 người từ lĩnh vực lao động)⁷³.

b) Thẩm quyền theo cấp của Tòa án.

Thẩm quyền sơ thẩm dân sự theo các cấp về giải quyết VALĐ là thẩm quyền của Tòa án xem xét giải quyết VALĐ căn cứ vào tính chất phức tạp, hệ thống tổ chức Tòa án, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ. Đây cũng chính là đặc điểm đặc trưng phân biệt với thẩm quyền Tòa án theo loại việc và thẩm quyền Tòa án lãnh thổ. Việc xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp về lao động theo cấp của Tòa án là xác định thẩm quyền cụ thể của tòa án cấp tỉnh hay cấp huyện trong việc xem xét giải quyết VALĐ.

Đối với những nước tổ chức hệ thống Tòa án theo thẩm quyền xét xử (chẳng hạn như Mỹ) thì sẽ không đặt ra vấn đề thẩm quyền theo cấp, bởi chỉ có Tòa án cấp sơ thẩm mới có thẩm quyền xét xử sơ thẩm VALĐ⁷⁴. Đối với những nước tổ chức Tòa án theo các đơn vị hành chính lãnh thổ (như Việt Nam), theo đó cả TAND cấp tỉnh và TAND cấp huyện đều có thẩm quyền xét xử sơ thẩm VALĐ thì cần thiết phải phân định thẩm quyền xét xử sơ thẩm VALĐ của TAND cấp tỉnh và TAND cấp huyện. Việc phân định thẩm quyền xét xử sơ thẩm VALĐ của TAND cấp tỉnh và TAND cấp huyện nhằm đảm bảo được sự công bằng, thuận lợi và phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, cơ sở vật chất của các cấp Tòa án⁷⁵. Ngoài ra sự

⁷³ Yumiko Ohta, Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, Employment and employee benefits in Japan: Overview

⁷⁴ Nguyễn Văn Long (2022), *Pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ án kinh doanh thương mại qua thực tiễn thực hiện tại TAND tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.

⁷⁵ Nguyễn Văn Long (2022), *Pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ án kinh doanh thương mại qua thực tiễn thực hiện tại TAND tỉnh Quảng Trị*, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr.

phân định hợp lý, khoa học thẩm quyền sơ thẩm giữa các cấp tòa án còn đảm bảo cho việc giải quyết TCLĐ được chính xác, đúng pháp luật.

Việc xác định VALĐ thuộc thẩm quyền sơ thẩm của Tòa án cấp nào còn căn cứ vào khả năng hoàn thành tốt nhiệm vụ của Tòa án đó trong phạm vi thẩm quyền xét xử và năng lực thực tế của Tòa án này. Vì vậy, việc xây dựng các quy định về thẩm quyền sơ thẩm của Tòa án theo cấp phải căn cứ vào các nguyên tắc tổ chức, hoạt động, năng lực thực tế của mỗi cấp Tòa án và điều kiện bảo đảm tính khách quan trong việc giải quyết các tranh chấp để có những quy định phù hợp. Đặc biệt là cần phải có sự phối hợp ưu và hạn chế ở mỗi cấp tòa án để xây dựng các quy định nhằm phân định về thẩm quyền xét xử sơ thẩm giữa các cấp tòa án một cách hợp lý và hiệu quả nhất.

Để tạo điều kiện thuận lợi cho đương sự tham gia tố tụng và Tòa án có điều kiện tốt nhất giải quyết TCLĐ thì hầu hết các TCLĐ đều thuộc thẩm quyền xét xử sơ thẩm của TAND cấp dưới (như Việt Nam là ở cấp huyện), trừ một số trường hợp thuộc thẩm quyền xét xử sơ thẩm của TAND cấp trên (cấp tỉnh). Có thể thấy rằng đa số các VALĐ đều được giao cho Tòa án cấp huyện có thẩm quyền xem xét, thụ lý và giải quyết nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người dân cũng như cán bộ Tòa án trong việc xác định, thu thập chứng cứ, tài liệu liên quan đến vụ việc tranh chấp ở địa phương... thuận tiện hơn cho việc tham gia tố tụng của đương sự. Việc xác định thẩm quyền của Tòa án theo cấp được dựa trên tính chất phức tạp của từng loại vụ việc, dựa vào điều kiện cơ sở vật chất, trình độ chuyên môn nghiệp vụ thực tế của đội ngũ cán bộ Tòa án.

Ở Nhật Bản, Tòa án có thẩm quyền giải quyết sơ thẩm VALĐ là Tòa án cấp sơ khởi (Summary Courts) hoặc Tòa án cấp huyện (District Courts). Cụ thể Tòa án cấp sơ khởi sẽ giải quyết các vụ án có giá trị dưới 1.4 triệu yên và không phải là vụ án hành chính. Tòa án cấp huyện có thẩm quyền giải quyết sơ thẩm các vụ án có giá trị trên 1.4 triệu yên và/hoặc là vụ án hành chính⁷⁶. Ở Anh, hệ thống Tòa án dân sự

⁷⁶ Vũ Khánh Chi, Khóa luận: *Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Trường Đại học Luật Hà Nội.

được phân thành 2 cấp là Tòa án địa hạt (County Courts) và Tòa án cấp cao (High Courts)⁷⁷. Các Tòa án này đều có thẩm quyền giải quyết các TCLĐ.

c) Thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo lãnh thổ.

Thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo lãnh thổ là việc xác định thẩm quyền giải quyết các TCLĐ giữa các tòa án cùng cấp với nhau. Việc phân định này xuất phát từ cách tổ chức hệ thống tòa án theo địa giới hành chính. Về nguyên tắc, việc xác định thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ phải được tiến hành trên cơ sở đảm bảo việc giải quyết TCLĐ của tòa án được nhanh chóng, đúng đắn, bảo đảm việc bảo vệ lợi ích của nhà nước, quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự, tạo thuận lợi cho các đương sự tham gia tố tụng, tránh việc chông chéo trong việc thực hiện thẩm quyền giữa các tòa án cùng cấp. Bên cạnh đó còn nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho đương sự trong việc tham gia vào quá trình tố tụng cũng như cung cấp chứng cứ, đi lại, có mặt khi được tòa án triệu tập. Như vậy có thể thấy việc xét xử được thuận lợi, tiết kiệm công sức, tiền bạc, thời gian của người tham gia tố tụng, cơ quan tiến hành tố tụng. Ngoài ra việc phân định thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ còn phải đảm bảo quyết định tự định đoạt của đương sự. Trong một số trường hợp pháp luật quy định cho nguyên đơn, người yêu cầu có quyền lựa chọn một trong các tòa án có thẩm quyền giải quyết vụ việc mà không phụ thuộc vào ý chí của bị đơn, người bị yêu cầu giải quyết vụ việc.

- Thẩm quyền quyết định về việc giải quyết nội dung vụ án lao động của Tòa án

Thẩm quyền quyết định của Tòa án về việc giải quyết các VALĐ được hiểu là thẩm quyền ra các phán quyết của Tòa án về giải quyết nội dung của vụ tranh chấp. Để ra các quyết định này, Tòa án cần căn cứ vào các quy định của luật nội dung. Các TCLĐ thường xoay quanh một số nội dung chính như tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, tranh chấp về kỷ luật sa thải, tranh chấp về tiền lương, tiền BHXH, tranh chấp về hoàn trả phí đào tạo... Trên cơ sở nội dung của vụ tranh chấp và dựa vào các quy định của pháp luật Tòa án sẽ phải ra quyết

⁷⁷ Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016), (14), tr. 291.

định việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay sa thải NLĐ là đúng pháp luật hay trái pháp luật, NSDLĐ có vi phạm các nghĩa vụ trả lương, BHXH...hay không, từ đó đưa ra quyết định cụ thể về quyền và nghĩa vụ của các bên.

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội, quan điểm xây dựng pháp luật mà các quốc gia có cách xây dựng quy phạm pháp luật hoặc định tính hoặc định lượng. Ở những nước theo hệ thống thông luật (Common Law) như Anh, Mỹ; Hàn Quốc, Nhật Bản... pháp luật lao động thường quy định rất mở, chỉ quy định chung chung mang tính định tính. Bởi vậy, cùng với hệ thống pháp luật sẽ có hệ thống các án lệ. Thẩm quyền quyết định của Toà án sẽ rất lớn, bởi Toà án sẽ được quyền ban hành các án lệ để hướng dẫn cho việc áp dụng và thực hiện. Đối với những nước theo luật thành văn (Civil Law), các quy định của pháp luật thường được quy định tương đối cụ thể. Cơ quan thực thi pháp luật và xét xử bắt buộc phải tuân thủ các quy tắc pháp lý định sẵn, nên các quy phạm pháp luật thường được thiết kế theo hướng mang tính định lượng. Việt Nam là một trong các quốc gia cùng với các nước như Cộng hoà Liên bang Nga, Trung Quốc; Lào...theo hệ thống luật này.

Đối với việc chấm dứt HĐLĐ theo ILO thì không có tồn tại quy định đặc biệt nào về chấm dứt HĐLĐ. Việc chấm dứt HĐLĐ (sa thải NLĐ) cần phải có lý do chính đáng. Năm 1963 hội nghị lao động quốc tế lần thứ 47 về Khuyến nghị chấm dứt việc làm (“Termination of Employment Recommendation”, (Công ước số 119)) chỉ có 2 tiêu chí để có thể chấm dứt HĐLĐ (sa thải NLĐ) đó là NLĐ không đủ năng lực làm việc, hành động không đúng và do kinh tế của doanh nghiệp. Khuyến nghị này trở thành động cơ hạn chế để sa thải NLĐ trong luật ở các nước như Italy, Anh, Pháp... Bên cạnh đó, ILO cũng thừa nhận quy chế sa thải NLĐ vì lý do kinh tế. Năm 1963, Khuyến nghị số 119 (Điều 12) quy định xử lý tránh sa thải (mỗi bên để tránh việc giảm nhân lực lao động thì phải nỗ lực điều hành doanh nghiệp một cách hiệu quả).

Tùy hệ thống luật pháp mỗi nước mà quy định trong luật (như Anh, Pháp) hoặc án lệ như ở Nhật Bản, Đức trong án lệ có quy định, tính cần thiết của cắt giảm nhân sự, nỗ lực né tránh sa thải, tính công bằng trong lựa chọn đối tượng sa thải,

trình tự thỏa đáng thích hợp là những tiêu chuẩn để đánh giá tính hợp lý và chính đáng khi sa thải vì lý do kinh tế. Ở Pháp sa thải với lý do kinh tế thì được áp dụng theo quy định trong Luật đặc biệt. Với lý do kinh tế để sa thải thì NSDLĐ phải thông báo lên Tòa án số lượng NLD sẽ bị sa thải cùng lý do, vì kỹ thuật mới hoặc do khả năng cạnh tranh nên doanh nghiệp trở nên khó khăn, phải nhìn thấy được nỗ lực né tránh việc sa thải⁷⁸.

Tòa án sẽ căn cứ vào việc chấm dứt HĐLĐ (hoặc sa thải) hợp pháp hay bất hợp pháp mà ra phán quyết về trách nhiệm pháp lý của các bên. Tùy theo điều kiện, kinh tế xã hội mà mỗi quốc gia có quy định khác nhau về vấn đề này. Điều 180 Luật lao động Liên bang Nga năm 2001 quy định NSDLĐ khi giải thể doanh nghiệp, cắt giảm lao động sẽ đền bù cho NLD căn cứ vào mức lương trung bình tính theo tỷ lệ thời gian còn lại so với quy định về thời gian báo trước về chấm dứt HĐLĐ, ngoài ra NSDLĐ còn phải đền bù cho người lãnh đạo, người cấp phó và kế toán trưởng khi doanh nghiệp thay đổi quyền sở hữu số tiền không ít hơn ba tháng tiền lương trung bình của họ. Ở Pháp, đối với NLD đã làm việc liên tục trên 1 năm mà NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ thì phải chi trả tiền bồi thường chấm dứt HĐLĐ. Tiền bồi thường thông thường được tính như sau: đối với NLD làm việc dưới 10 năm thì tiền bồi thường bằng tiền lương 1 năm nhân 1/5 nhân với số năm đã làm việc; còn đối với NLD làm việc trên 10 năm thì tiền bồi thường bằng tiền lương 1 năm nhân với 1/3 nhân với số năm làm việc⁷⁹. Khi chấm dứt QHLD ở Đức cũng giống như các nước khác phải đưa ra giấy tờ xác nhận lao động và các văn bản giấy tờ này không được phép đánh máy. Trường hợp thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì NLD có thể nhận được tiền bồi thường khi nghỉ việc. Tiền bồi thường này mỗi 1 năm làm việc sẽ nhận được nửa tháng tiền lương trước thuế.

Đối với trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, pháp luật các nước hầu hết đều quy định NSDLĐ phải nhận NLD trở lại làm việc theo hợp đồng đã ký và phải bồi thường một khoản tiền theo luật định. Luật HĐLĐ Trung Quốc

⁷⁸ Park Jae Myun “So sánh pháp luật về HĐLĐ Việt Nam và Hàn Quốc”, luận án tiến sĩ, tr 44

⁷⁹ L.122-14-4, L.122-14-5 Luật lao động Pháp.

năm 2007 tại Điều 48 có quy định: “*Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất hợp pháp sẽ phải nhận lại NLĐ vào doanh nghiệp và phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền tương ứng. Mức bồi thường sẽ bằng 02 lần mức trợ cấp thất nghiệp quy định tại điều 47 Luật này*”.

Ở Đức, nếu phát hiện NSDLĐ nói dối để chấm dứt HĐLĐ thì có thể hủy bỏ quyết định đó⁸⁰. Ngoài ra, nếu đối phương vi phạm các quy định trong HĐLĐ dẫn đến phải chấm dứt HĐLĐ thì có nghĩa vụ bồi thường thiệt hại.⁸¹ Trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, hoặc căn cứ vào lý do kinh tế mà sa thải NLĐ (vi phạm trình tự sa thải), hoặc trường hợp phân biệt đối xử,... tất cả đều căn cứ theo đánh giá của Tòa án mà NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ bồi thường thiệt hại.⁸²

Ở Pháp, nếu NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì đều phải bồi thường cho NLĐ từ 6 tháng tiền lương trở lên (trường hợp nếu không thể phục chức cho NLĐ)⁸³ và NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ bồi thường thiệt hại⁸⁴. Ngoài ra trường hợp vi phạm trình tự chấm dứt HĐLĐ thì tùy theo quy định trước đó NLĐ cũng có thể yêu cầu NSDLĐ bồi thường với số tiền sẽ do Tòa án đưa ra.

Ở Anh, NSDLĐ vi phạm quy định về chấm dứt HĐLĐ thì QHLD có thể vẫn sẽ được tiếp tục duy trì còn nếu không HĐLĐ sẽ chấm dứt và NLĐ có thể yêu cầu bồi thường thiệt hại⁸⁵. Với việc NSDLĐ thỏa thuận yêu cầu NLĐ nộp đơn thôi việc, NLĐ từ chối và NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì trường hợp này sẽ được xem là sa thải bất công⁸⁶. Ngoài ra trường hợp NSDLĐ uy hiếp NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ thì được xem là vô hiệu và xử lý theo sa thải bất công⁸⁷. NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì thông qua Tòa án NLĐ sẽ được phục chức và được yêu cầu

⁸⁰ Điều 119, 123 Luật Dân sự Đức.

⁸¹ Khoản 2 Điều 628 Luật dân sự Đức.

⁸² Điều 134, 138, 242 Luật dân sự Đức.

⁸³ Khoản 1 Điều 14-4 L122 Luật lao động Pháp.

⁸⁴ Điều 5-14 L122 Luật lao động Pháp.

⁸⁵ Khoản 1 Điều 95 Luật quyền lợi tuyển dụng Anh.

⁸⁶ *Right v ferodo Ltd*[1987] IRLR 516(HL); S.Honeyball and J.Bowers, *supra* note 12, tr.71-72.

⁸⁷ Điều 203 Luật quyền lợi tuyển dụng 1996.

bồi thường thiệt hại⁸⁸. Đối với sa thải bất công có thể khởi tố lên tòa án và yêu cầu bồi thường⁸⁹.

Ở Nhật Bản, đối với HĐLĐ có thời hạn, trước khi hết thời hạn mà đơn phương chấm dứt HĐLĐ trừ trường hợp bất đắc dĩ ra thì đều phải bồi thường cho đối phương⁹⁰. Nếu NSDLĐ cưỡng ép hoặc lừa đảo khiến NLĐ phải nộp đơn xin thôi việc thì việc chấm dứt HĐLĐ đó bị xem là vô hiệu.⁹¹ Trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ bất công thì NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường cho NLĐ.⁹² Nếu NSDLĐ lạm dụng quyền lợi sa thải NLĐ thì quyết định sa thải đó sẽ bị xem là vô hiệu.⁹³

Căn cứ vào quy định của pháp luật và sự thoả thuận của các bên, Tòa án sẽ ra phán quyết để giải quyết quyền lợi cho các bên. Liên quan đến việc bồi thường (như bồi thường của NSDLĐ trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật), pháp luật không quy định một cách cụ thể mà chỉ quy định ở mức tối thiểu và cũng không giới hạn ở mức tối đa. Trong những trường hợp đó quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết VALĐ sẽ rất quan trọng. Quyền và nghĩa vụ của các bên sẽ phụ thuộc vào quyết định của Tòa án. Để ra phán quyết trong những trường hợp này, Tòa án ngoài việc căn cứ vào các quy định của pháp luật còn căn cứ vào sự thoả thuận của các bên trong hợp đồng và nội dung, diễn biến của vụ việc. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là trong những trường hợp đó, thẩm quyền của Tòa án có bị giới hạn không và giới hạn đến đâu. Các phán quyết của Tòa án trong trường hợp này không chỉ xem xét trên cơ sở tính hợp pháp mà còn căn cứ vào tính hợp lý của những thoả thuận và tính hợp lý của vụ việc.

Học thuyết về tính bất hợp lý thường được Toà án nhiều nước vận dụng và xem xét khi giải quyết các vụ án dân sự. Tại Mỹ, vào đầu thế kỷ 19, các Tòa án đã vận dụng học thuyết về tính bất hợp lý để giải quyết một số vụ án. Đến những năm 1950, học thuyết này được ghi nhận trong Bộ luật Thương mại §2-302(1): “*Nếu Tòa*

⁸⁸ Điều 111, 112 Luật quyền lợi tuyển dụng Anh.

⁸⁹ Điều 4 Luật nghiêm cấm phân biệt đối xử với người tàn tật Anh, Điều 6 Luật nghiêm cấm phân biệt giới tính Anh năm 1975.

⁹⁰ Điều 628 Luật dân sự Nhật Bản.

⁹¹ Điều 93~96 Luật dân sự Nhật Bản.

⁹² Điều 628 Luật dân sự Nhật Bản.

⁹³ Điều 16 Luật HĐLĐ Nhật Bản.

án xét thấy hợp đồng hoặc bất kỳ điều khoản nào của hợp đồng là bất hợp lý vào thời điểm nó được đưa ra, Tòa án có thể từ chối thực thi hợp đồng hoặc có thể thi hành phần còn lại của hợp đồng mà không có điều khoản bất hợp lý, hoặc hạn chế việc áp dụng điều khoản bất hợp lý để tránh bất kỳ kết quả bất hợp lý nào⁹⁴”.

Ở Đức, học thuyết về tính bất hợp lý cũng được ứng dụng trong việc xây dựng các quy định của luật thành văn và là cơ sở lý luận để các Tòa án giải quyết các tranh chấp. Khoản 2 Điều 138 Bộ luật Dân sự Đức đã quy định: *“Một giao dịch hợp pháp bị vô hiệu khi một người, bằng cách khai thác tình trạng khó khăn, thiếu kinh nghiệm, phán đoán không đúng đắn hoặc sự yếu kém đáng kể về ý chí của người khác, khiến cho bản thân hoặc bên thứ ba, để đổi lấy việc thực hiện nghĩa vụ, được hứa hoặc được một khoản lợi về tiền bạc mà không tương xứng với việc thực hiện nghĩa vụ của họ⁹⁵”.*

1.2.2.2. Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết việc lao động

Cùng với việc giải quyết các VALĐ, Tòa án còn có thẩm quyền giải quyết các việc lao động. Các việc lao động được đưa ra Tòa án giải quyết thường là tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu.

- Thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu

Tùy theo điều kiện kinh tế xã hội mà các quốc gia có sự quy định khác nhau nhưng nhìn chung pháp luật các nước đều quy định Tòa án có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. HĐLĐ vô hiệu thường được chia làm 2 trường hợp: HĐLĐ vô hiệu từng phần và HĐLĐ vô hiệu toàn bộ. HĐLĐ bị coi là vô hiệu từng phần là hợp đồng có một hoặc một số điều khoản trái với quy định của pháp luật. Còn HĐLĐ vô

⁹⁴ Nguyên văn: *“If the court as a matter of law finds the contractor any clause of the contract to have been unconscionable at the time it was made the court may refuse to enforce the contract, or it may enforce the remainder of the contract without the unconscionable clause, or it may so limit the application of any unconscionable clause as to avoid any unconscionable result”.*

⁹⁴ Nguyên văn: *“A legal transaction is void by which a person, by exploiting the predicament, inexperience, lack of sound judgement or considerable weakness of will of another, causes himself or a third party, in exchange for an act of performance, to be promised or granted pecuniary advantages which are clearly disproportionate to the performance”.*

⁹⁵ Nguyên văn: *“A legal transaction is void by which a person, by exploiting the predicament, inexperience, lack of sound judgement or considerable weakness of will of another, causes himself or a third party, in exchange for an act of performance, to be promised or granted pecuniary advantages which are clearly disproportionate to the performance”.*

hiệu toàn bộ sẽ do pháp luật quy định cụ thể các trường hợp nhưng thường là các trường hợp vi phạm về chủ thể giao kết, nội dung giao kết hoặc phạm vào điều cấm của pháp luật.

Ở Nhật Bản, theo Luật HĐLĐ (số 56, ngày 10.8.2012) trường hợp nếu điều kiện lao động trong HĐLĐ thấp hơn tiêu chuẩn trong NQLĐ thì phần nội dung đó sẽ bị xem là vô hiệu và phải sửa đổi theo tiêu chuẩn của NQLĐ⁹⁶. Ở Đức vấn đề HĐLĐ được quy định ở nhiều luật khác nhau. Điều 138 luật dân sự của Đức (Bürgerliches Gesetzbuch) quy định nếu nội dung HĐLĐ có điều khoản nào trái với tiêu chuẩn đạo đức xã hội thì quy định đó sẽ bị xem là vô hiệu. Ngoài ra, trong luật đào tạo lao động (Berufsbildungsgesetz) thì sau khi chấm dứt đào tạo huấn luyện NLD có quy định nội dung hợp đồng là trong một thời gian nhất định không giao cho NLD công việc để làm thì nội dung đó bị xem là vô hiệu (Điều 12). Luật bình đẳng (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz) có quy định về việc nếu vi phạm quy định phân biệt đối xử trong HĐLĐ thì nội dung đó sẽ bị xem là vô hiệu (Điều 7). Điều 11 Luật giới hạn thời gian làm việc và thời gian làm việc ngắn (Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge) thì quy định trường hợp nếu chuyển đổi NLD làm việc toàn thời gian (Full time) sang làm việc theo ca (Part time) mà không có sự đồng ý của NLD thì nội dung đó sẽ bị xem là vô hiệu⁹⁷.

Ở Pháp theo Luật lao động L.1221-1 HĐLĐ được tuân theo nguyên tắc của Luật dân sự (L.1221-1, Le contrat de travail est soumis aux règles du droit commun), Theo điều 1108 Luật dân sự tính hiệu lực của HĐLĐ được xác định khi trình bày đầy đủ rõ ràng 4 điều kiện sau: sự thỏa thuận giữa hai bên, năng lực giao kết HĐLĐ của hai bên, mục đích của nội dung hợp đồng, quyền lợi và nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ. Nếu thiếu hay vi phạm một trong 4 điều kiện này thì HĐLĐ được xem là vô hiệu. Ở Anh trong Luật quyền lợi tuyển dụng (EMPLOYMENT RIGHTS ACT 2013) Điều 5 Khoản 2 có quy định mặc dù HĐLĐ là thỏa thuận giữa 2 bên nhưng nội dung đó từ 2 phía có cách hiểu khác nhau, có mâu thuẫn với nhau thì nội

⁹⁶ Điều 12 Luật HĐLĐ Nhật Bản.

⁹⁷ Park Jae Myung, So sánh pháp luật về HĐLĐ Việt Nam và Hàn Quốc, Luận án Tiến sĩ, tr. 41.

dung đó cũng bị xem là vô hiệu. Theo Điều 27 nếu trong nội dung HĐLĐ có điều khoản NLĐ từ bỏ ngày phép của mình thì điều khoản đó cũng được xem là vô hiệu.

Có thể thấy ở Đức, Nhật Bản, Pháp có hệ thống pháp luật thành văn nên mọi quy định đều được trình bày rõ ràng chi tiết thành văn bản luật, khác với hệ thống pháp luật Anh (theo hệ thống pháp luật mở, chỉ quy định chung chung còn lại tuân theo các án lệ để thực hiện).

- Thẩm quyền tuyên bố Thỏa ước lao động tập thể vô hiệu

TULĐTT cũng được xem là một trong những yêu cầu về lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án. TULĐTT được hiểu là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động (thông qua tổ chức đại diện của mình) với NSDLĐ về các vấn đề trong QHLD. TULĐTT được coi là “luật” của các doanh nghiệp nên có ý nghĩa rất lớn đối với quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD. Đặc biệt là khi TULĐTT bị tuyên vô hiệu, quyền và nghĩa vụ của các bên sẽ có sự thay đổi, bởi khi đó quyền và nghĩa vụ của các bên được giải quyết theo quy định của pháp luật và thỏa thuận trong HĐLĐ (nếu có). Chính bởi vậy các bên có thể yêu cầu cơ quan có thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu. Thông thường việc tuyên bố TULĐTT vô hiệu được trao cho Tòa án. Pháp luật của nhiều quốc gia như Thụy Điển, Pháp, Bỉ,... pháp luật Việt Nam đều quy định Tòa án nhân dân có thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu⁹⁸.

Tình trạng vô hiệu của TULĐTT gồm hai loại: Vô hiệu từng phần và vô hiệu toàn bộ. TULĐTT bị Tòa án tuyên là vô hiệu từng phần khi có một hoặc một số điều khoản của thỏa ước trái với quy định của pháp luật.

Đối với thỏa ước vô hiệu toàn bộ, pháp luật các quốc gia quy định những căn cứ khác nhau để xác định thỏa ước vô hiệu toàn bộ. Chẳng hạn, ở Thụy Điển, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu toàn bộ khi toàn bộ nội dung của thỏa ước lao động tập thể trái với quy định của pháp luật hoặc cỗ thể một nội dung trọng tâm trái pháp luật, ví dụ nội dung về việc làm⁹⁹. Về cơ bản pháp luật các nước đều quy định

⁹⁸ <https://luatminhkhue.vn/thoa-uoc-lao-dong-tap-the-vo-hieu-khi-nao-cach-xu-ly-thoa-uoc-khi-vo-hieu.aspx>, truy cập ngày 5/5/2022.

⁹⁹ <https://luathoc.vn/xu-ly-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-vo-hieu/>, truy cập ngày 5/5/2022.

TULĐTT bị tuyên là vô hiệu toàn bộ khi toàn bộ nội dung của TULĐTT trái quy định của pháp luật, người ký kết không đúng thẩm quyền, hay vi phạm về trình tự, thủ tục ký kết.

- Thẩm quyền xét tính hợp pháp của đình công

Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều quy định thẩm quyền xét tính hợp pháp của cuộc đình công thuộc về Tòa án. Bởi Tòa án là cơ quan thuộc bộ máy nhà nước, nhân danh nhà nước để tiến hành hoạt động xét xử; đội ngũ Thẩm phán và các cán bộ ở Tòa án là những người am hiểu pháp luật lao động nói chung và pháp luật về đình công nói riêng nên có thể tiến hành hoạt động giải quyết đình công một cách nhanh chóng kịp thời, đáp ứng yêu cầu cấp bách của cuộc đình công. Phán quyết của Tòa án cũng có hiệu lực bắt buộc đối với các bên và được đảm bảo cưỡng chế thi hành thông qua cơ quan khác. Vì vậy chỉ có Tòa án mới có thẩm quyền nhân danh Nhà nước tuyên bố về tính hợp pháp của cuộc đình công.

Tuy nhiên, ở một số nước có quan niệm về giải quyết đình công theo nghĩa rộng (Na Uy, Peru, Romania, Ai Cập) thì bên cạnh Tòa án, Trọng tài lao động cũng là một thiết chế có quyền giải quyết đình công. Ở các nước này, khi giải quyết, trọng tài lao động không đặt ra vấn đề tính hợp pháp của cuộc đình công mà chỉ giải quyết nội dung của cuộc đình công và giải quyết quyền lợi của các bên, chủ yếu là dựa vào sự thương lượng và thoả thuận của các bên. Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng việc giải quyết này mang tính chất của giải quyết một TCLĐ tập thể hơn là giải quyết một cuộc đình công¹⁰⁰.

Việc xác định các cuộc đình công hợp pháp hay bất hợp pháp ở các quốc gia cũng không giống nhau. Điều đó phụ thuộc vào điều kiện kinh tế xã hội và quan niệm của từng quốc gia. Tuy nhiên, nhìn chung pháp luật các quốc gia thường xác định các cuộc đình công là bất hợp pháp trong các trường hợp: vi phạm về: đối tượng được quyền đình công, thời điểm được quyền đình công, trình tự thủ tục đình công, hoãn ngừng đình công. Riêng đối với trường hợp cuộc đình công vi phạm về trình tự thủ tục và vi phạm về chủ thể lãnh đạo thì có nước quy định là bất hợp pháp

¹⁰⁰ TS Đỗ Ngân Bình (2006), *Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam*, Nxb Tư pháp, tr. 101.

nhưng cũng có nước không quy định trường hợp này. Tổ chức lao động quốc tế không đưa ra các hướng dẫn về thủ tục đình công. Một số quốc gia (như Pháp, Đức) thủ tục này được tiến hành theo tập quán hoặc theo điều lệ công đoàn nên cũng không quy định trong văn bản pháp luật. Bởi vậy ở nhiều nước, trình tự, thủ tục đình công không phải là tiêu chí để xác định tính bất hợp pháp của đình công. Bên cạnh đó ở một số nước tiêu chí tổ chức lãnh đạo đình công và trình tự thủ tục đình công lại được xem là tiêu chí để xác định tính hợp pháp hay bất hợp pháp của đình công.

- Thẩm quyền giải quyết việc lao động khác

Ngoài việc tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, TULĐTT vô hiệu, tuyên bố về tính hợp pháp của đình công, Tòa án còn có thẩm quyền giải quyết các việc dân sự khác như: Yêu cầu công nhận và cho thi hành hoặc không công nhận bản án, quyết định lao động của Tòa án nước ngoài hoặc không công nhận bản án, quyết định lao động của Tòa án nước ngoài không có yêu cầu thi hành tại nước sở tại hoặc yêu cầu công nhận và cho thi hành phán quyết lao động của Trọng tài nước ngoài.

1.3. Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án

Các yếu tố tác động đến việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án có thể tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Có những yếu tố trực tiếp hoặc gián tiếp, có yếu tố khách quan hoặc chủ quan. Trong các yếu tố đó, nghiên cứu sinh cho rằng những yếu tố sau tác động trực tiếp, mạnh mẽ nhất đến việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án.

- Điều kiện về chất lượng của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật

Để áp dụng pháp luật đạt hiệu quả cao thì bản thân pháp luật về tố tụng cũng như pháp luật về nội dung phải có chất lượng cao, phải sát với thực tế và theo kịp đời sống xã hội. Hệ thống pháp luật TTDS và các văn bản hướng dẫn phải có tính đồng bộ, thống nhất về nội dung văn bản, không mâu thuẫn, chồng chéo. Quy định pháp luật càng rõ ràng, cụ thể, minh bạch thì hiệu quả thực hiện càng cao. Các văn

bản pháp luật được ban hành phải phù hợp giữa nội dung và hình thức, phù hợp với thực tiễn, có tính khả thi cao và đảm bảo ổn định tương đối, đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp. Mặt khác, việc hướng dẫn, thi hành các văn bản pháp luật cần được tập huấn, thường xuyên và cập nhật liên tục. Nếu hệ thống pháp luật và các văn bản quy phạm pháp luật không đảm bảo chất lượng tốt, thiếu tính chính xác, không khả thi sẽ không đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự. Vì thế chất lượng của hệ thống pháp luật tốt thì việc áp dụng pháp luật mới đảm bảo được tính hiệu quả và hiệu lực cao, theo sát với thực tiễn và đi vào cuộc sống.

- Năng lực xét xử của Thẩm phán

Pháp luật về thẩm quyền của Tòa án tuy đóng vai trò quan trọng đối với hiệu quả thực hiện các hoạt động tố tụng nhưng nếu tách riêng với những chủ thể có thẩm quyền tiến hành tố tụng, đặc biệt là Thẩm phán thì hiệu quả sẽ không đạt được. Năng lực xét xử của Thẩm phán được thể hiện ở những yếu tố như khối lượng công việc mà họ phải đảm nhiệm và trình độ chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, phẩm chất đạo đức của người Thẩm phán.

Các quy định của pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động dù có đầy đủ, rõ ràng, cụ thể, khoa học nhưng nếu nó không được người tiến hành tố tụng thực hiện nghiêm chỉnh thì các quy định đó cũng trở nên vô nghĩa. Chức năng xét xử, ra phán quyết của Tòa án được thực hiện thông qua Thẩm phán. Do đó, Thẩm phán có vai trò rất quan trọng trong việc bảo đảm thực hiện đúng các quy định pháp luật về thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động. Nếu Thẩm phán được phân công nhiệm vụ giải quyết vụ việc lao động có đầy đủ kiến thức pháp luật, kỹ năng, kinh nghiệm sẽ bảo đảm hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của đương sự sẽ được xem xét, thụ lý giải quyết theo đúng quy định pháp luật và ngược lại sẽ có những sai lầm khi áp dụng pháp luật, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong tranh chấp và tính nghiêm minh của pháp luật, sự đảm bảo công lý của Tòa án. Do vậy, để bảo đảm việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án, đòi hỏi Thẩm phán phải là người được đào tạo, bồi dưỡng bài bản, thường xuyên cả về mặt lý thuyết và trau dồi kinh nghiệm thực tiễn, kịp thời

cập nhật thông tin, tri thức để áp dụng vào thực tiễn xem xét, giải quyết các vụ việc lao động nhất là khi đây là loại án đặc thù không phải địa phương nào, Tòa án nào cũng có vụ việc thường xuyên để giải quyết.

- Tính độc lập của Thẩm phán khi giải quyết vụ việc lao động

Độc lập là nguyên tắc quan trọng và cơ bản của Thẩm phán khi xét xử. Tính độc lập của Thẩm phán được hiểu là tự mình đưa ra phán quyết dựa trên căn cứ pháp luật mà không phụ thuộc vào từ bất kỳ một định chế hay bất cứ một chủ thể nào khác. Thẩm phán xác định thẩm quyền giải quyết vụ việc lao động của Tòa án phù hợp với sự đánh giá khách quan của mình, các tình tiết, sự kiện của vụ án và sự hiểu biết của mình về pháp luật mà không có sự tác động gián tiếp hoặc trực tiếp bởi bất kỳ từ phía nào, không bị ảnh hưởng, tác động của bất kỳ tổ chức nào, cá nhân nào và vì bất cứ lý do gì. Việc duy trì tính độc lập của Thẩm phán là cần thiết để đạt được mục đích của việc xét xử và thực hiện chức năng của nó trong xã hội có tự do và tuân thủ các quy định của pháp luật. Sự độc lập này cần được bảo đảm của Nhà nước và phải được quy định trong hiến pháp hoặc pháp luật.

- Trình độ hiểu biết pháp luật và ý thức tuân thủ pháp luật của đương sự về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

Khi tham gia vào quá trình giải quyết vụ việc lao động, sự thiếu hiểu biết pháp luật sẽ gây khó khăn cho chính đương sự trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình trước Tòa án. Nếu có khả năng nhận thức rõ được vấn đề pháp lý thì Tòa án sẽ dễ dàng thực hiện được thẩm quyền của mình nhất là quyền quyết định nội dung vụ việc lao động cần giải quyết. Tuy nhiên, trên thực tế đối với các vụ việc lao động, điều này là rất khó khăn nhất là đối với NLD bởi khả năng nhận thức, hiểu biết về pháp luật lao động của họ là khá hạn chế.

Kết luận Chương 1

Qua sự nghiên cứu, phân tích nêu trên, luận án rút ra một số kết luận sau đây:

1. Cùng với sự phát triển của thị trường lao động, các tranh chấp và yêu cầu của các bên trong QHLD phát sinh phong phú, đa dạng. Không phải cứ có tranh chấp, yêu cầu là có vụ việc lao động. Chỉ khi nào các tranh chấp, yêu cầu này được đưa đến Tòa án và được Tòa án có thẩm quyền thụ lý giải quyết thì khi đó mới làm phát sinh vụ việc lao động. Vụ việc lao động (gồm VALD và việc lao động) có những dấu hiệu, đặc điểm nhận diện riêng có của mình.

2. Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động không chỉ được hiểu bó hẹp trong phạm vi quyền xem xét, giải quyết các vụ việc lao động (thẩm quyền theo loại việc, thẩm quyền theo cấp xét xử và thẩm quyền theo lãnh thổ) mà còn phải được hiểu ở quyền quyết định khi xem xét, giải quyết các vụ việc đó. Trong quá trình thực hiện quyền hạn của mình, Tòa án phải tuân thủ những nguyên tắc nhất định không thể tùy tiện ban hành phán quyết. Pháp luật của các quốc gia khác nhau điều chỉnh thẩm quyền của Tòa án là khác nhau, tùy thuộc vào mô hình tổ tụng và pháp luật lao động của từng nước.

3. Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động chịu sự tác động của nhiều yếu tố khác nhau, trực tiếp và mạnh mẽ nhất chính là chất lượng hệ thống văn bản pháp luật, năng lực xét xử của Tòa án, tính độc lập khi xét xử của Thẩm phán và sự hiểu biết, ý thức tuân thủ pháp luật của các đương sự.

4. Việc nghiên cứu một số vấn đề lý luận về vụ việc lao động, thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các vụ việc lao động có ý nghĩa rất lớn trong quá trình hình thành các khái niệm, nhận diện những dấu hiệu, đặc điểm có ý nghĩa quan trọng cả về mặt lý luận và thực tiễn đối với việc xây dựng pháp luật về thẩm quyền giải quyết các vụ việc lao động của Tòa án, làm cơ sở để kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của tòa án khi giải quyết các vụ việc lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM HIỆN HÀNH VỀ THẨM QUYỀN CỦA TOÀ ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN

2.1. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết vụ án lao động và thực tiễn thực hiện

2.1.1. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết vụ án lao động của Tòa án và thực tiễn thực hiện

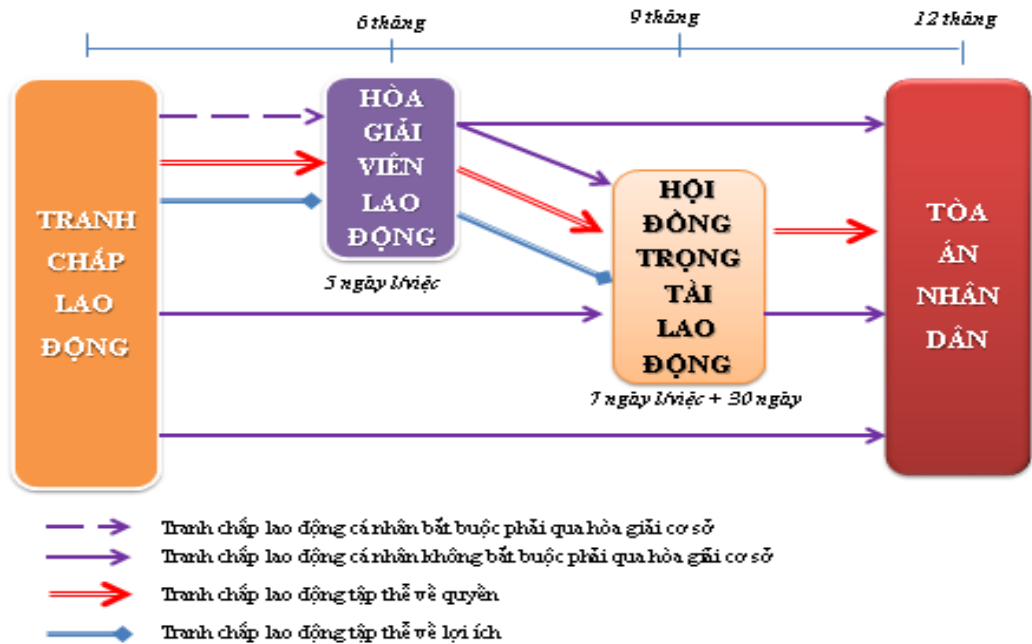
2.1.1.1. Thẩm quyền theo loại việc

Như chương 1 đã phân tích, VALĐ là các TCLĐ được Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết theo trình tự, thủ tục mà pháp luật quy định đối với đơn khởi kiện của cơ quan, tổ chức, cá nhân. Để có cơ sở cho việc Tòa án xác định là VALĐ, BLLĐ năm 2019 đã đưa ra khái niệm TCLĐ. Theo đó TCLĐ là “*tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLD, tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLD*”¹⁰¹. So với BLLĐ năm 2012, khái niệm về TCLĐ theo BLLĐ năm 2019 đã được mở rộng, bao quát và quy định cụ thể rõ ràng hơn. TCLĐ ở đây được xác định phát sinh trên ba quan hệ chính. Đó là QHLD, quan hệ giữa các tổ chức đại diện với nhau và quan hệ có liên quan đến QHLD. BLLĐ năm 2019 đã xác định rõ tranh chấp phát sinh từ QHLD bao gồm cả tranh chấp phát sinh trong quá trình xác lập, thực hiện và chấm dứt quan hệ. Quy định này đã tạo nên sự thống nhất trong chính nội hàm của pháp luật lao động đồng thời góp phần giải quyết hiệu quả, nhanh chóng và linh hoạt các mâu thuẫn, xung đột trong QHLD, duy trì sự phát triển bền vững của thị trường sức lao động, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên trong QHLD. BLLĐ năm 2019 cũng đã xác định TCLĐ bao gồm cả những tranh chấp phát sinh từ

¹⁰¹ Khoản 1 Điều 179 BLLĐ năm 2019.

quan hệ có liên quan đến QHLD, tức là tranh chấp có thể phát sinh giữa các chủ thể không phải là chủ thể của QHLD. Đây là cơ sở pháp lý quan trọng để thừa nhận các TCLĐ trên thực tế, giúp các thẩm phán nhận diện rõ hơn về VALĐ.

Theo BLLĐ năm 2019, các TCLĐ được giải quyết theo mô hình sau:



Hình 1: Mô hình tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ

Với mô hình trên, cơ chế giải quyết TCLĐ trong BLLĐ năm 2019 đã kết hợp hai loại thủ tục tố tụng, tố tụng ngoài Tòa án (được tiến hành bởi Hội đồng trọng tài lao động) và tố tụng dân sự tại Tòa án với 03 chủ thể có thẩm quyền giải quyết TCLĐ gồm Hòa giải viên lao động, Hội đồng trọng tài lao động và Tòa án nhân dân¹⁰². Cơ chế này tạo thuận lợi cho các bên linh hoạt thực hiện quyền lựa chọn chủ thể giải quyết tranh chấp, bảo đảm tuân thủ và thực thi các tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết. Hòa giải về cơ bản là bước khởi đầu trong toàn bộ thủ tục tố tụng giải quyết TCLĐ và Tòa án là nơi kết thúc việc giải quyết tranh chấp. Điểm mới của BLLĐ năm 2019 là bổ sung thêm Hội đồng Trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết TCLĐ.

¹⁰² Điều 187 BLLĐ năm 2019.

Theo quy định tại Điều 32 BLTTDS năm 2015 đã được sửa đổi, bổ sung bởi BLLĐ năm 2019, Tòa án có thẩm quyền giải quyết những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động, được chia thành các nhóm tranh chấp:

- TCLĐ cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ không phải qua hoà giải¹⁰³ hoặc phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải theo quy định (05 ngày làm việc kể từ khi nhận được yêu cầu) mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

Trường hợp hai bên TCLĐ cá nhân thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập (07 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu) hoặc không ra quyết định giải quyết tranh chấp (30 ngày kể từ ngày ra quyết định thành lập) hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động¹⁰⁴ thì Tòa án có thẩm quyền giải quyết.

- TCLĐ tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành.

Trường hợp hai bên TCLĐ tập thể về quyền thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì Tòa án có thẩm quyền giải quyết.

- Tranh chấp liên quan đến lao động gồm 04 loại: (1) tranh chấp về học nghề,

¹⁰³ Như các tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ; bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ; giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; về BHXH theo quy định của pháp luật về BHXH, về BHYT theo pháp luật về BHYT, về BHTN theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; về bồi thường thiệt hại giữa NLĐ với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLĐ đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa NLĐ thuê lại với NSDLĐ thuê lại.

¹⁰⁴ Điều 189 BLLĐ năm 2019.

tập nghề; (2) tranh chấp về cho thuê lại lao động; (3) Tranh chấp về quyền công đoàn, kinh phí công đoàn; (4) Tranh chấp về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

- Tranh chấp về bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp.

- Các tranh chấp khác về lao động, trừ trường hợp thuộc thẩm quyền giải quyết của cơ quan, tổ chức khác theo quy định của pháp luật.

Theo quy định, các TCLĐ trước hết phải được giải quyết tại Hòa giải viên lao động sau đó mới được giải quyết tại Tòa án trừ một số loại tranh chấp như trên đã đề cập. Những TCLĐ không phải qua thủ tục hoà giải là những tranh chấp có ảnh hưởng trực tiếp đến vấn đề việc làm, thu nhập, đời sống của NLD (như sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ) nên cần phải giải quyết nhanh chóng. Hoặc do tính chất phức tạp của tranh chấp, nếu có giải quyết tại Hòa giải viên cũng khó thành công nên để Tòa án giải quyết luôn tránh tình trạng kéo dài thời gian giải quyết, bảo vệ kịp thời quyền và lợi ích của các bên tranh chấp khi bị xâm phạm, đặc biệt là NLD - chủ thể vốn có vị trí yếu thế hơn trong QHLD. Trong các loại tranh chấp nêu trên, đối với tranh chấp về hoàn trả chi phí đào tạo, BLLĐ năm 1994 xác định tranh chấp này là tranh chấp về bồi thường thiệt hại nên NSDLĐ có thể khởi kiện trực tiếp ra Tòa án mà không cần thiết phải qua hòa giải tại Hòa giải viên lao động. Nhưng đến BLLĐ năm 2012 và BLLĐ năm 2019 thì xác định đây là hoàn trả chi phí đào tạo, không phải bồi thường nên tranh chấp này lại bắt buộc phải hòa giải tại Hòa giải viên lao động rồi mới ra Tòa án giải quyết¹⁰⁵. So với BLLĐ năm 2012, đối với các TCLĐ có thể khởi kiện luôn ra Tòa án, BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm loại tranh chấp giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại. Đối với TCLĐ cá nhân, dù Ban trọng tài lao động có quyết định giải quyết tranh chấp nhưng nếu các bên không thực hiện, thi hành quyết định thì Tòa án lại phải giải quyết lại tranh chấp khi có yêu cầu.

Cần lưu ý rằng khi xác định thẩm quyền của Tòa án theo loại việc, Tòa án không được từ chối yêu cầu giải quyết vụ việc dân sự vì không có lý do không có

¹⁰⁵ Xem khoản 1 Điều 3 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 5/5/2017 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn một số quy định tại khoản 1 và khoản 3 Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án.

điều luật để áp dụng¹⁰⁶. Khi chưa có điều luật cụ thể để áp dụng thì Tòa án áp dụng tinh thần của Hiến pháp, tập quán, tương tự pháp luật, những nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự, án lệ, hoặc lẽ công bằng¹⁰⁷. Trong quá trình giải quyết vụ án dân sự, nếu phát hiện văn bản quy phạm pháp luật liên quan đến việc giải quyết vụ án có dấu hiệu trái Hiến pháp, pháp luật thì Chánh án Tòa án có văn bản kiến nghị Chánh án Tòa án nhân dân tối cao kiến nghị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xem xét, sửa đổi, bổ sung hoặc hủy bỏ văn bản trái pháp luật¹⁰⁸. Tòa án cũng có thẩm quyền hủy quyết định cá biệt trái pháp luật của cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự trong vụ việc dân sự¹⁰⁹.

Thực tiễn xét xử trong những năm qua cho thấy số lượng các vụ việc lao động mà Tòa án thụ lý giải quyết cũng tương đối dù ít hơn rất nhiều so với các vụ việc dân sự, hôn nhân gia đình, kinh doanh - thương mại. Trên cơ sở số liệu thống kê của Vụ Tổng hợp Tòa án nhân dân tối cao và Báo cáo tổng kết hàng năm của ngành Tòa án, chúng ta có thể thấy rõ sự chênh lệch này. Cụ thể:

Vụ việc \ Năm	2017 ¹¹⁰	2018	2019 ¹¹¹	2020 ¹¹²	2021	2022 ¹¹³
Vụ việc dân sự (theo nghĩa rộng) thụ lý theo thủ tục sơ thẩm	372.134		415.763		452.621	444.402
Vụ việc lao động thụ lý theo thủ tục sơ thẩm	4.810	3.710	3.648	3.674	2.802	2.884

¹⁰⁶ Điều 4 BLTTDS năm 2015.

¹⁰⁷ Điều 43, 44, 45 BLTTDS năm 2015.

¹⁰⁸ Điều 221 BLTTDS năm 2015.

¹⁰⁹ Điều 34 BLTTDS năm 2015.

¹¹⁰ Báo cáo tổng kết năm 2017 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2018 của các Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao.

¹¹¹ Báo cáo số 01/BC-TA ngày 9/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Tòa án, tr. 3 - 4.

¹¹² Báo cáo số 01/BC-TA ngày 9/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Tòa án, tr. 4.

¹¹³ Báo cáo tóm tắt ngày 22/12/2022 của Tòa án nhân dân tối cao tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2023 của các Tòa án, tr. 1

Thực tiễn giải quyết VALĐ tại Toà án trong những năm vừa qua cho thấy một số đặc điểm sau đây:

Thứ nhất, TCLĐ chủ yếu và phổ biến là TCLĐ cá nhân, ngày càng có chiều hướng gia tăng nhưng không đồng đều giữa các địa bàn lãnh thổ và khu vực kinh tế. TCLĐ xảy ra chủ yếu ở các tỉnh, thành phố có nhiều khu công nghiệp, khu chế xuất, như Hà Nội, Hải Phòng, Hải Dương, Thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Long An... Vì thế, Toà án tại các tỉnh, thành phố này giải quyết các vụ việc lao động nhiều hơn các Toà án tại các địa phương khác.

Thứ hai, loại việc tranh chấp mà các Tòa án thụ lý giải quyết chủ yếu là các tranh chấp về xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ; tranh chấp về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương; tranh chấp về BHXH, BHYT, BHTN. Từ năm 2020 trở lại đây, do dịch bệnh Covid -19 ảnh hưởng lớn đến đời sống, sản xuất kinh doanh nên những TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu hoặc vì lý do kinh tế, dịch bệnh, về BHXH, về tiền lương tăng nhiều.

Thứ ba, đại đa số người khởi kiện trong các VALĐ là NLĐ.

Cùng với sự phát triển hoàn thiện pháp luật, việc xác định tranh chấp nào là TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án được dễ dàng hơn. Song bên cạnh đó, vẫn còn có những vướng mắc phát sinh trong xác định loại việc thuộc thẩm quyền của Toà án.

i) Đối với các tranh chấp phát sinh từ quan hệ lao động

TCLĐ chỉ có thể được xác định khi có sự tồn tại QHLD thông qua HĐLĐ. Tuy nhiên, vì các lý do và mục đích khác nhau, NSDLĐ đã không giao kết HĐLĐ mà sử dụng hợp đồng dịch vụ, hợp đồng chuyên gia, hợp đồng tư vấn kỹ thuật, hợp đồng đại lý hoặc hợp đồng đào tạo, hợp đồng học việc thay cho HĐLĐ nhằm trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ. Bên cạnh đó, cũng có những trường hợp khi phát sinh tranh chấp rất khó xác định về bản chất có phải HĐLĐ không, nhất là các hợp đồng trong nền kinh tế chia sẻ như tranh chấp giữa người lái xe Grab với công ty kinh doanh dịch vụ Grab, hoặc những trường hợp đòi bồi thường tai nạn của

những NLD trong các khu mỏ đá, xưởng dệt may, xưởng nhuộm mà giữa các bên không giao kết bằng hợp đồng.

So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã có điểm mới rất đáng quan tâm về nhận diện HĐLĐ¹¹⁴. Theo đó, trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ. Với quy định này, mọi hợp đồng hoặc giao kết bất kể tên gọi là gì đều được xác định là HĐLĐ nếu có đủ 3 dấu hiệu: (1) làm việc trên cơ sở thỏa thuận; (2) có trả lương, trả công và (3) Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên. Trong đó, dấu hiệu về sự quản lý, điều hành và giám sát của một bên là rất quan trọng để phân biệt HĐLĐ với các loại hợp đồng khác. Không riêng Việt Nam, Hoa Kỳ trong Đạo luật Tiêu chuẩn lao động công bằng (Fair Labor Standards Act – FLSA) giải thích đặc trưng của QHLD là sự phụ thuộc của NLD vào công việc kinh doanh của NSDLĐ¹¹⁵. Đây là điểm mới rất quan trọng, mang tính đột phá giúp Tòa án nhanh chóng xác định được VALĐ, thoát được tâm lý lo ngại sai sót khi áp dụng pháp luật, đặc biệt trong bối cảnh không phải địa phương nào, Tòa án nào cũng đã được tiếp cận, giải quyết TCLĐ để có kinh nghiệm xét xử vụ việc lao động. Tuy nhiên, không phải dễ dàng có được chứng cứ để đánh giá theo 03 dấu hiệu nhận diện trên bởi thực tế hiện nay cho thấy có những quan hệ mà ranh giới giữa lao động và dân sự hoặc kinh doanh thương mại là rất “mong manh”. Cùng với sự phát triển của nền kinh tế chia sẻ, sự tác động của đại dịch covid, sự phụ thuộc của NLD vào sự quản lý, điều hành và giám sát của NSDLĐ đã có sự thay đổi không còn giống như mô hình QHLD truyền thống trước đây. Và việc xác định sự quản lý, điều hành, giám sát là rất phức tạp. Người ta gọi đây là “vùng xám”. Tòa án cần phải làm rõ những dấu hiệu đặc trưng, thu thập các chứng cứ chứng minh có việc quản lý công việc, điều hành và giám sát thực hiện công việc, quy trình thực hiện trong mối quan hệ giữa các bên tranh chấp để từ đó xác định được bản chất của loại tranh chấp. Bởi vậy, trong những vụ kiện về loại

¹¹⁴ Khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019.

¹¹⁵ <https://www.dol.gov/agencies/whd/fact-sheets/13-flsa-employment-relationship> (truy cập lúc 15 giờ 05 phút ngày 20/12/2022).

tranh chấp này, việc xác định quan hệ đó có phải là QHLD hay không phụ thuộc vào việc chứng minh, lập luận của đương sự và sự nhìn nhận đánh giá của các thẩm phán. Tòa án có quyền ra các quyết định của mình mà không cần phụ thuộc vào ý kiến của các chủ thể khác, thậm chí kể các cơ quan của nhà nước. Liệu quan hệ giữa những lái xe Grap với công ty Grap có phải là QHLD hay không? Hầu hết đều cho rằng quan hệ này chỉ là quan hệ dân sự bởi công ty Grap là công ty dịch vụ cung cấp các thông tin công nghệ mà không tham gia vào quá trình kinh doanh vận tải, người lái xe không chịu sự quản lý của công ty, họ có toàn quyền quyết định việc nhận các đơn đặt hàng, thời gian làm việc của mình cũng như tự mua phương tiện vận tải. Tuy nhiên, gần đây đã có một số bản án của Tòa án một số nước (Tòa án Công Lý Châu Âu, Tòa án của Pháp¹¹⁶, Tòa án Bắc Kinh Trung Quốc¹¹⁷ đã thừa nhận quan hệ giữa các lái xe Grap với công ty Grap là QHLD. Các Tòa án đều có chung quan điểm rằng công ty Grap không phải là công ty cung cấp dịch vụ công nghệ thông tin mà là công ty tham gia vào quá trình kinh doanh vận tải. Các thẩm phán của Tòa án Bắc Kinh trong vụ kiện giữa anh Li và công ty TNHH Công nghệ TongchenBiyang¹¹⁸ còn nhận định rằng có yếu tố quản lý của công ty Grap với người lái xe. Thể hiện ở việc công ty quản lý và giám sát quá trình phục vụ của các tài xế và yêu cầu họ cung cấp dịch vụ theo quy định và quy tắc của công ty. Lao động được cung cấp bởi người lái xe là một phần không thể thiếu trong hoạt động kinh doanh của công ty. Đứng ở một đơn đặt hàng thì người lái xe có quyền từ chối nhận đơn hàng đó nhưng nếu đứng ở góc độ của toàn bộ quá trình thương mại thì có thể thấy người lái xe không có quyền từ chối bởi để có được khoản thu nhập ổn định hàng tháng, người lái xe sẽ bắt buộc phải nhận một số lượng đơn đặt hàng nhất định, bởi vậy họ sẽ không có quyền từ chối.

¹¹⁶ Tại Pháp, sau hơn một năm xét xử, tòa án tối cao của Pháp đã ban hành một phán quyết vào ngày 4-3-2020 để công nhận một tranh chấp điển hình giữa các tài xế và Uber tại Pháp là tranh chấp phát sinh trên QHLD. <http://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/>

¹¹⁷ Zhang Gong, Cai Xiao, Wang Yan, “Labor relationship on online platforms” <http://www.english.court.gov.cn/2018-06/12/content-36379129.htm>

¹¹⁸ Zhang Gong, Cai Xiao, Wang Yan, “Labor relationship on online platforms” <http://english.court.gov.cn/2018-06/12/content-36379129.htm>

Ở Việt Nam, quan điểm của cơ quan quản lý nhà nước thì cho rằng không có sự quản lý, giám sát, điều hành của các công ty đối với tài xế vì họ có quyền chủ động trong việc bật tắt ứng dụng, từ chối nhận và huỷ các cuộc xe. Việc ban hành, giám sát thực thi các quy tắc ứng xử bắt nguồn từ sự thoả thuận của các bên bởi vậy quan hệ của tài xế công nghệ không do luật lao động điều chỉnh¹¹⁹. Tuy nhiên, Toà án lại có quan điểm khác. Trong quá trình giải quyết tranh chấp giữa công ty Ánh Dương (Vinasun) và công ty Grap, Toà án ở cả hai cấp xét xử đã quyết định rằng Grap là công ty tham gia vào quá trình kinh doanh vận tải vì “*Grap là công ty kinh doanh vận tải và trực tiếp quản lý, điều hành tài xế thực hiện công việc vận tải*¹²⁰” và “*Grap đang trực tiếp thực hiện các hoạt động của một doanh nghiệp kinh doanh vận tải như: lưu trữ, quản lý thông tin của tài xế, tiếp nhận nhu cầu của khách hàng, điều động xe, quyết định hành trình của xe, quyết định giá cước....Qua đó chứng minh rằng bị đơn đã sử dụng phần mềm mà khiến cho các đối tác sử dụng phần mềm phải lệ thuộc vào mình*¹²¹”. Như vậy có thể thấy Toà án đã rất độc lập trong việc đưa ra những nhận định đánh giá của mình. Điều này thể hiện quyền quyết định của Toà án trong giải quyết các vụ án nói chung, án lao động nói riêng.

Bên cạnh đó, còn có loại vụ việc được Toà án xác định là VALĐ nhưng không phải phát sinh từ QHLĐ mà lại xuất phát từ quan hệ hợp đồng làm việc. Điều 30 Luật Viên chức năm 2010 (được sửa đổi bổ sung năm 2019) có quy định: “*Tranh chấp liên quan đến việc ký kết, thực hiện hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động*”. Điều này có nghĩa Toà án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp về chấm dứt hợp đồng làm việc của đối tượng viên chức. Nhưng thực tiễn xét xử lại cho thấy có Toà án lại không xác định tranh chấp liên quan đến hợp đồng làm việc là TCLĐ. Chẳng hạn trong vụ việc về xử lý kỷ luật và chấm dứt hợp đồng làm việc giữa ông Võ Hiếu N và Trung tâm H1, Toà án hai cấp của tỉnh Vĩnh Long đã xác định vụ án này không phải là VALĐ nên đã

¹¹⁹ Xem Báo cáo số 45/BC-BTP trình Thủ tướng Chính phủ của Bộ Tư pháp về rà soát, đề xuất, hoàn thiện các quy định pháp luật dân sự về giao dịch, hợp đồng sở hữu, quyền tài sản và cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến mô hình kinh tế chia sẻ ngày 17/3/2021, tr. 16.

¹²⁰ Bản án số 1910/2018/KDTM-ST của TAND Thành phố Hồ Chí Minh.

¹²¹ Bản án số 05/2020/KDTM-PT của TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

đình chỉ giải quyết vụ án. Sau đó, TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh đã ra quyết định giám đốc thẩm huỷ các quyết định của Toà án hai cấp tỉnh Vĩnh Long vì xác định là VALĐ¹²². Và dù thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án nhưng vẫn có những ý kiến khác nhau. Có ý kiến xác định tranh chấp liên quan đến hợp đồng làm việc là tranh chấp khác về lao động theo quy định tại khoản 5 Điều 32 BLTTDS năm 2015. Có ý kiến cho rằng tranh chấp liên quan đến hợp đồng làm việc không phải là tranh chấp khác về lao động mà thực chất đây là loại việc giao cho Toà án để thụ lý giải quyết theo VALĐ. Nghiên cứu sinh đồng nhất với ý kiến này bởi lẽ tranh chấp hợp đồng làm việc là loại tranh chấp thuộc phạm vi điều chỉnh của Luật Viên chức. Việc giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng làm việc phải dựa trên cơ sở pháp luật về viên chức, không phải trên cơ sở pháp luật lao động. Tuy nhiên, giữa quan hệ hợp đồng làm việc và QHLĐ có tính chất tương đồng nên việc Toà án giải quyết, xác định là VALĐ sẽ thuận lợi hơn, chính xác hơn.

ii) Trong các quan hệ liên quan đến quan hệ HĐLĐ

Khoản 3 Điều 32 BLTTDS năm 2015 xác định Toà án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp liên quan đến lao động chỉ gồm 04 loại tranh chấp như trên đã đề cập. Nhưng trên thực tế, để quản lý điều hành, NSDLĐ thường có thêm những thoả thuận khác liên quan đến QHLĐ và từ đó đã phát sinh một số tranh chấp liên quan đến QHLĐ. Các quan hệ liên quan này có thể hình thành trước khi giao kết HĐLĐ hoặc cũng có thể hình thành sau khi HĐLĐ đã chấm dứt. Có trường hợp các doanh nghiệp còn cho mượn lao động¹²³ nhất là trong lĩnh vực dịch vụ du lịch, dịch vụ chuyên gia. Do pháp luật lao động chưa có sự quy định rõ ràng nên vì thế khi các bên phát sinh tranh chấp, khởi kiện đến Toà án đã hình thành những quan điểm khác nhau trong việc xác định quan hệ pháp luật tranh chấp (loại kiện) dẫn đến thẩm quyền giải quyết của Tòa án cũng khác nhau.

Đối với quan hệ liên quan hình thành trước khi giao kết HĐLĐ, như về hợp đồng thử việc hoặc về khoản hỗ trợ, tiền lót tay. Khoản tiền này được các bên thoả

¹²² Quyết định giám đốc thẩm số 03/2023/LĐ-GĐT ngày 10/3/2023 về việc tranh chấp xử lý kỷ luật lao động; chấm dứt hợp đồng lao động của Toà án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

¹²³ Nghĩa là NLĐ nhận lương của doanh nghiệp này nhưng làm việc cho doanh nghiệp khác.

thuận với mục đích để đảm bảo sẽ giao kết HĐLĐ. Đối với các tranh chấp về hợp đồng thử việc thì Toà án vẫn xác định là TCLĐ nhưng là tranh chấp liên quan đến QHLD hay tranh chấp khác về lao động thì vẫn có các quan điểm khác nhau. Nhưng đối với tranh chấp về khoản tiền hỗ trợ thì đây là tranh chấp dân sự hay tranh chấp lao động vẫn còn có ý khác nhau. Vụ việc¹²⁴ sau đây là ví dụ:

Tháng 10/2017, bà Lưu Ngọc D đang làm việc tại Ngân hàng CIMB V thì được công ty M chào mời sang làm việc từ tháng 01/2018. Bà D mong muốn được làm việc tại công ty M với HĐLĐ không xác định thời hạn và phải sau ngày 31/03/2018 để bà còn được nhận tiền năng suất sau 01 năm làm việc tại ngân hàng, tương ứng với 02 tháng lương là 242 triệu đồng. Công ty M đồng ý chi trả khoản hỗ trợ tiền này cho bà D nếu bà D đồng ý chuyển sang làm việc cho công ty M vào tháng 02/2018. Ngày 26/2/2018, bà D bắt đầu thử việc tại công ty M và có ký Thỏa thuận tuyển dụng với Công ty M với nội dung bà D vào làm việc cho công ty ở vị trí giám đốc, trưởng bộ phận vận hành và chuyển đổi. Thỏa thuận tuyển dụng có điều khoản quy định *“Để nhận được khoản hỗ trợ, Chị phải đang là nhân viên của công ty tại thời điểm thanh toán khoản tiền này. Nếu Chị tự ý thôi việc hoặc Công ty chấm dứt thỏa thuận tuyển dụng/HĐLĐ với Chị trong vòng 24 tháng đầu tiên, Chị phải hoàn trả cho Công ty toàn bộ khoản hỗ trợ nói trên”*. Ngày 18/5/2018, công ty M chi trả khoản hỗ trợ 242 triệu đồng cho bà D. Hết thời gian thử việc, bà D được công ty M yêu cầu ký HĐLĐ chính thức. Thấy thời hạn HĐLĐ chỉ có 01 năm nên bà D không ký và đã làm đơn xin thôi việc, chấm dứt HĐLĐ kể từ ngày 31/10/2018. Do bà D vi phạm thỏa thuận tuyển dụng nên Công ty M đã làm đơn khởi kiện bà D ra TAND thành phố Thủ Đức với yêu cầu bà D phải hoàn trả cho công ty khoản hỗ trợ đã nhận là 242 triệu đồng. TAND thành phố Thủ Đức đã thụ lý vụ án trên, xác định là VALĐ và đã chấp nhận yêu cầu của công ty M buộc bà D phải trả lại khoản tiền hỗ trợ này. Có nhiều ý kiến cho rằng đây là tranh chấp dân sự bởi vì yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn không phải về QHLD mà chỉ là khoản tiền đảm bảo để giao kết HĐLĐ. Tại thời điểm thỏa thuận đó, giữa các bên chưa hình

¹²⁴ Bản án số 451/2021/LĐ-ST ngày 17/3/2021 v/v tranh chấp khoản hỗ trợ của TAND thành phố Thủ Đức.

thành QHLD. Nghiên cứu sinh đồng ý với việc xác định đây là VALĐ vì nội dung tranh chấp này liên quan trực tiếp đến QHLD.

Đối với quan hệ liên quan hình thành sau khi chấm dứt HĐLĐ, đó là tranh chấp về việc bồi thường không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh (gọi tắt là tranh chấp NDA). Nếu như ở các nước tiên tiến, NDA không phải là vấn đề mới mẻ thì ở Việt Nam, NDA vẫn là một vấn đề mới phát sinh. Thời gian gần đây, nhiều doanh nghiệp Việt Nam thường ký các NDA với NLĐ với lý do sợ NLĐ sẽ tiết lộ bí mật kinh doanh khi làm việc cho đối thủ cạnh tranh nên từ đó bắt đầu phát sinh tranh chấp liên quan đến NDA mà Tòa án phải giải quyết. Đánh giá về tính hợp pháp của thỏa thuận NDA này, có nhiều quan điểm, ý kiến tranh luận trái chiều. Thậm chí, bản án ở các Tòa án khác nhau cũng có quan điểm giải quyết vụ việc khác nhau, không thống nhất. Vụ việc sau đây là ví dụ điển hình¹²⁵:

Ngày 10/10/2015, bà Đỗ Mai T ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng với công ty X, vị trí công việc là Trưởng bộ phận tuyển dụng. Ngày 21/10/2015, hai bên ký Thỏa thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh (viết tắt là NDA). Khoản 1 Điều 3 NDA có quy định *“Trong quá trình cá nhân được tuyển dụng hoặc làm việc với công ty X và trong thời gian 12 tháng dương lịch sau khi chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc với công ty X, không xét đến nguyên nhân chấm dứt tuyển dụng hoặc kết thúc làm việc, cá nhân đồng ý không, trực tiếp hoặc gián tiếp và trên toàn bộ phạm vi lãnh thổ, thực hiện công việc tương tự công việc hoặc về bản chất tương tự công việc vào bất kỳ công việc kinh doanh nào cạnh tranh với Lazada.vn (...) đang hoặc trong tương lai sẽ cạnh tranh với công việc kinh doanh của Lazada.vn, Recess và/hoặc các đơn vị liên kết và các đối tác của công ty X. Trường hợp vi phạm, bà T sẽ phải bồi thường 03 tháng tiền lương liền kề trước khi chấm dứt HĐLĐ”*. Ngày 01/11/2016, hai bên tiếp tục ký HĐLĐ có thời hạn là 12 tháng. Ngày 18/11/2016, bà T chấm dứt HĐLĐ với công ty X. Ngày 02/10/2017, thấy bà T đang làm việc cho một doanh nghiệp kinh doanh cùng lĩnh vực, công ty X đã khởi kiện

¹²⁵ <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta161738t1cvn/chi-tiet-ban-an>

bà T tại Trung tâm Trọng tài quốc tế Việt Nam (VIAC) và yêu cầu bà T bồi thường 03 tháng tiền lương do vi phạm NDA. Ngày 19/02/2018, Hội đồng trọng tài thuộc VIAC đã có Phán quyết trọng tài số 75/17 HCM chấp nhận toàn bộ yêu cầu của công ty X. Ngày 22/3/2018, bà T đã nộp đơn yêu cầu đến TAND Thành phố Hồ Chí Minh với yêu cầu hủy toàn bộ nội dung phán quyết số 75/17HCM. Ngày 12/6/2018, Toà Kinh tế TAND Thành phố Hồ Chí Minh có Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT không chấp nhận yêu cầu của bà T.

Về loại tranh chấp này, có 02 quan điểm khác nhau. *Quan điểm thứ nhất*¹²⁶ cho rằng thỏa thuận NDA mà công ty ký với NLĐ là hợp pháp vì đó là thỏa thuận dân sự, hợp đồng dân sự, hoàn toàn độc lập với HĐLĐ mà các bên đã ký kết. Các bên được quyền ký các thỏa thuận mà pháp luật không cấm, không trái đạo đức xã hội theo quy định tại Điều 4 BLDS năm 2005 (nay là khoản 2 Điều 3 BLDS năm 2015). Khi tranh chấp phát sinh thì đó là tranh chấp dân sự. Thống nhất với quan điểm này, Tòa kinh tế TAND Thành phố Hồ Chí Minh trong vụ việc 01 đã xác định thỏa thuận NDA là thỏa thuận dân sự và hợp pháp¹²⁷ với lập luận bà T là người có đầy đủ năng lực hành vi theo quy định của pháp luật, không bị ép buộc, lừa dối hay áp đặt ý chí để phải chấp nhận ký NDA. Hai bên đều tự nguyện xác lập thỏa thuận NDA. NLĐ có quyền tự do lao động nhưng chính NLĐ đã từ bỏ quyền của mình bằng thỏa thuận trên thì NLĐ phải có nghĩa vụ tuân theo thỏa thuận. *Quan điểm thứ hai* cho rằng thỏa thuận xuất phát từ QHLD nên tranh chấp là TCLĐ và thỏa thuận NDA là vô hiệu vì đã hạn chế quyền là việc của NLĐ, vi phạm Hiến pháp¹²⁸, vi phạm điều cấm của pháp luật lao động được quy định tại điểm a khoản 1 Điều 5¹²⁹, khoản 1 Điều 10¹³⁰ BLLĐ năm 2012; khoản 6 Điều 9¹³¹ Luật Việc làm.

¹²⁶ Phù hợp với ý kiến của công ty X, luật sư bảo vệ quyền lợi của công ty X và của TAND TPHCM thể hiện tại Quyết định 755.

¹²⁷ Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT ngày 12/6/2018 của Tòa kinh tế TAND Thành phố Hồ Chí Minh.

¹²⁸ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp: “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”

¹²⁹ Điểm a Khoản 1 Điều 5 BLLĐ quy định NLĐ có quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử.

¹³⁰ Khoản 1 Điều 10 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ được làm việc cho bất kỳ NSDLĐ nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm.

Cùng với quan điểm này, trong vụ việc tương tự giữa công ty R và bà Lương Đức Thị Trúc H, TAND tỉnh Đồng Nai đã nhận định thỏa thuận tại Điều 3.2 của HĐLĐ quy định “*nếu bà H nghỉ việc tại công ty thì trong vòng 6 tháng kể từ ngày nghỉ làm, bà H không được làm việc cho bất cứ công ty nào liên quan đến ngành nghề của công ty R, giới hạn không được làm việc trong khu vực là Thành phố Hồ Chí Minh*” đã vi phạm Điều 10 BLLĐ là không phù hợp quy định pháp luật¹³². Trong tranh chấp giữa công ty U và ông Phan Thanh B¹³³, TAND Thành phố Hồ Chí Minh lại đồng quan điểm với TAND tỉnh Đồng Nai, xác định là TCLĐ và cũng căn cứ vào các quy định nêu trên để ra phán quyết thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa công ty và ông B là không hợp pháp¹³⁴. Gần đây nhất, trong vụ việc công ty cổ phần Công nghệ TT khởi kiện ông Nguyễn Đình D vi phạm thỏa thuận NDA, TAND huyện Nghi Sơn đã xác định thỏa thuận NDA là hợp pháp và chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của công ty buộc ông D phải bồi thường 251.800.000 đồng. Tuy nhiên, TAND tỉnh Thanh Hoá khi xử phúc thẩm đã xác định thỏa thuận NDA là bất hợp pháp, không chấp nhận yêu cầu bồi thường của công ty¹³⁵.

Nghiên cứu sinh đồng ý với quan điểm thứ hai bởi vì thỏa thuận NDA không phải là một thỏa thuận dân sự, độc lập với HĐLĐ mà liên quan mật thiết đến HĐLĐ. Thỏa thuận NDA là thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ có liên quan trực tiếp đến quan hệ HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ, thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ¹³⁶. Trong mối quan hệ giữa HĐLĐ và thỏa thuận NDA mà NSDLĐ ký với NLĐ, thỏa thuận NDA hoàn toàn phụ thuộc vào HĐLĐ. Vì thế, tranh chấp về thỏa thuận NDA được xem là TCLĐ. Tuy nhiên đó là loại tranh chấp gì, tranh chấp về HĐLĐ hay tranh chấp liên quan đến QHLD thì các Tòa án lại chưa xác định cụ thể. Pháp luật

¹³¹ Khoản 6 Điều 9 Luật Việc làm quy định cấm hành vi cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ.

¹³² Bản án số 11/2020/LĐ-PT ngày 22/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

¹³³ Bản án số 1831/2019/LĐ-ST ngày 28/11/2019 của TAND Thành phố Hồ Chí Minh và Bản án số 03/2021/LĐ-PT ngày 24/03/2021 của TAND cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh.

¹³⁴ Bản án số 420/2019/LĐ-PT về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ với đối thủ cạnh tranh của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

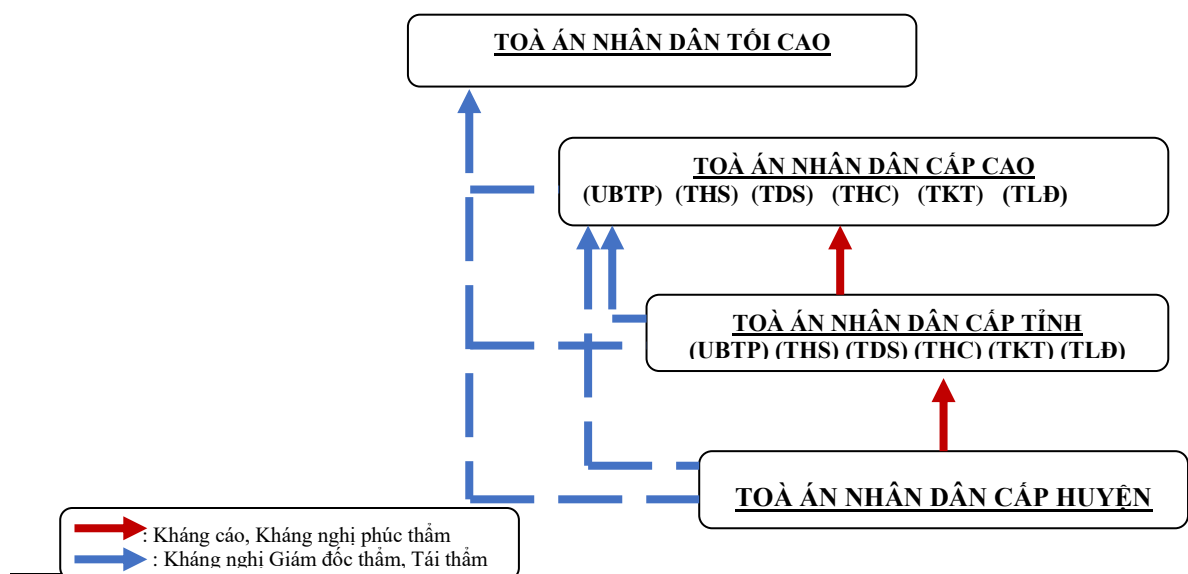
¹³⁵ Bản án số 03/2023/LĐ-PT ngày 10/01/2023 về yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động của Tòa án nhân dân tỉnh Thanh Hoá.

¹³⁶ Điều 1 BLLĐ năm 2019.

lao động hiện hành không có quy định cụ thể điều chỉnh riêng về thỏa thuận NDA. Tuy nhiên, pháp luật có quy định các cá nhân, pháp nhân không được lạm dụng quyền của mình gây thiệt hại cho người khác hoặc thực hiện mục đích khác trái pháp luật. Trường hợp không tuân thủ quy định này thì Tòa án căn cứ vào tính chất, hậu quả của hành vi vi phạm mà có thể không bảo vệ một phần hoặc toàn bộ quyền của họ¹³⁷. Quyết định của TAND Thành phố Hồ Chí Minh trong vụ việc nêu trên đã mặc nhiên công nhận tính hợp pháp của thỏa thuận khi buộc NLD không được làm bất cứ việc gì. Trong khi pháp luật Việt Nam cho phép NLD được ký HĐLĐ với nhiều NSDLĐ¹³⁸ miễn là các bên phải tuân thủ quy định pháp luật lao động.

2.1.1.2. Thẩm quyền của Tòa án các cấp

Hệ thống Tòa án Việt Nam hiện nay được tổ chức và hoạt động trên nguyên tắc kết hợp giữa quản lý hành chính và lãnh thổ tại địa phương. Theo quy định của Luật Tổ chức Tòa án năm 2014, TAND cấp huyện và TAND cấp tỉnh có thẩm quyền xét xử sơ thẩm các TCLĐ. Do đó, việc xác định đúng thẩm quyền của Tòa án theo cấp chính là việc xác định xem đối với TCLĐ đó thì TAND cấp huyện hay TAND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm. Căn cứ vào Luật Tổ chức TAND năm 2014 và BLTTDS năm 2015, hệ thống tổ chức Tòa án được thể hiện qua mô hình sau đây:



¹³⁷ Xem Điều 10 Bộ luật Dân sự năm 2015.

¹³⁸ Xem Điều 21 BLLĐ năm 2012, Điều 19 BLLĐ năm 2019.

Từ mô hình, căn cứ quy định tại Điều 35, Điều 37 BLTTDS năm 2015, chúng ta thấy thẩm quyền của Tòa án cấp huyện và cấp tỉnh được quy định như sau:

- TAND cấp huyện có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các TCLĐ quy định tại Điều 32 BLTTDS. Tòa án cấp huyện là cấp xét xử thấp nhất. Cơ bản, các TCLĐ giải quyết theo thủ tục sơ thẩm đều thuộc Tòa án cấp huyện.

- TAND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm, thủ tục phúc thẩm vụ việc mà bản án, quyết định sơ thẩm của TAND cấp huyện bị kháng cáo, kháng nghị.

TAND cấp tỉnh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm những TCLĐ thuộc các trường hợp sau:

a) Trừ những TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND cấp huyện.

b) Trường hợp TCLĐ có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án, cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài.

BLTTDS năm 2015 chưa có hướng dẫn quy định thế nào là đương sự ở nước ngoài, tài sản ở nước ngoài hay cần phải ủy thác tư pháp ra nước ngoài. Những nội dung này đã được hướng dẫn cụ thể trong BLTTDS năm 2012¹³⁹. Theo đó, đương sự ở nước ngoài được hiểu:

+ Đương sự là người nước ngoài không định cư, làm ăn, học tập, công tác ở Việt Nam có mặt hoặc không có mặt tại Việt Nam vào thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

+ Đương sự là người Việt Nam định cư, làm ăn, học tập, công tác ở nước ngoài có mặt hoặc không có mặt tại Việt Nam vào thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

¹³⁹ Điều 7 Nghị quyết số 03/2012/NQ-HĐTP ngày 03/12/2012 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn thi hành một số quy định trong phần thứ nhất “Những quy định chung” của BLTTDS đã được sửa đổi, bổ sung theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLTTDS.

+ Đương sự là người nước ngoài định cư, làm ăn, học tập, công tác ở Việt Nam nhưng không có mặt tại Việt Nam vào thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

+ Đương sự là người Việt Nam định cư, làm ăn, học tập, công tác ở Việt Nam nhưng không có mặt tại Việt Nam vào thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

+ Cơ quan, tổ chức không phân biệt là cơ quan, tổ chức nước ngoài hay cơ quan, tổ chức Việt Nam mà không có trụ sở, chi nhánh, văn phòng đại diện tại Việt Nam vào thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

Như vậy, việc xác định đương sự ở nước ngoài không phụ thuộc vào việc cá nhân đó (NLĐ) có quốc tịch nước ngoài hay không, doanh nghiệp đó có phải là doanh nghiệp nước ngoài hay không mà phụ thuộc vào tại thời điểm thụ lý, đương sự có mặt ở Việt Nam hay không¹⁴⁰.

Tài sản ở nước ngoài là tài sản được xác định theo quy định của BLDS ở ngoài biên giới lãnh thổ của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam tại thời điểm Tòa án thụ lý vụ việc dân sự.

Cần phải uỷ thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án, Cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài là trường hợp trong quá trình giải quyết vụ việc dân sự cần phải tiến hành một hoặc một số hoạt động tố tụng dân sự ở nước ngoài mà Tòa án Việt Nam không thể thực hiện được, cần phải yêu cầu cơ quan đại diện nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam ở nước ngoài thực hiện hoặc đề nghị Tòa án, Cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài thực hiện theo quy định của điều ước quốc tế mà Việt Nam là thành viên hoặc theo nguyên tắc có đi có lại. Mặc dù vậy, thực tiễn xét xử cho thấy trong nhiều vụ án, nếu NLĐ là người nước ngoài thì TAND cấp tỉnh thường giải quyết sơ thẩm.

Tuy nhiên, cần lưu ý trường hợp không thay đổi thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Trường hợp TAND cấp huyện hoặc TAND cấp tỉnh thụ lý giải quyết đúng thẩm quyền, nếu trong quá trình giải quyết mới có sự thay đổi thì TAND cấp huyện hoặc TAND cấp tỉnh đã thụ lý tiếp tục giải quyết vụ việc dân sự đó.

¹⁴⁰ Xem thêm điểm 8 mục IV Giải đáp số 01/2016/GĐ-TANDTC ngày 25/7/2016 của TANDTC giải đáp một số vấn đề nghiệp vụ.

c) Trường hợp tự mình lấy lên để giải quyết các TCLĐ khi xét thấy cần thiết hoặc theo đề nghị của TAND cấp huyện.

Ngoài ra, Điều 29 Luật Tổ chức TAND năm 2014 đã quy định về nhiệm vụ, quyền hạn của TAND cấp cao, theo đó, TAND cấp cao có thẩm quyền phúc thẩm vụ việc mà bản án, quyết định sơ thẩm của TAND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương thuộc phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo, kháng nghị theo quy định của luật tố tụng; Giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định đã có hiệu lực pháp luật của TAND tỉnh, thành phố trực thuộc trung ương, TAND huyện, quận, thị xã, thành phố thuộc tỉnh và tương đương thuộc phạm vi thẩm quyền theo lãnh thổ bị kháng nghị theo quy định của luật tố tụng. Đồng thời, Điều 22 Luật Tổ chức TAND năm 2014 cũng quy định thẩm quyền của Hội đồng Thẩm phán TAND tối cao trong việc giám đốc thẩm, tái thẩm bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị theo quy định của luật tố tụng. Quyết định giám đốc thẩm, tái thẩm của Hội đồng Thẩm phán TAND tối cao là quyết định cao nhất, không bị kháng nghị¹⁴¹.

Thực tiễn xét xử cho thấy các VALĐ chủ yếu được giải quyết theo trình tự thủ tục tố tụng sơ thẩm tại Tòa án cấp huyện. Số lượng VALĐ hàng năm được Tòa án cấp tỉnh thụ lý và giải quyết theo thủ tục sơ thẩm là rất ít. Có thể thấy rõ điều đó từ việc tổng hợp số liệu thống kê xét xử của ngành Tòa án.

Năm	Số thụ lý	Số giải quyết
2022	72/2884 (2,5%)	52/2508 (2,07%)
2021	62/2802 (2,2%)	46/1881 (2,45%)
2020	66/3.674 (1,2%)	60/3418 (1,6%)
2019	81/3648 (2,2%)	61/2515 (2,4%)
2018	58/3.710 (1,6%)	18/2161 (0,8%)

(Nguồn: Số liệu thống kê của Vụ Tổng hợp, TANDTC. Chi tiết tại Phụ lục)

¹⁴¹ Khoản 4 Điều 22 Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014.

Có thể thấy, thẩm quyền của Tòa án theo cấp xét xử đối với các vụ việc lao động đã được quy định một cách cụ thể, rõ ràng, góp phần hạn chế tình trạng chồng chéo, vượt cấp, trái thẩm quyền, đồng thời cũng góp phần nâng cao hiệu quả công tác xét xử, bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp cho các bên tranh chấp.

2.1.1.3. Thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ

Việc phân định thẩm quyền của TAND theo lãnh thổ là sự phân định thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm VALĐ giữa các Tòa án cùng cấp với nhau. Điều 39 BLTTDS năm 2015 quy định thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân của Tòa án theo lãnh thổ là Tòa án nơi bị đơn làm việc hoặc nơi bị đơn cư trú nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi hoặc nơi bị đơn có trụ sở nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức. BLTTDS năm 2015 cũng cho phép các đương sự có quyền tự thỏa thuận với nhau bằng văn bản yêu cầu Tòa án nơi cư trú, làm việc của nguyên đơn nếu nguyên đơn là cá nhân hoặc nơi có trụ sở của nguyên đơn nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức giải quyết những TCLĐ. Ngoài ra, để tạo điều kiện thuận lợi cho việc khởi kiện trong một số trường hợp nhất định, BLTTDS năm 2015 cho phép người khởi kiện có quyền lựa chọn Tòa án để giải quyết vụ việc như Tòa án nơi NLD làm việc, nơi thực hiện HĐLĐ, nơi cư trú của NLD¹⁴².

Khi xác định thẩm quyền theo lãnh thổ, Tòa án bao giờ cũng xác định xem giữa các bên có thỏa thuận hợp pháp về Tòa án giải quyết không. Nếu có thì Tòa án đó có thẩm quyền giải quyết. Nếu không có thỏa thuận hoặc thỏa thuận là không hợp pháp thì Tòa án có thẩm quyền giải quyết được xác định là Tòa án nơi bị đơn có trụ sở hoặc Tòa án theo sự lựa chọn nguyên đơn. Thực tiễn xét xử cho thấy gần như không có thỏa thuận về Tòa án có thẩm quyền giải quyết trong các TCLĐ. Có thể thấy việc quy định về thẩm quyền theo lãnh thổ đã tạo điều kiện cho các bên QHLD dễ dàng tiếp cận công lý, tránh sự lúng túng về việc xác định thẩm quyền của các Tòa án cùng cấp đối với một số vụ TCLĐ cá nhân và tạo điều kiện thuận lợi cho các bên tham gia tố tụng nhằm giải quyết vụ việc một cách nhanh chóng, thuận lợi. Song bên cạnh đó còn có những hạn chế nhất định. Nơi thực hiện HĐLĐ và nơi

¹⁴² Khoản 1 Điều 40 BLTTDS năm 2015.

làm việc của NLD có khi trùng nhau nhưng cũng có khi khác nhau. HĐLĐ luôn có mục địa điểm làm việc của NLD. Thực tế, không phải NLD nào cũng chỉ làm việc tại địa điểm được ghi trong HĐLĐ mà có nhiều trường hợp NLD phải thường xuyên di chuyển. Pháp luật lao động đã có quy định cụ thể về nơi làm việc¹⁴³. Nếu xác định Toà án nơi làm việc của NLD như theo quy định của pháp luật lao động thì sẽ có rất nhiều Toà án khác nhau có thẩm quyền giải quyết nên thực tế NLD thường lựa chọn Toà án nơi doanh nghiệp có trụ sở.

Bên cạnh đó, trong quá trình hoạt động các doanh nghiệp có thể có sự thay đổi về trụ sở làm việc. Bởi vậy có những trường hợp, doanh nghiệp đăng ký trụ sở ở một nơi nhưng sau đó doanh nghiệp lại chuyển trụ sở làm việc sang một nơi khác nhưng không làm thủ tục đăng ký lại. Do đó khi TCLĐ xảy ra việc xác định Toà án nào có thẩm quyền giải quyết cũng là vấn đề đặt ra: là Toà án nơi có trụ sở của doanh nghiệp ghi trên Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp hay Toà án nơi có trụ sở thực tế của doanh nghiệp. Thực tiễn cho thấy cũng đã có Toà án xác định không đúng thẩm quyền của mình trong trường hợp này. Vụ tranh chấp giữa bà Trần Thị Đoan Trang và công ty cổ phần Bao bì Việt Nam (VPC) là một ví dụ. Bà Trang làm việc tại VPC từ năm 2005. Công ty có trụ sở ghi trong Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh tại 31 Hàng Thùng, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội và văn phòng tại 1283 đường Giải phóng, quận Hoàng Mai, Hà Nội. Năm 2018, tòa nhà của công ty ở 31 Hàng Thùng đã chuyển cho công ty khác. Theo HĐLĐ ký với công ty, địa điểm làm việc của bà Trang tại văn phòng công ty số 1283 đường Giải phóng, quận Hoàng Mai. Do bị sa thải trái pháp luật nên bà Trang làm đơn khởi kiện công ty đến TAND quận Hoàng Mai. Tuy nhiên, TAND quận Hoàng Mai đã trả lại đơn kiện vì lý do công ty có trụ sở tại 31 Hàng Thùng, quận Hoàn Kiếm nên không thuộc thẩm quyền của TAND quận Hoàng Mai¹⁴⁴. Ở vụ việc này có thể thấy tuy trong Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh của công ty có ghi trụ sở tại 31 Hàng Thùng, quận Hoàn Kiếm, Hà Nội nhưng thực tế công ty không còn trụ sở ở đó. Công ty chỉ còn

¹⁴³ Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019 và khoản 3 Điều 84 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP

¹⁴⁴ Thông báo số 22/2020/TB-TA v/v trả lại đơn khởi kiện của TAND quận Hoàng Mai ngày 4/5/2020.

trụ sở giao dịch tại 1283 đường Giải Phóng, quận Hoàng Mai, cũng là nơi bà Trang làm việc. Bởi vậy việc bà Trang khởi kiện ra TAND quận Hoàng Mai là đúng quy định của BLTTDS năm 2015. Việc TAND quận Hoàng Mai trả lại đơn kiện là vì lý do không thuộc thẩm quyền của TAND quận Hoàng Mai là không có cơ sở.

Như vậy, có thể thấy, việc xác định thẩm quyền của Tòa án giải quyết TCLĐ phải được xem xét trên nhiều phương diện, phải căn cứ vào từng trường hợp cụ thể để xác định Tòa án giải quyết một cách chính xác, thống nhất. Để tránh tình trạng NLD và NSDLĐ nộp đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp tại Tòa án không đúng thẩm quyền, BLTTDS năm 2015 đã có quy định về trường hợp chuyển sang Tòa án khác khi Tòa án thụ lý phát hiện vụ việc không thuộc thẩm quyền¹⁴⁵. Điều này góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, hạn chế việc giải quyết sai thẩm quyền của Tòa án đối với các TCLĐ cá nhân xảy ra.

2.1.2. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết vụ án lao động và thực tiễn thực hiện

2.1.2.1. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết vụ án lao động.

Như chương 1 đề cập, thẩm quyền của Tòa án không chỉ là thẩm quyền giải quyết vụ việc mà còn là thẩm quyền quyết định, tức là quyền ban hành các phán quyết, quyết định về giải quyết VALĐ. Trong các VALĐ, Tòa án chủ yếu tập trung giải quyết các yêu cầu khởi kiện ở một số nội dung sau:

-Yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật của NSDLĐ. Cùng với yêu cầu chính này, NLD còn có các yêu cầu bổ sung như bồi thường tiền lương trong thời gian không được làm việc, bồi thường do vi phạm nghĩa vụ báo trước, bồi thường do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trợ cấp thôi việc, mất việc, trả tiền nghỉ phép, yêu cầu nhận NLD trở lại làm việc, đóng BHXH ...

¹⁴⁵ Khoản 1 Điều 41 BLTTDS năm 2015.

- Yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo: Đây là yêu cầu của NSDLĐ đối với NLĐ yêu cầu NLĐ hoàn trả lại chi phí đào tạo cho mình do vi phạm cam kết về thời gian làm việc cho doanh nghiệp. Cùng với yêu cầu này có thể có yêu cầu tính lãi, phạt ...

- Yêu cầu khác như bồi thường thiệt hại về tài sản, bồi thường tai nạn lao động bệnh nghề nghiệp, tiền lương, tiền BHXH...

Để giải quyết các yêu cầu này (chấp nhận toàn bộ, chấp nhận một phần hay không chấp nhận), tùy theo yêu cầu cụ thể của đương sự mà Tòa án sẽ căn cứ vào chứng cứ và các quy định cụ thể của pháp luật để ra quyết định. Khác với tranh chấp dân sự, kinh doanh - thương mại, Tòa án khi giải quyết các vụ việc lao động không những phải giải quyết, quyết định về những yêu cầu khởi kiện chính của tranh chấp (như đơn phương chấm dứt HĐLĐ, sa thải..) mà còn phải quyết định về những yêu cầu bổ sung, gắn liền với QHLD như các yêu cầu về tiền lương do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay sa thải trái pháp luật, về tiền thưởng, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép, yêu cầu về nhận trở lại làm việc, yêu cầu về đóng các khoản chế độ BHXH, BHYT, BHTN v.v. Để ra phán quyết này, Tòa án cần phải căn cứ vào các văn bản pháp luật về nội dung của BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành như Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD, Nghị định 152/2020/NĐ-CP quy định về NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý NLĐ Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam... Chẳng hạn như đối với vụ án về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, Tòa án cần phải xem xét, quyết định việc chấm dứt đó là đúng hay sai? (căn cứ vào Điều 34, 35, 36, 42, 43... BLLĐ năm 2019). Nếu là chấm dứt sai thì hậu quả pháp lý (trách nhiệm của NSDLĐ, NLĐ như thế nào? (Điều 40, 41 BLLĐ năm 2019, Điều 7, 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP). Tương tự đối với vụ án về sa thải, Tòa án cũng cần phải xem xét và quyết định việc sa thải đó là đúng hay sai và trên cơ sở đó giải quyết yêu cầu (quyền lợi) cho NLĐ. Các điều luật mà Tòa án căn cứ vào để áp dụng để giải quyết vụ án về kỷ luật sa thải là các Điều 123, 125, 41 ... BLLĐ năm 2019, Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Điều luật cơ bản làm căn cứ để giải quyết yêu cầu về hoàn trả chi phí đào tạo là

Điều 62 BLLĐ năm 2019. Các yêu cầu về tiền lương, tiền nghỉ phép, tiền BHXH...cũng sẽ được Tòa án căn cứ vào các điều luật cụ thể tương thích trong BLLĐ để giải quyết.

Về cơ bản có thể thấy các quy định của pháp luật lao động Việt Nam điều chỉnh việc giải quyết yêu cầu khởi kiện được quy định khá cụ thể, theo xu hướng “định lượng”. Điều này đã tạo điều kiện cho Tòa án có thể ra những phán quyết chính xác và cụ thể trong giải quyết các VALĐ. Tòa án đã thực hiện tốt quyền hạn của mình trong các quyết định giải quyết nội dung VALĐ. Nhưng bên cạnh đó, thực tiễn xét xử thời gian qua cho thấy, nhiều VALĐ vẫn bị huỷ và sửa. Cụ thể,

Năm	Cấp xét xử	Số giải quyết	Y án	Sửa và huỷ án	
				Do cấp sơ thẩm sai & Lý do khác	Do cấp sơ thẩm sai
2022	PT	232	116 (50%)	94/232 (40,52%)	37/232 (16%)
	GĐT,TT	11		9/11 (81,81%)	
2021	PT	244	139 (56,97%)	85/244 (34,83%)	34/244 (13,95%)
	GĐT,TT	27		10/27 (37,04%)	
2020	PT	355	162 (45,63%)	157/355 (44,23%)	49/355 (13,8%)
	GĐT,TT	16		14/16 (87,5%)	
2019	PT	332	144 (43,37%)	136/332 (40,96%)	81/332 (24,47%)
	GĐT,TT	12		7/12 (58,33%)	
2018	PT	329	120 (36,47%)	175/329 (53,2%)	77/329 (23,4%)
	GĐT,TT	7		7/7 (100%)	

Nhìn vào bảng thống kê trên có thể thấy, tỷ lệ các VALĐ bị sửa và huỷ án còn cao dù có chiều hướng giảm hàng năm. Điều đó chứng tỏ việc thực hiện quyền quyết định của Tòa án còn nhiều khó khăn, vướng mắc.

2.1.2.2. Những vướng mắc chủ yếu trong thực tiễn thực hiện thẩm quyền quyết định của Tòa án và nguyên nhân

Pháp luật lao động trong thời gian vừa qua ngày càng được hoàn thiện theo hướng cụ thể, rõ ràng và dễ áp dụng. Vì vậy, phán quyết của Tòa án khi giải quyết yêu cầu trong VALĐ đã phần nào đảm bảo được tính minh bạch, công bằng thống nhất trong xét xử. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện thẩm quyền quyết định của Tòa án vẫn còn nhiều vướng mắc trong những trường hợp dưới đây.

****Trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ***

Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định về các trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ tương đối rõ ràng, cụ thể. Tuy nhiên, có hai căn cứ chấm dứt mà khi áp dụng có thể có những đánh giá khác nhau. Đó là căn cứ: (i) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc và (ii) NLĐ cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

Ở căn cứ thứ nhất, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt khi có thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Tuy nhiên, không phải cứ có căn cứ này là NSDLĐ có thể chấm dứt được HĐLĐ. NSDLĐ muốn chấm dứt được HĐLĐ đối với NLĐ còn phải chứng minh là họ đã “tìm mọi biện pháp khắc phục” mà vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Yếu tố thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền là vấn đề dễ xác định. Tuy nhiên, yếu tố tìm mọi biện pháp khắc phục cần được hiểu và đánh giá như thế nào mới là vấn đề cần phải đặt ra. Tòa án trong trường hợp này có quyền đánh giá và quyết định là trong vụ việc đó, NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục hay chưa để xác định việc chấm dứt HĐLĐ này của NSDLĐ là hợp pháp hay trái pháp luật. Tùy thuộc

vào tính chất của vụ việc, các tài liệu chứng cứ trong hồ sơ vụ án mà Tòa án xem xét, đánh giá căn cứ này theo các khía cạnh khác nhau.

Chẳng hạn như vụ tranh chấp giữa bà Bùi Thanh Th và công ty TNHH Castec V¹⁴⁶. Bà Th làm việc tại công ty theo HĐLĐ xác định thời hạn từ 15/10/2019 đến 30/9/2020, công việc là nhân viên sản xuất, mức lương 13 triệu đồng/tháng. Ngày 27/4/2020, bà Th nhận được quyết định chấm dứt HĐLĐ của Công ty vì lý do dịch bệnh Covid -19. Cho rằng công ty chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bà Th đã khởi kiện ra Tòa án. Trong vụ việc này, Tòa án đã nhận định rằng: tuy công ty trình bày là dịch bệnh Covid có ảnh hưởng lớn đến kinh tế của công ty, làm công ty rơi vào tình trạng khó khăn, doanh thu giảm, không có tiền lương trả cho công nhân. Công ty đã tìm cách khắc phục bằng việc tìm kiếm đối tác nước ngoài nhưng không hiệu quả. Tuy nhiên, công ty lại không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho việc này. Bên cạnh đó về trình tự, thủ tục cho thôi việc, Tòa án cũng cho rằng tuy công ty thông báo chấm dứt HĐLĐ với bà Th là đúng quy định (báo trước 30 ngày). Tuy nhiên trước khi cho bà Th cùng nhiều NLD khác thôi việc, công ty đã không tạm thời chuyển NLD sang làm công việc khác so với HĐLĐ, cũng không thỏa thuận với nguyên đơn về việc tạm hoãn HĐLĐ, không xây dựng phương án sử dụng lao động là không đúng quy định của pháp luật. Bởi vậy, việc chấm dứt HĐLĐ của công ty đối với bà Th là trái pháp luật.

Trong vụ kiện này khi xem xét về thủ tục chấm dứt HĐLĐ vì lý do dịch bệnh để chứng minh việc NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục, Tòa án còn xem xét cả việc NSDLĐ đã thực hiện việc điều chuyển NLD sang làm công việc khác hay chưa, đã tạm hoãn HĐLĐ hay chưa, đã xây dựng phương án sử dụng lao động hay chưa? Tuy nhiên, ở vụ kiện khác, Tòa án khác lại không xem xét vấn đề này, không coi đây là căn cứ chứng minh việc NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục mà lại xem xét ở khía cạnh khác. Trong vụ tranh chấp giữa bà Trương Thị Cẩm M và công ty T¹⁴⁷, Tòa án cho rằng lý do chấm dứt HĐLĐ vì dịch bệnh Covid -19 mà công ty

¹⁴⁶ Bản án số 01/2021/LĐ – ST ngày 01/2/2021 của TAND thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.

¹⁴⁷ Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 của TAND thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.

đưa ra chưa được thỏa đáng (đặc biệt là yếu tố đã tìm mọi biện pháp khắc phục mà vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc). Bởi lẽ công ty cho rằng vì lý do dịch bệnh covid nên công ty phải cắt giảm nhân sự nhưng trong khi mới lên phương án sử dụng lao động, khi quyết định chấm dứt HĐLĐ đối với NLD chưa có hiệu lực thì công ty lại đăng tin tuyển dụng trên nhiều trang tìm kiếm việc làm. Với vị trí việc làm hiện tại của bà M hoàn toàn có thể chuyển sang vị trí việc làm mới mà công ty đang tuyển dụng nên việc công ty cho bà M nghỉ việc và đăng tin tuyển mới là bất hợp lý. Hơn nữa, trong bối cảnh dịch bệnh covid, Nhà nước đã có nhiều chính sách để hỗ trợ doanh nghiệp. Trong trường hợp này, công ty vẫn còn nhiều biện pháp khác để hỗ trợ NLD mà không nhất thiết phải cho NLD thôi việc. Việc công ty cố tình cho NLD thôi việc vì lý do covid là trái với tinh thần chỉ đạo của Chính phủ, chính quyền địa phương trong việc hỗ trợ, khắc phục khó khăn cho NLD bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid -19. Bởi vậy, Tòa án đã cho rằng việc công ty chấm dứt HĐLĐ đối với bà M là không có căn cứ.

Từ những vụ việc cụ thể trên có thể thấy việc xem xét, đánh giá của Tòa án đối với vụ việc là hết sức quan trọng. Đối với những quy định mang tính định tính của pháp luật, Tòa án không chỉ căn cứ vào tính hợp pháp mà còn phải xem xét đến tính hợp lý của vấn đề. Quyết định của Tòa án trong các vụ việc này sẽ là định hướng cho việc áp dụng giải quyết các vụ việc tương tự, tạo sự thống nhất trong việc áp dụng pháp luật.

Ở căn cứ thứ hai, NLD cung cấp không trung thực thông tin theo quy định khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLD cũng là trường hợp khi áp dụng có những quan điểm, cách giải thích khác nhau nên khi có tranh chấp phát sinh cũng sẽ phụ thuộc vào quyền quyết định của Tòa án. Những thông tin đòi hỏi NLD phải cung cấp khi tuyển dụng lao động là họ tên, năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ¹⁴⁸. Tuy nhiên, không phải NLD cứ cung cấp thông tin nêu trên không trung thực là NSDLĐ có thể chấm dứt HĐLĐ đối

¹⁴⁸ Khoản 2 Điều 16 BLLĐ năm 2019.

với họ. NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này phải chứng minh được việc cung cấp thông tin không trung thực này ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ. Nhưng như thế nào thì được coi là thông tin đó có ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ thì hiện nay pháp luật không có sự giải thích. Bởi vậy, khi tranh chấp xảy ra, việc đánh giá này sẽ phụ thuộc vào sự nhìn nhận, đánh giá của các Tòa án trong từng vụ việc cụ thể để quyết định những thông tin này có ảnh hưởng đến việc tuyển dụng lao động hay không.

****Trường hợp NSDLĐ xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải***

Cùng với đơn phương chấm dứt HĐLĐ, sa thải là loại tranh chấp hay được NLĐ khởi kiện tại Tòa án. Đối với vụ kiện về sa thải, Tòa án cần phải xem xét quyết định sa thải là đúng hay sai, hợp pháp hay không hợp pháp để trên cơ sở đó giải quyết quyền lợi cho NLĐ.

Đối với sa thải, pháp luật quy định căn cứ rất rõ ràng tại Điều 125 BLLĐ năm 2019. Cơ bản, các hành vi bị sa thải trong BLLĐ năm 2019 vẫn dựa trên cơ sở các hành vi bị sa thải được quy định tại Điều 126 BLLĐ năm 2012, chỉ bổ sung hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong khi đa số các trường hợp vi phạm kỷ luật lao động như trộm cắp, tham ô, cố ý gây thương tích, tự ý bỏ việc đều dễ dàng xác định hành vi và hậu quả thì trường hợp sa thải do NLĐ có hành vi vi phạm ở căn cứ NLĐ có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc lại không dễ xác định trong thực tiễn áp dụng, nhất là đối với hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ.

Mặc dù vừa ban hành mới, thay thế BLLĐ cũ nhưng đến nay, pháp luật lao động vẫn không quy định cụ thể hành vi nào là hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ mà trao cho NSDLĐ quy định cụ thể trong NQLĐ nhằm mở rộng, đảm bảo quyền tự chủ trong quản lý, điều hành lao động của NSDLĐ. Pháp luật lao động cũng không

có quy định thiệt hại được xác định như thế nào, chỉ là thiệt hại trực tiếp, thực tế hay gồm cả thiệt hại gián tiếp? Mức thiệt hại như thế nào thì được xác định là nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng? Tùy thuộc vào đặc điểm, tình hình thực tế của đơn vị sử dụng lao động mà NSDLĐ sẽ quy định cụ thể trong NQLĐ của mình mức thiệt hại được coi là nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng để xử lý kỷ luật sa thải. Tuy nhiên, không phải NSDLĐ nào cũng quy định cụ thể mức độ thiệt hại trong NQLĐ. Hiện nay cũng chưa có văn bản pháp luật nào xác định lợi ích của NSDLĐ là gì. Chính khoảng trống pháp luật này dẫn đến tình trạng Tòa án có thẩm quyền “rất lớn” khi xét xử. Nhiều phán quyết của Tòa án chưa đủ sức thuyết phục, chưa đảm bảo tính hợp lý. Các vụ việc sau đây là những minh chứng điển hình:

*Vụ việc 01*¹⁴⁹: “Bà Huỳnh H là nhân viên của Công ty TNHH nước giải khát CCCL Việt Nam (sau đây gọi tắt là công ty) theo HĐLĐ không xác định thời hạn từ ngày 15/8/2012 và là uỷ viên BCHCĐ của công ty. NQLĐ của công ty đã được đăng ký hợp pháp có quy định “*người nào có hành vi vu khống lãnh đạo, nhân viên công ty sẽ bị sa thải*”.

Năm 2016 và 2017, nhóm 8 nhân viên (gồm bà H) làm sai quy trình thông báo khuyến mãi nên công ty kết luận các nhân viên làm sai quy trình phải rời công ty. Ngày 10/7/2018, nghe tin phải rời khỏi công ty nên bà H đã gửi email cho Ủy ban Đạo đức và tuân thủ tập đoàn, Tổng Giám đốc công ty phản ánh về việc mình bị buộc nghỉ việc và đề nghị nếu buộc bà nghỉ việc thì công ty cũng phải cho thôi việc đối với nhiều người khác như bà Tr (giám đốc nhân sự) và bà L (giám đốc pháp lý). Ngày 7/8/2018, công ty tổ chức cuộc họp thông báo cho bà H và Ban Chấp hành công đoàn công ty kết quả điều tra về việc vi phạm liên quan đến bà H. Sau cuộc họp, bà H tiếp tục có các email gửi đến lãnh đạo tập đoàn công ty đề nghị lãnh đạo tập đoàn, lãnh đạo công ty phải xử lý đối với bà L, bà Tr. Ngày 30/8/2018, Ủy ban Đạo đức và tuân thủ của tập đoàn gửi email cho bà H xác định không xem xét thêm yêu cầu của bà H. Tuy nhiên, bà H vẫn liên tục gửi đơn cho các lãnh đạo tập đoàn.

¹⁴⁹ Bản án phúc thẩm số 144/2021/LĐ-PT ngày 02/02/2021 của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về việc tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải.

Ngày 15 và 31/10/2018, công ty đã mở cuộc họp với nhiều thành phần liên quan tham gia (có mặt bà H) để giải quyết những phản ánh của bà H. Tại cuộc họp, bà L và bà Tr cho rằng các email phản ánh của bà H lên tập đoàn đã xâm phạm đến uy tín, danh dự của họ và bày tỏ ý chí không muốn làm việc tại công ty.

Ngày 10/01/2019, công ty ra quyết định cho bà H thôi việc theo hình thức sa thải với lý do bà H có hành vi vu khống lãnh đạo và nhân viên công ty, đe dọa gây thiệt hại nghiêm trọng cho công ty nếu các nhân sự cao cấp của công ty nghỉ việc. Ngày 30/6/2019 công ty có quyết định chấm dứt HĐLĐ với bà L theo thoả thuận giữa công ty và bà L. Ngày 13/8/2019 công ty ký HĐLĐ đối với bà Mai để thay thế cho bà L. Công ty đã chi trả phí dịch vụ tuyển nhân sự mới là 199.452.000 đồng. Bà H đã làm đơn khởi kiện đến Tòa án với yêu cầu hủy quyết định xử lý kỷ luật sa thải. TAND thành phố Thủ Đức khi giải quyết sơ thẩm đã chấp nhận yêu cầu của bà H hủy quyết định xử lý kỷ luật nhưng sau đó TAND Thành phố Hồ Chí Minh khi xét xử phúc thẩm đã không chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà H, xác định quyết định xử lý kỷ luật lao động của công ty là đúng pháp luật vì bà H đã có hành vi đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ¹⁵⁰.

Vấn đề đặt ra trong vụ án này là hành vi của bà H có phải là hành vi vi phạm KLLĐ không? Có phải là hành vi vu khống không? Nếu nội dung thông tin mà bà H phản ánh là vu khống đối với lãnh đạo và nhân viên công ty, làm ảnh hưởng đến uy tín, danh dự thì những người bị vu khống đó (như bà L, bà Tr) có quyền yêu cầu cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử lý vi phạm hành chính, truy cứu trách nhiệm hình sự nếu có đủ căn cứ hoặc khởi kiện yêu cầu bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng theo quy định của BLDS.

Về xác định thiệt hại, trong vụ việc này có hai quan điểm trái ngược. Quan điểm thứ nhất, Tòa án cấp phúc thẩm xác định số tiền 199.452.000 đồng mà công ty đã trả phí dịch vụ tuyển chọn nhân sự mới thay thế vị trí của bà L là thiệt hại nghiêm trọng về tài sản cho công ty do hành vi của bà H gây ra. Quan điểm thứ hai cho rằng việc xác định thiệt hại là nghiêm trọng như bản án phúc thẩm xác định là

¹⁵⁰ Bản án số 144/2021/LĐ-PT của Tòa án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh ngày 02/02/2021, tr. 12 -13.

không chính xác. Ngày 10/01/2019, công ty đã sa thải bà H. Ngày 30/6/2019, bà L nghỉ việc theo quyết định thoả thuận chấm dứt HĐLĐ với công ty. Ngày 13/8/2019, công ty ký HĐLĐ tuyển nhân sự mới với bà Mai để thay thế cho vị trí của bà L. Như vậy, phải hơn 6 tháng sau khi đã sa thải bà H thì công ty mới chấm dứt HĐLĐ với bà L và tuyển nhân sự mới. Nếu như bà L không nghỉ việc, công ty không tuyển dụng nhân sự mới thay thế vị trí của bà L thì liệu công ty có “thiệt hại” xảy ra không? Và khi đó quyết định sa thải của công ty đối với bà H đã ban hành rồi hợp pháp không? Rõ ràng việc chấm dứt HĐLĐ của bà L không liên quan đến bà H. Nếu hành vi vu khống của bà H mà ảnh hưởng đến uy tín, danh dự của mình thì bà L hoàn toàn có quyền khởi kiện bà H trong quan hệ tranh chấp dân sự khác. Và không thể xác định phí dịch vụ tuyển chọn nhân sự mới lại là thiệt hại do hành vi vu khống của bà H gây ra cho công ty theo quy định pháp luật¹⁵¹ và giữa hành vi vu khống của bà H và khoản tiền phí dịch vụ tuyển chọn nhân sự mới của công ty hoàn toàn không có mối quan hệ liên quan đến nhau.

*Vụ việc 02*¹⁵²: Ông Trương Đức Kiên là NLD của công ty HEPS theo HĐLĐ không xác định thời hạn với công việc là Biên tập viên. Điều 15 NQLĐ công ty quy định “*Nghiêm cấm CBCNV lợi dụng chức vụ, quyền hạn, vị trí công tác hoặc uy tín của công ty để sách nhiễu, móc ngoặc, nhận hối lộ, tư túi cá nhân, tham nhũng, gây phiền hà cho các địa phương, các đơn vị có quan hệ hợp tác với công ty và các khách hàng khác, gây mất uy tín và làm thiệt hại kinh tế cho công ty dưới bất kỳ hình thức nào*”. Điều 17 NQLĐ quy định *nếu có hành vi vi phạm ở Điều 15 NQLĐ mà gây hậu quả nghiêm trọng thì bị sa thải*. NQLĐ của công ty không quy định thế nào là hậu quả nghiêm trọng.

Từ năm 2018, khi bắt đầu làm bộ sách giáo khoa mới thì phát sinh mâu thuẫn giữa ông Kiên và một số người trong Ban Biên tập cùng lãnh đạo công ty. Ông Kiên đã viết nhiều bài nói xấu người khác trên facebook cá nhân của mình. Trong các bài

¹⁵¹ Điều 589 BLDS năm 2015.

¹⁵² Bản án số 10/2022/LĐ-ST ngày 22/9/2022 của TAND Quận Đống Đa, thành phố Hà Nội và Bản án số 17/2022/LĐ-PT ngày 22/12/2022 về tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải của TAND thành phố Hà Nội.

viết, ông Kiên không chỉ đích danh tên người nào trong công ty hoặc chỉ đích danh tên công ty HEPS trong các bài viết mà sử dụng lối nói ẩn dụ. Vì vậy, công ty có Quyết định số 52/QĐ-HEPS ngày 7/5/2020 về việc sa thải ông Kiên do có hành vi “lợi dụng vị trí công tác tại Ban biên tập sách Sinh học thông tin xúc phạm danh dự, nhân phẩm của đồng nghiệp trên mạng xã hội Facebook, làm mất uy tín của công ty và đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của công ty” theo Điều 15, Điều 17 NQLĐ của công ty HEPS.

Đánh giá việc xử lý kỷ luật sa thải của công ty HEPS đối với ông Kiên là đúng pháp luật, Toà án hai cấp thành phố Hà Nội nhận định *“mặc dù sử dụng tên riêng thay đổi nhưng có hình ảnh của ông, sách của công ty nên người bình luận nhận biết thông tin liên quan đến Công ty cổ phần xuất bản giáo dục Hà Nội, gây ra mất đoàn kết tập thể trong Ban và Công ty, ảnh hưởng kết quả kinh doanh của Công ty, là vi phạm Điều 15, điểm e Điều 17 Nội quy lao động”* và xác định thiệt hại do hành vi vi phạm của ông Kiên đe dọa gây ra cho công ty là: (1) Hành vi đăng bài viết facebook của ông Kiên làm một số NLĐ trong công ty có nguy cơ bức xúc xin nghỉ việc -> (2) Không có người làm việc nên ảnh hưởng đến công việc biên tập sách -> (3) Không có sách phát hành -> (4) Ảnh hưởng, gây thiệt hại về doanh thu từ các cuốn sách này riêng trong năm 2020 ước tính là hơn 3,7 tỷ đồng.

Vấn đề đặt ra là liệu rằng hành vi viết bài đăng facebook cá nhân nói xấu NLĐ khác trong công ty có phải là hành vi vi phạm KLLĐ không? Trường hợp NSDLĐ tự quy định căn cứ “gây hậu quả nghiêm trọng” thay vì căn cứ “gây thiệt hại nghiêm trọng” được quy định trong BLLĐ là có hợp pháp? Việc xác định thiệt hại gián tiếp giống như trong vụ việc 01 đã được Toà án chấp thuận có đúng?

Bên cạnh quy định pháp luật về căn cứ sa thải không rõ ràng nêu trên, còn có trường hợp mà Toà án có những quyết định rất trái ngược về thế nào là có sự thoả thuận bằng văn bản trao đổi với Ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc công đoàn cấp trên trong trường hợp sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là

ủy viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Pháp luật¹⁵³ quy định nghĩa vụ của NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc kỷ luật sa thải đối với NLĐ là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Thế nào là có sự thỏa thuận bằng văn bản. Sự thỏa thuận đó được thể hiện bằng văn bản gì? Diễn ra trước, trong hay sau khi tiến hành họp xử lý kỷ luật thì pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định mà thực tiễn xét xử cho thấy Toà án có các quyết định khác nhau.

Trong vụ việc 01 nêu trên, Toà án cấp sơ thẩm¹⁵⁴ cho rằng việc sa thải của công ty là trái pháp luật vì chưa có sự thỏa thuận bằng văn bản của công ty với Ban Chấp hành công đoàn cơ sở. Ngược lại, Toà án cấp phúc thẩm¹⁵⁵ lại cho rằng đã có sự thỏa thuận bằng văn bản vì cuộc họp xử lý kỷ luật có các thành viên Ban Chấp hành công đoàn công ty tham gia, có lập biên bản họp xử lý kỷ luật. Ý kiến của các thành viên Ban Chấp hành công đoàn trình bày tại cuộc họp là không đồng ý kỷ luật sa thải bà H, đã được ghi trong biên bản, được lập thành văn bản thì đương nhiên thỏa thuận giữa công ty và Ban Chấp hành công đoàn cũng được lập thành văn bản.

Công đoàn được tổ chức và hoạt động theo nguyên tắc tập trung dân chủ; thiểu số phục tùng đa số. Nghị quyết của công đoàn được thông qua theo đa số¹⁵⁶. Như vậy, để xác định có văn bản thỏa thuận hoặc không thỏa thuận được với Ban Chấp hành công đoàn thì Ban Chấp hành công đoàn phải tổ chức họp, biểu quyết thống nhất về việc xử lý KLLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách của mình và phải thể hiện bằng hình thức nghị quyết. Trong vụ việc trên, mặc dù cuộc họp xử lý kỷ luật có sự tham gia của 04 thành viên Ban Chấp hành công đoàn: Chủ tịch, Phó Chủ tịch, Ủy viên Thường trực và bản thân NLĐ là bà H nhưng không có nghĩa đó là ý kiến của Ban Chấp hành công đoàn cơ sở của công ty mà đó chỉ là ý kiến của thành viên Hội đồng xử lý KLLĐ. Do đó, không thể coi ý kiến của thành viên Ban Chấp hành công đoàn cơ sở tại cuộc họp xử lý KLLĐ

¹⁵³ Khoản 2 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012, Khoản 7 Điều 192 BLLĐ năm 2012 trước đây và hiện nay là Khoản 3 Điều 177 BLLĐ năm 2019.

¹⁵⁴ <https://plo.vn/phap-luat/vu-an-bi-sa-thai-vi-cho-la-vu-khong-lanh-dao-920621.html>

¹⁵⁵ Bản án số 144/2021/LĐ-PT ngày 02/02/2021 của Toà án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh.

¹⁵⁶ Điều 7 Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2013; Điều 7 Điều lệ Công đoàn Việt nam năm 2018.

là đã có sự thỏa thuận bằng văn bản về việc đồng ý hay không đồng ý ký luật NLD, biên bản họp xử lý KLLĐ thể hiện ý kiến của các thành viên hội đồng là sự thỏa thuận bằng văn bản của NSDLĐ với Ban Chấp hành công đoàn. Thực tiễn xét xử đối với vấn đề này, các Tòa án khác đều yêu cầu bắt buộc phải có văn bản thỏa thuận riêng và do không có nên Tòa án đã xác định là vi phạm trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải nên đã hủy quyết định xử lý KLLĐ sa thải của công ty¹⁵⁷. Như vậy, cùng một quy định pháp luật nhưng các Tòa án, các cấp Tòa án áp dụng lại rất khác nhau. Quyết định xử lý KLLĐ của NSDLĐ vì thế có khi được xác định là đúng pháp luật, có khi lại bị xác định trái pháp luật.

**** Trường hợp hoàn trả chi phí đào tạo***

Theo quy định BLLĐ, trường hợp NLD được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp thì NLD và NSDLĐ phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Hợp đồng đào tạo nghề phải có nội dung về thời gian NLD cam kết phải làm việc cho NSDLĐ sau khi được đào tạo, chi phí đào tạo và trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo của NLD. Tuy nhiên, không phải lúc nào NSDLĐ và NLD cũng ký hợp đồng đào tạo và không phải cứ có hợp đồng đào tạo nghề là đồng nghĩa với việc NLD được NSDLĐ đào tạo. Thực tiễn xét xử cho thấy có nhiều trường hợp, mặc dù giữa NSDLĐ và NLD có hợp đồng đào tạo nghề nhưng đó chỉ là hình thức còn thực chất là không có sự đào tạo. Vì vậy, khi giải quyết các tranh chấp về hoàn trả chi phí đào tạo, trên cơ sở các chứng cứ thu thập được, tình tiết sự kiện có trong vụ việc mà Tòa án quyết định là có hay không có sự đào tạo của NSDLĐ đối với NLD, từ đó mới quyết định yêu cầu đòi hoàn trả chi phí đào tạo của NSDLĐ.

Bên cạnh các chi phí về đào tạo nghề, vì e ngại sau khi được đào tạo nâng cao trình độ thì NLD sẽ không tiếp tục gắn bó lâu dài với NSDLĐ nên để ràng buộc NLD thì NSDLĐ thường đặt ra một số điều khoản về thời hạn cam kết, bồi thường hoặc phạt vi phạm hợp đồng. Pháp luật lao động không có quy định cụ thể về thời hạn cam kết phải làm việc sau khi NLD được đào tạo. Có những trường hợp thời

¹⁵⁷ Bản án số 570/2021/LĐ-PT ngày 29/10/2021 của TAND Thành phố Hồ Chí Minh; Bản án số 02/2021/LĐ-PT ngày 19/4/2021 của TAND tỉnh Hải Dương; Bản án số 26/2020/LĐ-PT ngày 17/11/2020 của TAND tỉnh Đồng Nai.

gian đào tạo 3 tháng nhưng thời gian cam kết làm việc sau đào tạo là 2 năm¹⁵⁸, 3 năm¹⁵⁹ hoặc 5 năm¹⁶⁰. Thực tế xét xử cho thấy Toà án luôn chấp nhận yêu cầu NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo khi xác định được NLD đã vi phạm cam kết thời gian làm việc cho NSDLĐ sau khi đào tạo mà không phụ thuộc vào thời gian cam kết là bao lâu, có hợp lý hay không hợp lý. Ngoài ra, nhiều hợp đồng đào tạo còn quy định mức bồi thường hoặc phạt vi phạm có thể cao gấp nhiều lần so với chi phí đào tạo mà NSDLĐ đã bỏ ra. Vậy trong những trường hợp này, Toà án quyết định như thế nào? Vụ việc sau đây là ví dụ điển hình¹⁶¹:

Ông Tô Văn Tuyên là nhân viên phòng mài nữ trang của công ty N. Nhằm đáp ứng được tay nghề lao động tại Nhật Bản, từ tháng 01/2017 đến tháng 10/2017, công ty N đã cử người hướng dẫn đào tạo nghề thêm cho ông N để có thể làm được các công đoạn cơ bản của sản phẩm nữ trang. Ngày 2/10/2017, ông Tuyên ký hợp đồng đào tạo và cho vay với công ty N. Theo hợp đồng, công ty N cho ông Tuyên vay số tiền 99.010.000 đồng để chi phí đào tạo và chi phí làm thủ tục xuất nhập cảnh đi Nhật Bản. Khoản 1 Điều 3 hợp đồng có quy định: “Sau khi đi học tập và làm việc bên Nhật 2 năm, ông Tuyên sẽ quay lại làm việc cho công ty N tối thiểu 7 năm. Nếu vi phạm, ông Tuyên sẽ bị phạt số tiền bằng 3 lần số tiền công ty N cho ông Tuyên vay (là 297.030.000 đồng). Số tiền chi phí thực tế mà công ty N bỏ ra để mua nguyên liệu cho ông Tuyên thực tập thêm và chi phí thủ tục để đi sang Nhật Bản là 97.173.000 đồng.

Sau khi ký hợp đồng đào tạo, công ty N đã làm thủ tục và ông Tuyên được sang Nhật Bản lao động, học tập tại công ty KOYANAGHI từ ngày 17/10/2017 đến 17/10/2019. Sau khi về nước, ông Tuyên tiếp tục làm việc tại công ty N đến ngày 9/12/2019 thì nộp đơn xin nghỉ việc. Công ty N đồng ý cho ông Tuyên nghỉ việc,

¹⁵⁸ Bản án số 01/2022/LĐ-ST ngày 22/3/2022 của Toà án nhân dân Thị xã Cai Lậy, tỉnh Tiền Giang về việc tranh chấp về bồi thường chi phí đào tạo và bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

¹⁵⁹ Bản án số 09/2022/LĐ-ST ngày 16/9/2022 của Toà án nhân dân thành phố Quy Nhơn tỉnh Bình Định v/v tranh chấp về học nghề, tập nghề.

¹⁶⁰ Bản án số 01/2022/LĐ-PT ngày 18/01/2022 của Toà án nhân dân tỉnh Phú Yên v/v yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo nghề, tiền thưởng và bồi thường thiệt hại do vi phạm cam kết.

¹⁶¹ Bản án số 01/2020/DS-ST ngày 28/9/2020 v/v tranh chấp hợp đồng đào tạo và cho vay của Toà án nhân dân quận Kiến An, thành phố Hải Phòng.

đồng thời yêu cầu ông Tuyền phải thanh toán khoản tiền mà công ty N cho vay và nộp tiền phạt do vi phạm hợp đồng là 291.519.000 đồng (gồm 97.173.000 đồng là khoản tiền chi phí thực tế và 194.346.000 đồng tiền phạt hợp đồng). Ông Tuyền cho rằng việc mình đi sang Nhật Bản theo diện lao động có tay nghề, làm việc được lĩnh lương hàng tháng chứ không phải là được đào tạo nên không thanh toán. Công ty N khởi kiện ông Tuyền ra Toà án với yêu cầu buộc ông Tuyền phải thanh toán cho công ty số tiền nêu trên. Toà án có thẩm quyền giải quyết đã chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của công ty N.

Có thể nói, pháp luật lao động đã quy định rất cụ thể, rõ ràng và chi tiết những khoản chi phí đào tạo mà NSDLĐ có thể yêu cầu NLD phải hoàn trả¹⁶². Do đó, Toà án rất dễ dàng trong việc quyết định những khoản tiền chi phí đào tạo mà NLD phải hoàn trả cho NSDLĐ. Vấn đề đặt ra là liệu những thỏa thuận về mức thiệt hại phải đền bù ngoài chi phí đào tạo hay thỏa thuận về phạt vi phạm trong hợp đồng đào tạo có phù hợp với pháp luật và được Toà án chấp nhận hay không? Về vấn đề này, hiện nay đang tồn tại hai quan điểm khác nhau. *Quan điểm thứ nhất* cho rằng Toà án có thể quyết định buộc NLD phải bồi thường thiệt hại hoặc phạt vi phạm hợp đồng ngoài khoản chi phí đào tạo. Quan điểm này dựa vào lập luận hợp đồng đào tạo nghề là một thỏa thuận độc lập với HĐLĐ. Theo nguyên tắc chung của BLDS năm 2015 thì cá nhân, pháp nhân xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của mình trên cơ sở tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận và không trái quy định của pháp luật. BLLĐ chỉ quy định về các nội dung chủ yếu phải có trong hợp đồng đào tạo nghề. Như vậy có nghĩa là ngoài các nội dung chủ yếu này, các bên hoàn toàn có thể thỏa thuận các vấn đề khác trong hợp đồng đào tạo nghề (như bồi thường thiệt hại hoặc phạt vi phạm hợp đồng) miễn là các thỏa thuận đó không trái với các quy định của pháp luật. BLLĐ không có quy định nào hạn chế hoặc ngăn cấm các bên thỏa thuận về mức phạt vi phạm trong hợp đồng đào tạo nghề.

¹⁶² Khoản 3 Điều 62 BLLĐ năm 2019 quy định chi phí đào tạo bao gồm các khoản chi có chứng từ hợp lệ về chi phí trả cho người dạy, tài liệu học tập, trường, lớp, máy, thiết bị, vật liệu thực hành, các chi phí khác hỗ trợ cho người học và tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người học trong thời gian đi học. Trường hợp người lao động được gửi đi đào tạo ở nước ngoài thì chi phí đào tạo còn bao gồm chi phí đi lại, chi phí sinh hoạt trong thời gian đào tạo.

Trong vụ việc nêu trên, Toà án đã nhận định rằng Hợp đồng đào tạo và cho vay được ký giữa công ty N và ông Tuyển được lồng ghép hai mối quan hệ vừa là QHLD (giữa NSDLĐ và NLD) vừa là quan hệ dân sự (giữa người cho vay, người vay). Việc công ty hỗ trợ cho NLD vay tiền để hoàn thiện các thủ tục đi Nhật Bản đào tạo nâng cao tay nghề là một thoả thuận độc lập nằm ngoài QHLD. Do vậy cần áp dụng cả BLLĐ và BLDS để giải quyết vụ án. Thoả thuận của các bên là phù hợp với Điều 463 BLDS năm 2015 và Điều 62 BLLĐ nên là hợp pháp.

Đối với yêu cầu của công ty N buộc ông Tuyển phải thanh toán khoản tiền phạt vi phạm hợp đồng, Toà án đã nhận định BLLĐ không có quy định về mức phạt vi phạm do vậy các bên căn cứ khoản 2 Điều 418 BLDS để thoả thuận về mức phạt là đúng quy định của pháp luật. Tuy nhiên, mức phạt cần căn cứ vào lỗi. Toà án đã xác định công ty N có lỗi 20% đối với số tiền phạt vi phạm vì khi ông Tuyển đi đào tạo nâng cao tay nghề trở về công ty không kiểm tra tay nghề, đánh giá năng lực, trình độ, chuyên môn của ông Tuyển để kịp thời bố trí công việc, mức lương phù hợp dẫn đến ông Tuyển nghỉ việc. Ông Tuyển chịu 80% lỗi đối với số tiền phạt vi phạm do vi phạm hợp đồng.

Quan điểm thứ hai cho rằng hợp đồng đào tạo nghề là hợp đồng đặc thù, được quy định riêng trong BLLĐ. Hợp đồng đào tạo nghề không thuộc phạm vi điều chỉnh của Bộ luật Dân sự. Trong trường hợp NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ thì mức hoàn trả cũng không được vượt quá các khoản chi phí đào tạo được xác định theo quy định tại khoản 3 Điều 62 BLLĐ năm 2019. Điều 62 BLLĐ năm 2019 chỉ quy định về trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo của NLD mà không có quy định về chế tài phạt vi phạm đối với NLD cũng như bồi thường nên không có căn cứ để các bên thoả thuận về bồi thường thiệt hại hoặc phạt vi phạm đối với NLD trong hợp đồng đào tạo nghề. Nghiên cứu sinh đồng ý với quan điểm này.

**** Trường hợp giải quyết quyền và lợi ích hợp pháp của NLD khi chấm dứt HĐLĐ, sa thải trái pháp luật***

Theo quy định pháp luật¹⁶³, trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ hoặc xử lý KLLĐ theo hình thức sa thải trái quy định của pháp luật thì NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện quy định tại Điều 41 BLLĐ năm 2019. Khi đó, Tòa án sẽ quyết định NSDLĐ phải gánh chịu trách nhiệm hậu quả pháp lý về các quyết định trái pháp luật của NSDLĐ. Hậu quả đó là:

- Huỷ quyết định chấm dứt HĐLĐ hoặc xử lý KLLĐ trái pháp luật và phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết nếu vẫn còn thời hạn hợp đồng. Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ mà NLĐ vẫn muốn làm việc thì hai bên thỏa thuận để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

- Buộc NSDLĐ thanh toán tiền lương cho NLĐ trong những ngày NLĐ không được làm việc từ khi NLĐ bị sa thải đến khi nhận NLĐ trở lại làm việc, ngày xét xử sơ thẩm hoặc đến ngày hết hạn HĐLĐ theo từng trường hợp cụ thể.

- Buộc NSDLĐ trả một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo HĐLĐ trong những ngày NLĐ không được báo trước nếu vi phạm thời hạn báo trước.

- Buộc NSDLĐ trả thêm cho NLĐ một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc xử lý KLLĐ sa thải trái pháp luật.

- Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, chế tài này chỉ phát sinh khi tính đến ngày xét xử sơ thẩm, HĐLĐ giữa NLĐ và NSDLĐ vẫn còn thời hạn.

- Buộc NSDLĐ phải đóng BHXH, BHYT, BHTN cho NLĐ trong những ngày NLĐ không được làm việc cho cơ quan BHXH.

- Ngoài ra, NSDLĐ có thể phải thanh toán một số khoản tiền khác như trả trợ cấp thôi việc, tiền lãi chậm thanh toán.

Nhìn vào quy định pháp luật về hậu quả pháp lý mà NSDLĐ phải gánh chịu khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với NLĐ có thể thấy khá rõ ràng, cụ thể. Tuy

¹⁶³ Điều 40, 41, 46, 47, 48 và 131 BLLĐ năm 2019, Điều 73 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

nhiên, thực tiễn xét xử lại cho thấy có việc áp dụng không thống nhất khi Tòa án thực hiện thẩm quyền quyết định của mình, thậm chí có trường hợp tuyên trái quy định pháp luật khi cho NLD được hưởng tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN¹⁶⁴.

+ *Thứ nhất*, trường hợp pháp luật lao động chỉ quy định bồi thường ở mức tối thiểu. Đó là NSDLĐ phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ do chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và thoả thuận bồi thường thêm một khoản tiền cho NLD ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại và NLD đồng ý.

Để Tòa án quyết định khoản tiền này, đòi hỏi NLD phải có các yêu cầu khi khởi kiện. Nếu không có yêu cầu thì Tòa án không được giải quyết vì vi phạm nguyên tắc quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự. Tuy nhiên, việc hiểu, áp dụng quy định này trong thực tiễn xét xử cũng có nhiều ý kiến khác nhau nhất là về khoản tiền bồi thường để chấm dứt HĐLĐ. Điều kiện để buộc NSDLĐ phải bồi thường khoản tiền để thoả thuận chấm dứt HĐLĐ thì tính đến thời điểm xét xử sơ thẩm, HĐLĐ phải còn thời hạn bởi nếu đã hết thời hạn HĐLĐ thì không thể buộc NSDLĐ phải nhận NLD trở lại làm việc được. Quan điểm thứ nhất cho rằng, để Tòa án có thể quyết định cho NLD được hưởng khoản tiền bồi thường để chấm dứt HĐLĐ thì NLD phải có mong muốn được quay trở lại làm việc cho NSDLĐ khi khởi kiện. Chỉ khi nào NSDLĐ bày tỏ ý chí không muốn nhận NLD trở lại làm việc hoặc không thể bố trí được công việc mới cho NLD thì khi đó mới buộc NSDLĐ phải bồi thường khoản tiền cho việc chấm dứt HĐLĐ. Vì vậy, nếu ngay trong đơn khởi kiện mà NLD đã bày tỏ ý chí là không muốn quay lại làm việc cho NSDLĐ, chỉ yêu cầu đòi bồi thường khoản tiền này thì Tòa án không chấp nhận yêu cầu của NLD. Quan điểm thứ hai ngược lại cho rằng, trong mọi trường hợp nếu NLD có yêu cầu thì Tòa án sẽ chấp nhận yêu cầu buộc NSDLĐ phải bồi thường cho việc chấm dứt HĐLĐ. Vụ việc dưới đây là ví dụ điển hình¹⁶⁵.

¹⁶⁴ Bản án số 01/2023/LĐ-PT ngày 13/4/2023 về tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải và yêu cầu bồi thường thiệt hại của Tòa án nhân dân tỉnh Bắc Giang.

¹⁶⁵ Bản án số 03/2021/LĐ-PT ngày 23/6/2021 về việc tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của TAND cấp cao tại Hà Nội.

Ngày 01/3/2019, ông Lâm Văn A được công ty A1 ký HĐLĐ thời hạn 01 năm. Ngày 18/6/2019, ông A nhận được Quyết định 02/QĐ về việc chấm dứt HĐLĐ. Ông A đã khởi kiện công ty A1 ra TAND thành phố Hà Nội với yêu cầu: (1) Buộc công ty phải trả 08 tháng tiền lương còn lại của HĐLĐ, tiền BHXH, BHYT, BHTN của 8 tháng còn lại của HĐLĐ là 1,72 tháng lương, (2) Buộc công ty phải bồi thường 04 tháng tiền lương vì đột ngột chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, (3) Buộc công ty phải nhận ông A trở lại làm việc theo HĐLĐ đã ký. Trường hợp không muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ thì công ty phải bồi thường 4 tháng tiền lương, (4) Bồi thường 01 tháng tiền lương do vi phạm thời gian báo trước và (5) Công ty phải trả trợ cấp thôi việc cho ông A là 1,25 tháng lương.

TAND thành phố Hà Nội đã bác yêu cầu khởi kiện của ông A. Bản án lao động phúc thẩm số 03/2021/LĐ-PT ngày 23/6/2021 của TAND cấp cao tại Hà Nội xác định rằng công ty A1 đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và công ty phải nhận ông A trở lại làm việc. Căn cứ HĐLĐ thì thời gian lao động của ông A đến ngày 28/02/2020 là hết hạn, thời gian ông A bị chấm dứt HĐLĐ không được làm việc là 8 tháng. Tại phiên tòa phúc thẩm ông A có nguyện vọng trở lại làm việc nhưng do thời hạn lao động theo hợp đồng đã hết nên ông nhất trí không trở lại làm việc mà ông chỉ yêu cầu được bồi thường theo quy định. Do đó, căn cứ vào Điều 42 BLLĐ năm 2012 (nay là Đ 41 BLLĐ 2019)¹⁶⁶, cần buộc công ty phải bồi thường cho ông A 14,72 tháng tiền lương gồm: 8 tháng tiền lương do không được làm việc, cùng tiền BHXH, BHYT, BHTN; 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, 01 tháng tiền lương do vi phạm nghĩa vụ báo trước và 02 tháng tiền lương do công ty không nhận ông A trở lại làm việc. Trong vụ việc này, thời hạn HĐLĐ của ông A đã kết thúc từ ngày 28/02/2020 nhưng Tòa án cấp phúc thẩm vẫn buộc công ty A1 phải bồi thường 02 tháng tiền lương do không nhận ông A trở lại làm việc. Trong khi tương tự như vậy, nhiều Tòa án khác đã không buộc NSDLĐ phải bồi thường khoản tiền này do thời hạn HĐLĐ đã kết thúc.

¹⁶⁶ Điều 42 BLLĐ năm 2012 được giữ nguyên tại Đ 41 BLLĐ năm 2019)

Một vấn đề nữa đặt ra là pháp luật chỉ quy định mức bồi thường tối thiểu ít nhất 02 tháng lương cho cả trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và để chấm dứt HĐLĐ. Vậy, Tòa án có thể quyết định ở mức cao hơn hay không? Việc pháp luật quy định NSDLĐ trả thêm cho NLĐ 2 tháng tiền lương theo HĐLĐ thực chất là khoản bồi thường của NSDLĐ đối với NLĐ do hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của họ. Thực tế cho thấy ảnh hưởng của việc chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLĐ trong mọi trường hợp không hẳn là giống nhau. Nhiều NLĐ sau khi bị chấm dứt HĐLĐ có thể tìm ngay được việc làm mới, cuộc sống của họ và gia đình không bị ảnh hưởng nhiều. Nhưng cũng có trường hợp việc chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ ảnh hưởng rất lớn đến đời sống của NLĐ cả về vật chất lẫn tinh thần. Về nguyên tắc, nếu đương sự có yêu cầu, Tòa án hoàn toàn có thể căn cứ vào từng trường hợp cụ thể, tính chất nghiêm trọng của từng vụ việc để ra phán quyết buộc NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ ở mức cao hơn. Thực tiễn xét xử cho thấy trong nhiều trường hợp, dù NLĐ đã làm việc lâu năm hay ít năm cho NSDLĐ, thời hạn HĐLĐ còn dài hay ngắn, yêu cầu đòi bồi thường của NLĐ dù có cao hơn 02 tháng thì Tòa án vẫn chỉ tuyên buộc NSDLĐ bồi thường cho NLĐ 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ (như vụ việc của ông A nêu trên). Sẽ là không công bằng khi NLĐ đã làm việc nhiều năm cho NSDLĐ, thời hạn HĐLĐ còn dài cũng chỉ được nhận khoản tiền bồi thường 02 tháng tiền lương như NLĐ mới có ít năm làm việc và thời hạn HĐLĐ còn ít.

+ *Thứ hai*, về thanh toán tiền lương trong những ngày không được làm việc, những ngày vi phạm nghĩa vụ báo trước và mức tiền lương làm căn cứ để giải quyết chế độ thanh toán, bồi thường chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

Những ngày NLĐ không được làm việc ở đây được xác định như thế nào? Ngày bắt đầu để tính thời gian để trả khoản này rất dễ xác định bởi đó là ngày NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ, không được làm việc. Nhưng ngày cuối cùng để tính khoảng thời gian này sẽ là ngày nào. Trường hợp thời hạn HĐLĐ kết thúc trước ngày Tòa án xét xử sơ thẩm thì ngày cuối cùng được xác định là ngày kết thúc thời hạn của HĐLĐ. Trường hợp là HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc thời hạn của HĐLĐ

kết thúc sau ngày xét xử sơ thẩm thì Toà án sẽ tính đến ngày xét xử sơ thẩm. Đúng ra, Toà án sẽ phải tính đến ngày NLD được NSDLĐ nhận trở lại làm việc. Tuy nhiên, nếu tính đến ngày NLD chính thức trở lại làm việc thì sẽ rất khó cho việc tính án phí và thi hành án bởi không biết chính xác ngày nào NSDLĐ sẽ chính thức nhận trở lại làm việc. Phán quyết của Toà án trong trường hợp này cũng sẽ không rõ ràng bởi không xác định được cụ thể thời gian không được làm việc của NLD. Theo quy định pháp luật, thời hạn chuẩn bị xét xử để giải quyết VALĐ¹⁶⁷ là 02 tháng, trường hợp vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan thì có thể gia hạn thêm 01 tháng kể từ ngày thụ lý. Song thực tiễn xét xử cho thấy, gần như ít có VALĐ nào được Toà án xét xử sơ thẩm trong thời hạn 02 tháng. Có những VALĐ mới chỉ được giải quyết ở cấp sơ thẩm đã bị kéo dài hàng năm, thậm chí 02 năm (như vụ án của ông Trương Đức Kiên nêu trên). Bởi vậy nếu bắt NSDLĐ bồi thường toàn bộ thời gian đó sẽ là không hợp lý khi việc kéo dài này không xuất phát từ lỗi của NSDLĐ.

Khi NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước bị xem là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật¹⁶⁸. NSDLĐ phải có trách nhiệm bồi thường tiền lương cho NLD trong thời gian không được làm việc và bồi thường thêm khoản tiền do vi phạm nghĩa vụ báo trước. Khoảng thời gian không được làm việc thực chất đã trùng với khoảng thời gian NSDLĐ vi phạm nghĩa vụ báo trước. Thực tiễn xét xử, các Toà án vẫn tuyên buộc NSDLĐ phải thanh toán cho NLD cả hai khoản tiền này nếu như NLD có yêu cầu khởi kiện. Như vậy, quyết định của Toà án có phải là buộc NSDLĐ phải bồi thường 2 lần cho một khoảng thời gian vi phạm không?

Bên cạnh đó, mức tiền lương làm căn cứ để bồi thường trong những trường hợp này cũng là vấn đề đặt ra. Theo quy định pháp luật, mức tiền lương làm căn cứ để NSDLĐ phải thanh toán tiền lương cho NLD trong thời gian không được làm việc, cho thời gian vi phạm nghĩa vụ báo trước, bồi thường do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay sa thải trái pháp luật và bồi thường để chấm dứt HĐLĐ là tiền

¹⁶⁷ Điều 203 BLTTDS năm 2015.

¹⁶⁸ Điều 39 BLLĐ năm 2019.

lương theo HĐLĐ tại thời điểm chấm dứt QHLD¹⁶⁹. Tuy nhiên, thực tế cho thấy tiền lương được ghi theo HĐLĐ thấp hơn rất nhiều so với thu nhập thực tế mà NSDLĐ trả cho NLĐ. Khi xét xử, Tòa án thường căn cứ vào mức lương mà NSDLĐ đóng cho cơ quan bảo hiểm để xác định là mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường. Nhưng cũng có trường hợp, Tòa án lại căn cứ vào tiền lương thực tế để xác định bồi thường. Chẳng hạn, trong VALĐ giữa anh Tô Văn S và công ty TNHH Q¹⁷⁰, Tòa án xác định công ty TNHH Q đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật đối với anh S nên buộc công ty TNHH Q phải đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho anh S theo mức lương của anh S trong bảng lương của công ty là 4.200.000 đồng/tháng nhưng lại buộc công ty TNHH Q phải trả một khoản tiền do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật tương ứng với 02 tháng lương và khoản tiền tương ứng với những ngày anh S không được báo trước (30 ngày) theo mức lương thực tế mà anh S được hưởng là 13 triệu đồng/tháng. Tương tự, trong VALĐ giữa ông Q và công ty cổ phần R¹⁷¹, mức lương tháng theo HĐLĐ mà công ty cổ phần R trả cho ông Q là 5 triệu đồng/tháng, lương hiệu quả công việc là 30.170.000 đồng/tháng, phụ cấp tiền cơm là 730.000 đồng/tháng, tổng cộng là 35.900.000 đồng/tháng. Tòa án cấp sơ thẩm xác định mức tiền lương làm căn cứ bồi thường khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là tiền lương thực tế của ông Q là 35.900.000 đồng/tháng. Tòa án cấp phúc thẩm xác định mức tiền lương làm căn cứ tính bồi thường là 35.170.000 đồng/tháng (không bao gồm phụ cấp tiền cơm).

Tóm lại, pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết VALĐ được Tòa án thực hiện cơ bản là tốt. Các VALĐ được Tòa án thụ lý giải quyết, các quyết định của Tòa án phán quyết về nội dung vụ việc theo yêu cầu đã đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLD góp phần xây dựng được môi trường lao động hài hoà, ổn định trật tự và công bằng. Bên cạnh đó, vẫn còn có

¹⁶⁹ Điều 41 BLLĐ năm 2019.

¹⁷⁰ Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 16/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố Móng Cái, tỉnh Quảng Ninh v/v bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ, đòi tiền lương, tiền bồi thường và đóng BHXH, BHYT, BHTN khi chấm dứt HĐLĐ.

¹⁷¹ Bản án số 176/2022/LĐ-PT ngày 20/4/2022 của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh v/v tranh chấp hợp đồng lao động.

nhiều vụ án, quyết định của Tòa án chưa đạt được sự đồng thuận, thống nhất trong cách hiểu, áp dụng pháp luật. Điều này xuất phát từ nhiều nguyên nhân chủ quan, khách quan khác nhau. Nguyên nhân khách quan là do có những quan hệ pháp luật mới phát sinh mà pháp luật lao động chưa kịp điều chỉnh hoặc do bản thân các quy định pháp luật lao động hiện hành nội tại vẫn còn đó nhiều quy định chưa được cụ thể, mang tính chất định tính, thậm chí còn có nhiều cách hiểu khác nhau dẫn đến quyết định giải quyết, phân xử tranh chấp không thống nhất giữa các Tòa án, cấp Tòa án thậm chí ngay trong cùng một Tòa án.

Nguyên nhân chủ quan là về phía Tòa án. Do năng lực trình độ kinh nghiệm của các thẩm phán khác nhau nên việc áp dụng pháp luật lao động chưa thực sự được thống nhất. Ở các tỉnh, thành phố (như thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội....) do có nhiều khu công nghiệp, TCLĐ phát sinh nhiều, các thẩm phán thường xuyên giải quyết án lao động nên việc áp dụng pháp luật lao động cũng sẽ nhuần nhuyễn hơn. Ở một số tỉnh, do số lượng án lao động ít (cả năm chỉ có vài vụ) nên việc giải quyết vụ án lao động sẽ khó khăn hơn. Hơn nữa, về khối lượng công việc của các thẩm phán có chiều hướng ngày càng gia tăng. Chỉ tính riêng trong năm 2022, từ ngày 01/10/2021 đến ngày 30/9/2022, các Tòa án đã thụ lý 567.521 vụ việc (tăng 29.944 vụ so với năm 2021)¹⁷². Số lượng Thẩm phán trong toàn ngành Tòa án nhân dân hiện nay là 6.434 người, chiếm 48,23% tổng số biên chế Tòa án nhân dân các cấp¹⁷³ (có 13.341 người), trong đó có 4.129 Thẩm phán sơ cấp và 1.420 Thẩm phán trung cấp. Tính trung bình năm 2022, số lượng vụ việc mà một người Thẩm phán phải giải quyết là 88 vụ, tương ứng với 7,4 vụ việc/tháng. Như vậy, Thẩm phán phải chịu áp lực khối lượng xét xử là khá lớn, ảnh hưởng không nhỏ đến khoảng thời gian vật chất cần thiết để có thể nghiên cứu kỹ hồ sơ vụ việc, xác định được các tình tiết, sự kiện đánh giá chính xác yêu cầu khởi kiện theo quy định pháp luật. Đến hết năm 2026, tổng biên chế của các Tòa án nhân dân là

¹⁷² Báo cáo tóm tắt ngày 22/12/2022 của Tòa án nhân dân tối cao tổng kết công tác năm 2022 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2023 của các Tòa án, tr. 01

¹⁷³ Tòa án nhân dân tối cao (2022), *Báo cáo số 30/BC-TA ngày 6/4/2022*, tr. 4.

15.237 người, được tăng 1.896 biên chế, tuy nhiên số lượng Thẩm phán¹⁷⁴ lại không được tăng. Trong khi đó, theo thống kê, số lượng vụ việc Tòa án phải giải quyết hằng năm tăng trung bình 8%¹⁷⁵, số lượng Thẩm phán, cán bộ công chức ngành Tòa án nghỉ việc có chiều hướng gia tăng. Năm 2022 có 1.000 cán bộ, công chức Tòa án nghỉ việc¹⁷⁶ càng đè nặng gánh nặng lên vai Thẩm phán.

2.2. Thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết việc lao động và thực tiễn thực hiện

2.2.1. Về tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Theo quy định, Tòa án là cơ quan duy nhất có thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. Khi tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, Tòa án sẽ căn cứ vào mức độ vô hiệu của từng hợp đồng để tuyên bố HĐLĐ vô hiệu từng phần và HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

Toà án sẽ tuyên bố HĐLĐ vô hiệu toàn bộ trong các trường hợp: (i) Toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật; (ii) Người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ quy định tại khoản 1 Điều 15 của BLLĐ năm 2019 và (iii) Công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm¹⁷⁷.

Thứ nhất, toàn bộ nội dung hợp đồng vi phạm pháp luật.

Nội dung HĐLĐ là những vấn đề được phản ánh trong hợp đồng. Nội dung của HĐLĐ bao gồm các điều khoản cơ bản (là những điều khoản bắt buộc phải có trong hợp đồng) và điều khoản bổ sung do hai bên thoả thuận. HĐLĐ bao gồm các nội dung chủ yếu sau đây: (i) Thông tin của NSDLĐ; (ii) Thông tin của NLĐ; (iii) Công việc và địa điểm làm việc; (iv) Thời hạn của HĐLĐ; (v) Mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; (vi)

¹⁷⁴ Nghị quyết số 609/NQ-UBTVQH15 ngày 28/9/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khoá 15 về biên chế của các Tòa án nhân dân giai đoạn 2022-2026.

¹⁷⁵ https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/doi-moi-to-chuc-bo-may-toa-an-nhan-dan-tinh-gon-hoat-dong-hieu-luc-hieu-qua-dap-ung-yeu-cau-tinh-hinh-moi, truy cập ngày 22/10/2022.

¹⁷⁶ <https://quochoitv.vn/1000-can-bo-cong-chuc-nganh-toa-an-nghi-viec-nam-2022>, truy cập lúc 15 giờ 05 phút ngày 11/11/2022.

¹⁷⁷ Điều 49 BLLĐ năm 2019.

Chế độ nâng ngạch, nâng bậc, nâng lương; (vii) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; (viii) Trang bị bảo hộ lao động cho NLD; (ix) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm y tế; (x) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề của NLD trong quá trình thực hiện hợp đồng¹⁷⁸. Đây là những nội dung bắt buộc phải có trong hợp đồng và những nội dung này phải phù hợp với quy định của pháp luật, không được trái pháp luật. Trường hợp toàn bộ nội dung của HĐLĐ trái pháp luật hoặc thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ sẽ bị coi là vô hiệu toàn bộ.

Thứ hai, người ký kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền.

HĐLĐ phải do người có thẩm quyền ký kết. HĐLĐ do người không đúng thẩm quyền ký kết sẽ bị tuyên là vô hiệu toàn bộ. NSDLĐ có thẩm quyền giao kết HĐLĐ¹⁷⁹ là i) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; ii) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; iii) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; iv) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động. Người được ủy quyền giao kết HĐLĐ không được ủy quyền lại cho người khác giao kết HĐLĐ.

NLD từ đủ 18 tuổi trở lên tự mình giao kết HĐLĐ. NLD từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó. Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó, NLD được những NLD trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết HĐLĐ.

Thứ ba, HĐLĐ vô hiệu do vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng.

Khi giao kết HĐLĐ, các bên phải tuân theo các nguyên tắc của việc giao kết HĐLĐ như tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã

¹⁷⁸ Điều 21 BLLĐ năm 2019.

¹⁷⁹ Điều 18 BLLĐ năm 2019.

hội. Nếu các bên không tuân thủ nguyên tắc này thì HĐLĐ sẽ bị coi là vô hiệu toàn bộ như trường hợp NLD mượn hồ sơ của người khác để giao kết HĐLĐ¹⁸⁰.

Thứ tư, công việc giao kết trong HĐLĐ là công việc bị pháp luật cấm.

Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm¹⁸¹. Để HĐLĐ có hiệu lực, công việc mà hai bên giao kết phải là công việc hợp pháp, không bị pháp luật cấm. Những HĐLĐ ký kết để thực hiện một công việc bị cấm đều bị coi là vô hiệu. Công việc bị pháp luật cấm là công việc gây phương hại đến quốc phòng, an ninh, trật tự an toàn xã hội, truyền thống lịch sử, văn hóa, đạo đức, làm hủy hoại tài nguyên, tàn phá môi trường....

HĐLĐ vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng như HĐLĐ có thỏa thuận tiền lương của NLD thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng. Trong trường hợp đó, HĐLĐ bị coi là vô hiệu từng phần mà cụ thể là vô hiệu điều khoản về tiền lương. Các điều khoản khác vẫn có hiệu lực pháp luật và ràng buộc đối với các bên.

Cùng với việc tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, Tòa án sẽ căn cứ vào quy định của pháp luật (Điều 51 BLLĐ và Mục 3 Chương III của Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020) để xử lý hậu quả pháp lý của HĐLĐ vô hiệu. Cụ thể:

- *Đối với HĐLĐ vô hiệu từng phần*: hai bên sẽ tiến hành sửa đổi, bổ sung phần bị tuyên bố vô hiệu trong HĐLĐ sao cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể, hoặc pháp luật lao động (trong trường hợp không có thỏa ước lao động tập thể)¹⁸². Như vậy, nếu các bên có thể tự thỏa thuận bổ sung, hoàn chỉnh HĐLĐ hoặc có thể áp dụng các quy định tương ứng của pháp luật hay của thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ đó sẽ không bị tuyên bố vô hiệu. Việc sửa đổi, bổ sung HĐLĐ phải được hai bên thỏa thuận, thống nhất bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới.¹⁸³ Tuy nhiên, cần lưu ý rằng, vì phụ lục HĐLĐ không được sửa đổi thời hạn

¹⁸⁰ Công văn số 1767/LĐTĐ-BHXH ngày 31/5/2022 của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội v/v người lao động mượn hồ sơ của người khác để giao kết hợp đồng lao động.

¹⁸¹ Điều 9 BLLĐ năm 2019.

¹⁸² Khoản 1 Điều 9, Nghị định 145.

¹⁸³ Điều 33 BLLĐ năm 2019.

của HĐLĐ¹⁸⁴ nên trong trường hợp HĐLĐ bị vi phạm về thời hạn thì hai bên không thể chỉnh sửa HĐLĐ bằng cách ký kết thêm phụ lục HĐLĐ mà phải huỷ bỏ hoặc cùng chấm dứt HĐLĐ hiện tại và ký kết một HĐLĐ mới.

- Đối với HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ: trong trường hợp này, lý do dẫn đến việc HĐLĐ bị vô hiệu toàn phần là do chủ thể ký HĐLĐ hoặc việc giao kết HĐLĐ không đúng với nguyên tắc giao kết còn nội dung HĐLĐ không bị ảnh hưởng và vẫn phù hợp với pháp luật. Do vậy, với trường hợp này, hai bên chỉ cần ký lại HĐLĐ để đảm bảo yếu tố về chủ thể và nguyên tắc giao kết HĐLĐ được tuân thủ mà không cần phải giao kết HĐLĐ mới hoàn toàn.¹⁸⁵

- Đối với HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết bị pháp luật cấm: trong trường hợp này, lý do dẫn đến việc HĐLĐ bị vô hiệu toàn phần liên quan đến phần nội dung của HĐLĐ. Do vậy, để HĐLĐ có hiệu lực thì hai bên cần phải chỉnh sửa lại phần nội dung sao cho phù hợp với quy định pháp luật và giao kết một HĐLĐ mới với nội dung hợp lệ theo đúng quy định. Trường hợp không giao kết lại hợp đồng thì chấm dứt HĐLĐ¹⁸⁶.

Trong cả ba trường hợp nêu trên, nếu hai bên không sửa đổi, ký lại HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới nhằm giữ mối QHLD thì hai bên thực hiện chấm dứt HĐLĐ. Khi đó, NSDLĐ sẽ phải giải quyết chế độ trợ cấp thôi việc cho NLĐ trong trường hợp xử lý HĐLĐ vô hiệu từng phần¹⁸⁷ hoặc xử lý HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ¹⁸⁸. Trong trường hợp xử lý HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm, NSDLĐ thậm chí có thể phải trả thêm cho NLĐ *"một khoản tiền do hai bên thỏa thuận nhưng cứ mỗi năm làm việc ít nhất bằng một tháng lương tối thiểu vùng*

¹⁸⁴ Khoản 2 Điều 22 BLLĐ năm 2019.

¹⁸⁵ Khoản 1 Điều 10 Nghị định 145

¹⁸⁶ Khoản 1 Điều 11 Nghị định 145

¹⁸⁷ Khoản 3 Điều 9 Nghị định 145

¹⁸⁸ Khoản 3 Điều 10 Nghị định 145

theo tháng áp dụng đối với địa bàn NLD làm việc do Chính phủ quy định tại thời điểm quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu" bên cạnh khoản trợ cấp thôi việc¹⁸⁹.

Yêu cầu tuyên bố HĐLĐ vô hiệu là việc dân sự, chỉ được Tòa án xem xét, quyết định khi đơn có yêu cầu. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 35 và Điều 39 BLTTDS năm 2015, Tòa án có thẩm quyền giải quyết các yêu cầu tuyên bố HĐLĐ vô hiệu là Tòa án cấp huyện nơi giao kết hoặc nơi thực hiện HĐLĐ. Vì nhiều lý do khác nhau, các bên thường muốn duy trì mối QHLD nên số lượng HĐLĐ bị Tòa án tuyên vô hiệu với số lượng HĐLĐ bị coi là vô hiệu trên thực tế có sự chênh lệch tương đối lớn. Số lượng HĐLĐ chứa đựng các yếu tố vô hiệu khá nhiều nhưng số lượng HĐLĐ bị Tòa án xem xét và tuyên bố vô hiệu lại rất ít. Các trường hợp yêu cầu Tòa án tuyên bố HĐLĐ vô hiệu liên quan chủ yếu đến việc NLD mượn hồ sơ giấy tờ cá nhân của người khác để được tuyển dụng, thời hạn trong HĐLĐ dài hơn thời hạn trong giấy phép lao động đối với NLD là người nước ngoài và lại thường phát sinh trong quá trình giải quyết các TCLĐ. Từ năm 2020 đến tháng 6/2021, số lượng quyết định tuyên bố HĐLĐ vô hiệu của Tòa án chỉ giao động từ 1 - 2% tổng số quyết định, bản án về các nội dung khác trong lĩnh vực lao động¹⁹⁰.

Vấn đề đặt ra là có trường hợp HĐLĐ tuy được hình thành hợp lệ nhưng lại thiếu một trong các yếu tố cần thiết của HĐLĐ thì HĐLĐ đó được xác định như thế nào. Pháp luật một số nước (như Pháp) sẽ coi đây là trường hợp HĐLĐ mất hiệu lực. Ví dụ: một HĐLĐ có thể bị coi là mất hiệu lực khi hợp đồng đó thỏa mãn ba yêu cầu để hợp đồng có hiệu lực. Cụ thể (i) có sự cho phép của các bên, (ii) các bên có khả năng giao kết hợp đồng và (iii) hợp đồng được thỏa thuận sẽ xoay quanh việc thực hiện một công việc xác định, NLD được trả lương với một mức tiền rõ ràng, các nội dung trong hợp đồng đều hợp pháp và phù hợp với pháp luật. Tuy nhiên, hợp đồng đó không có điều khoản về thời hạn của hợp đồng hoặc không có điều khoản về địa điểm làm việc.

¹⁸⁹ Khoản 3 Điều 11 Nghị định 145.

¹⁹⁰ <https://congbobanan.toaan.gov.vn/6tatevn/Thong-ke>

2.2.2. Về tuyên bố thoả ước lao động tập thể vô hiệu

Tuyên bố TULĐTT vô hiệu cũng là một trong những thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết việc dân sự và Tòa án cũng là cơ quan duy nhất có thẩm quyền tuyên bố TULĐTT vô hiệu. Theo quy định tại khoản 2 Điều 35 và Điều 39 BLTTDS năm 2015, Tòa án có thẩm quyền giải quyết yêu cầu tuyên bố TULĐTT vô hiệu là Tòa án cấp huyện nơi giao kết hoặc nơi thực hiện TULĐTT. Căn cứ vào Điều 86 BLLĐ năm 2019, Tòa án tuyên TULĐTT vô hiệu từng phần khi một hoặc một số nội dung của thoả ước vi phạm pháp luật (như nội dung về thời gian làm việc cao hơn quy định của pháp luật tới 9 giờ/ngày).

Toà án sẽ tuyên TULĐTT vô hiệu toàn bộ trong những trường hợp sau:

- *Toàn bộ nội dung thoả ước lao động tập thể vi phạm pháp luật.*

Nội dung của TULĐTT là những thoả thuận mà các bên đạt được thông qua thương lượng tập thể. Theo quy định, nội dung để các bên lựa chọn thương lượng tập thể là: (1) Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác; (2) Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; (3) Bảo đảm việc làm đối với NLD; (4) Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động; (5) Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện NLD; mối quan hệ giữa NSDLĐ và tổ chức đại diện NLD; (6) Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; (7) Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (8) Nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm¹⁹¹. Tùy thuộc vào kết quả của quá trình thương lượng tập thể mà nội dung của thoả ước sẽ là toàn bộ hoặc một số nội dung nêu trên. Tuy nhiên nếu tất cả các nội dung của thoả ước vi phạm pháp luật thì thoả ước đó sẽ bị tuyên là vô hiệu toàn bộ.

- *Người ký kết không đúng thẩm quyền.*

¹⁹¹ Điều 67 BLLĐ năm 2019

Chỉ những chủ thể được pháp luật quy định mới có thẩm quyền ký kết thoả ước. Nếu các chủ thể ký kết TULĐTT không đúng thẩm quyền, Toà án sẽ tuyên thoả ước đó bị vô hiệu toàn bộ.

Theo quy định, chủ thể ký kết thoả ước là đại diện hợp pháp của các bên thương lượng. Tùy theo các cấp thương lượng tập thể mà chủ thể thương lượng tập thể là khác nhau. Ở cấp doanh nghiệp, chủ thể thương lượng tập thể phía NLD sẽ là tổ chức đại diện NLD tại cơ sở có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD tại cơ sở đáp ứng quy định tại khoản 1 Điều 68 BLLĐ năm 2019 thì tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng là tổ chức có số thành viên nhiều nhất trong doanh nghiệp. Các tổ chức đại diện NLD tại cơ sở khác có thể tham gia thương lượng tập thể khi được tổ chức đại diện NLD có quyền yêu cầu thương lượng tập thể đồng ý. Trường hợp doanh nghiệp có nhiều tổ chức đại diện NLD tại cơ sở mà không có tổ chức nào đáp ứng quy định thì các tổ chức có quyền tự nguyện kết hợp với nhau để yêu cầu thương lượng tập thể nhưng tổng số thành viên của các tổ chức này phải đạt tỷ lệ tối thiểu theo quy định¹⁹². Chủ thể ký kết thoả ước bên phía NLD là người đại diện hợp pháp của tổ chức đại diện NLD có quyền thương lượng tập thể. Về phía NSDLĐ ở cấp doanh nghiệp, chủ thể thương lượng tập thể sẽ là NSDLĐ hoặc đại diện NSDLĐ.

Trường hợp TULĐTT có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua Hội đồng thương lượng tập thể thì được ký kết bởi Chủ tịch Hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng.

Đối với TULĐTT ngành, chủ thể đại diện cho bên phía NLD là tổ chức công đoàn ngành. Còn phía NSDLĐ sẽ là một hoặc nhiều tổ chức đại diện của NSDLĐ. Tổ chức đại diện và bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của NSDLĐ bao gồm: Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh hợp tác xã Việt Nam (VCA), Hiệp hội doanh nghiệp vừa và nhỏ (VINASME). Hiện chưa có tổ chức nào mang tính đại diện chung cho tất cả các loại hình doanh nghiệp.

¹⁹² Điều 68 BLLĐ năm 2019

- *Không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể.*

Một trong những trường hợp Tòa án tuyên TULĐTT vô hiệu toàn bộ, đó là TULĐTT không tuân thủ đúng quy trình thương lượng, ký kết. Thỏa ước tuy không phải là văn bản do quy phạm pháp luật do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ban hành nhưng lại có giá trị pháp lý và hiệu lực như “luật” của các doanh nghiệp nên bắt buộc phải tuân theo những trình tự thủ tục nhất định do pháp luật quy định. Bởi vậy, nếu không đảm bảo về trình tự thủ tục thì thỏa ước đó bị coi là vô hiệu toàn bộ. Theo Điều 70 và Điều 76 BLLĐ năm 2019, trình tự ký kết thỏa ước được tiến hành theo các bước như sau:

+ *Đề xuất yêu cầu thương lượng tập thể:* Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở hoặc NSDLĐ đều có quyền yêu cầu thương lượng tập thể. Bên nhận được yêu cầu không được từ chối việc thương lượng. Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu và nội dung thương lượng, các bên thỏa thuận về địa điểm, thời gian bắt đầu thương lượng. NSDLĐ có trách nhiệm bố trí thời gian, địa điểm và các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể. Thời gian bắt đầu thương lượng không được quá 30 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu thương lượng.

+ *Chuẩn bị thương lượng tập thể:* Trong quá trình thương lượng tập thể, nếu có yêu cầu của bên đại diện NLĐ thì trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày nhận được yêu cầu, bên NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp thông tin về tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh và nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng trong phạm vi doanh nghiệp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho thương lượng tập thể, trừ thông tin về bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của NSDLĐ. Tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở có quyền tổ chức thảo luận, lấy ý kiến NLĐ về nội dung, cách thức tiến hành và kết quả của quá trình thương lượng tập thể.

+ *Tiến hành thương lượng tập thể:* Việc thương lượng tập thể được thực hiện thông qua phiên họp thương lượng tập thể. Phiên họp này do NSDLĐ chịu trách nhiệm tổ chức và bảo đảm các điều kiện vật chất cần thiết. Việc thương lượng tập thể phải được lập biên bản, trong đó ghi rõ nội dung đã được các bên thống nhất, nội dung còn ý kiến khác nhau. Biên bản thương lượng tập thể phải có chữ ký của

đại diện các bên thương lượng và của người ghi biên bản. Tổ chức đại diện NLD tại cơ sở công bố rộng rãi, công khai biên bản thương lượng tập thể đến toàn bộ NLD. Nếu các bên thống nhất được với nhau ở một số nội dung thì các bên có thể tiến hành thủ tục lấy ý kiến của NLD để ký kết thoả ước lao động tập thể.

+ *Lấy ý kiến về thoả ước lao động tập thể*: Đối với TULĐTT doanh nghiệp, dự thảo TULĐTT phải được lấy ý kiến của toàn bộ NLD trong doanh nghiệp. TULĐTT doanh nghiệp chỉ được ký kết khi có trên 50% NLD của doanh nghiệp biểu quyết tán thành. Đối với TULĐTT ngành, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện NLD tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. TULĐTT ngành chỉ được ký kết khi có trên 50% tổng số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành. Đối với TULĐTT có nhiều doanh nghiệp, đối tượng lấy ý kiến bao gồm toàn bộ NLD tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng hoặc toàn bộ thành viên ban lãnh đạo của các tổ chức đại diện NLD tại các doanh nghiệp tham gia thương lượng. Chỉ những doanh nghiệp có trên 50% số người được lấy ý kiến biểu quyết tán thành mới tham gia ký kết TULĐTT có nhiều doanh nghiệp. Thời gian, địa điểm và cách thức lấy ý kiến biểu quyết đối với dự thảo TULĐTT do tổ chức đại diện NLD quyết định nhưng không được làm ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất, kinh doanh bình thường của doanh nghiệp tham gia thương lượng. NSDLĐ không được gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện NLD lấy ý kiến biểu quyết về dự thảo thoả ước¹⁹³.

+ *Ký kết thoả ước lao động tập thể*: Nếu việc lấy ý kiến của tập thể lao động đạt được tỷ lệ theo quy định, đại diện hợp pháp của các bên (NLD và NSDLĐ) sẽ tiến hành ký kết thoả ước.

Như vậy, khi nhận được yêu cầu của đương sự về việc tuyên bố thoả ước vô hiệu, Tòa án sẽ xem xét, nếu thấy thoả ước thuộc một trong những trường hợp nêu trên thì Tòa án sẽ tuyên bố TULĐTT vô hiệu một phần hoặc vô hiệu toàn bộ. Cùng với việc tuyên bố thoả ước vô hiệu, Tòa án cũng sẽ đưa ra hướng xử lý cho thoả ước vô hiệu. Tòa án sẽ căn cứ vào quy định của pháp luật và thoả thuận hợp pháp của

¹⁹³ Điều 76 BLLĐ năm 2019

các bên trong HĐLĐ để giải quyết quyền lợi cho các bên theo nguyên tắc: “quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên ghi trong TULĐTT tương ứng với toàn bộ hoặc phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật và các thỏa thuận hợp pháp trong HĐLĐ”¹⁹⁴

Tại Thành phố Hồ Chí Minh, tính đến hết năm 2020, 53% doanh nghiệp FDI đã thành lập tổ chức công đoàn cơ sở. Các doanh nghiệp của Nhật Bản và Đài Loan có tỷ lệ cao nhất đạt 74%, tiếp đến là Trung Quốc đạt 56%, Hàn Quốc đạt 33%. Trong số các doanh nghiệp có tổ chức công đoàn thì có 71% ký TULĐTT. Doanh nghiệp của Nhật Bản và Đài Loan có tỷ lệ cao nhất lần lượt là 88,2% và 78,6%, tiếp đến là Hàn Quốc 69,2%, Singapore 33,3%. Hầu hết các doanh nghiệp đều rất miễn cưỡng trong việc thực hiện xây dựng và ký kết TULĐTT. Họ chỉ xây dựng và ký kết TULĐTT khi có yêu cầu từ các cơ quan nhà nước có thẩm quyền. 100% các TULĐTT là do NSDLĐ xây dựng, sau đó chuyển cho công đoàn tổ chức lấy ý kiến của người lao NLĐ. Đến hết năm 2018 đã có 28.876 bản TULĐTT cấp doanh nghiệp, 02 TULĐTT ngành trung ương, 02 TULĐTT ngành địa phương, 04 TULĐTT nhóm doanh nghiệp được ký kết¹⁹⁵.

Thực tế cho thấy số lượng các việc về yêu cầu Tòa án tuyên bố TULĐTT không nhiều. Cũng đã có trường hợp gửi đơn ra Tòa án để yêu cầu tuyên bố TULĐTT vô hiệu như Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh B đã yêu cầu tuyên bố TULĐTT ký ngày 01/6/2017 giữa Công ty TNHH H với tập thể NLĐ vô hiệu. TAND huyện Tân Thành đã nhận định TULĐTT ký ngày 01/6/2017 giữa Công ty TNHH H với tập thể NLĐ đã được xác lập bởi người có thẩm quyền theo đúng quy định tại Điều 83 BLLĐ nhưng TULĐTT nêu trên có một phần nội dung thỏa thuận là trái với quy định của pháp luật. Cụ thể, tại khoản 5 Điều 2 của Bản Thỏa ước có ghi “Nếu quá ba tháng, kể từ ngày Thỏa ước tập thể hết hạn mà thương lượng không đi đến kết quả thì Thỏa ước tập thể đương nhiên hết hiệu lực” là trái với quy định BLLĐ. Tòa án đã tuyên bố phần nội dung nêu trên là vô hiệu. Quyền, nghĩa vụ

¹⁹⁴ Điều 88 BLLĐ năm 2019

¹⁹⁵ ILO (2019), Báo cáo Quan hệ lao động 2019, tr 13.

và lợi ích của các bên ghi trong Thoả ước tương ứng với phần bị tuyên bố vô hiệu được giải quyết theo quy định của pháp luật¹⁹⁶.

2.2.3. Tuyên bố về tính hợp pháp của đình công

Đình công là một trong các quyền cơ bản của NLD. Quyền này được thực hiện thông qua hành vi của tập thể lao động. Điều 98 BLLĐ năm 2019 quy định “*Đình công là sự ngừng việc tạm thời, tự nguyện và có tổ chức của NLD nhằm đạt được yêu cầu trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động và do tổ chức đại diện NLD có quyền thương lượng tập thể là một bên tranh chấp lao động tập thể tổ chức và lãnh đạo*”. Khi tiến hành đình công, NLD phải thực hiện đúng quy định của pháp luật về chủ thể được quyền đình công, tổ chức lãnh đạo đình công, trình tự, thủ tục đình công, phạm vi đình công. Nếu cuộc đình công không đảm bảo các điều kiện luật định thì đình công sẽ bị coi là bất hợp pháp. NLD thông qua tổ chức đại diện của mình có thể yêu cầu Tòa án tuyên đình công của họ là hợp pháp. Theo khoản 4 Điều 35 và Điều 39 BLTTDS năm 2015, Tòa án có thẩm quyền giải quyết yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công là Tòa án cấp tỉnh nơi xảy ra cuộc đình công.

NSDLĐ có thể yêu cầu Tòa án tuyên đình công là bất hợp pháp. Tuy theo cuộc đình công mà Tòa án có thẩm quyền tuyên bố đình công hợp pháp hoặc bất hợp pháp. Theo Điều 204 BLLĐ năm 2019, Tòa án tuyên đình công bất hợp pháp trong trường hợp:

- Không thuộc trường hợp được đình công theo quy định

Đình công là quyền của NLD được thực hiện thông qua hành vi của tập thể. Tuy nhiên, không phải NLD nào cũng có quyền đình công. Theo quy định đình công chỉ áp dụng đối với NLD làm việc theo hình thức HĐLĐ và bị giới hạn trong những doanh nghiệp nhất định. NLD làm việc trong các doanh nghiệp có ngành nghề hoạt động ảnh hưởng lớn đến những vấn đề thiết yếu của đời sống, trật tự xã hội, an ninh công cộng... không được đình công như các doanh nghiệp hoạt động

¹⁹⁶ Quyết định 02/2017/QĐDS-ST ngày 01/9/2017 của TAND huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa - Vũng Tàu.

trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, điều độ hệ thống điện; cung cấp hạ tầng thông tin và truyền thông; các doanh nghiệp cung cấp nước sạch, vệ sinh môi trường ...

Bên cạnh đó, không phải bất cứ lúc nào NLD cũng có thể tiến hành đình công. Đình công được xem là biện pháp, “vũ khí cuối cùng” khi TCLĐ tập thể về lợi ích đã được giải quyết bằng các biện pháp khác mà không có kết quả. Khi TCLĐTT về lợi ích xảy ra, NLD không có quyền đình công, tổ chức đại diện NLD cũng không được quyền tổ chức đình công luôn mà phải gửi đơn đến cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết. Trường hợp cơ quan tổ chức có thẩm quyền đã giải quyết mà không được hoặc đã quá thời hạn giải quyết mà không tiến hành giải quyết thì khi đó NLD mới được quyền đình công. Theo Điều 199 BLLĐ năm 2019, tổ chức đại diện NLD là bên TCLĐ tập thể về lợi ích có quyền tiến hành thủ tục quy định để đình công trong trường hợp sau đây: (i) Hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; (ii) Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thành lập nhưng không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc NSDLĐ là bên tranh chấp không thực hiện quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động.

- Không do tổ chức đại diện NLD có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công.

Quyền tổ chức và lãnh đạo đình công thuộc về tổ chức đại diện NLD có quyền thương lượng tập thể là một bên TCLĐ tập thể¹⁹⁷. Nếu cuộc đình công không do tổ chức này lãnh đạo cuộc đình công đó sẽ là bất hợp pháp.

Trước đây, pháp luật quy định tổ chức công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD¹⁹⁸ nhưng nay pháp luật quy định tổ chức đại diện NLD bao gồm tổ chức công đoàn và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp. Tức là song song với tổ chức công đoàn còn có tổ chức khác (không thuộc hệ thống công đoàn) cũng có vai trò đại diện cho NLD. Tuy nhiên, không phải tất cả các tổ chức này đều có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công mà tổ chức có quyền lãnh đạo và tổ chức đình công phải là tổ chức đại diện NLD có quyền thương lượng tập thể là một

¹⁹⁷ Điều 198 BLLĐ năm 2019

¹⁹⁸ BLLĐ năm 2012 : công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện và bảo vệ quyền lợi cho NLD.

bên TCLĐ tập thể. Bởi vậy để xác định tổ chức có quyền lãnh đạo đình công cần phải xem tổ chức đó có quyền thương lượng tập thể hay không, có phải là một bên của TCLĐ tập thể hay không. Chỉ có chủ thể đó mới có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công khi phát sinh tranh chấp.

- Vi phạm các quy định về trình tự, thủ tục tiến hành đình công.

Theo quy định, đình công được tiến hành theo 3 bước: i) Lấy ý kiến về đình công, ii) Ra quyết định đình công và thông báo đình công, iii) Tiến hành đình công.

Bước 1: Lấy ý kiến về đình công

Đây là thủ tục đầu tiên và quan trọng trong tiến trình tổ chức đình công do tổ chức đại diện NLD thực hiện. Đối tượng được lấy ý kiến là toàn thể NLD hoặc thành viên ban lãnh đạo của tổ chức NLD của các tổ chức đại diện NLD tham gia thương lượng¹⁹⁹. Nội dung lấy ý kiến bao gồm đồng ý hay không đồng ý đình công và phương án của tổ chức đại diện NLD về nội dung như thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công, phạm vi tiến hành đình công, yêu cầu của NLD. Hình thức lấy ý kiến được thực hiện trực tiếp bằng hình thức lấy phiếu hoặc chữ ký hoặc hình thức khác. Tổ chức đại diện NLD phải thông báo việc lấy ý kiến để đình công cho NSDLĐ biết trước ít nhất 01 ngày.

Bước 2: Quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công

* *Quyết định đình công:* Trước khi tiến hành đình công, tổ chức đại diện NLD phải ra quyết định đình công và thông báo thời điểm bắt đầu đình công. Điều kiện để tổ chức đại diện NLD ra quyết định đình công là phải có trên 50% số người được lấy ý kiến đồng ý với nội dung lấy ý kiến đình công. Quyết định đình công phải được ban hành bằng văn bản, trong đó bao gồm các nội dung như: Kết quả lấy ý kiến đình công; Thời điểm bắt đầu đình công, địa điểm đình công; Phạm vi tiến hành đình công; Yêu cầu của NLD; Họ tên, địa chỉ liên hệ của người đại diện cho tổ chức đại diện NLD tổ chức và lãnh đạo đình công.

¹⁹⁹ Khoản 1 Điều 201 năm BLLĐ 2019.

* *Thông báo thời điểm bắt đầu đình công*: Để tránh tình trạng đình công bất ngờ, ảnh hưởng đến hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp cũng như những thiệt hại không đáng có có thể xảy ra, cần phải có việc thông báo thời điểm đình công sẽ diễn ra. Việc thông báo này là để các chủ thể liên quan có thời gian chuẩn bị, không bị động về cuộc đình công và cũng là để phía tập thể lao động cân nhắc lại một lần nữa xem có đình công hay không. Theo quy định, ít nhất là 05 ngày làm việc trước ngày bắt đầu đình công, tổ chức đại diện NLD tổ chức và lãnh đạo đình công phải gửi văn bản về việc quyết định đình công cho NSDLĐ, Ủy ban nhân dân cấp huyện và cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh²⁰⁰.

Bước 3: Tiến hành đình công

Đến thời điểm dự kiến đình công, nếu NSDLĐ vẫn không chấp nhận giải quyết yêu cầu của tập thể lao động thì tập thể lao động dưới sự tổ chức và lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD có thể tiến hành đình công. BLLĐ năm 2019 chỉ quy định thời gian, điều kiện để NLD tiến hành đình công khi đã thực hiện đầy đủ các quy định về chuẩn bị đình công, chứ không quy định những trình tự, thủ tục mà tập thể lao động phải tuân theo khi diễn ra đình công. Vì vậy về nguyên tắc, tập thể lao động có thể tiến hành đình công theo những cách thức không nằm trong phạm vi cấm của pháp luật. Thực tiễn cho thấy, việc đình công của tập thể lao động được tiến hành theo những cách thức như đình công chiếm xưởng, đình công luân phiên nhưng phổ biến nhất là đình công ngồi tại nơi làm việc và đình công đứng tập trung ngoài cổng doanh nghiệp.

- *Khi tranh chấp lao động tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo quy định.*

Đình công xuất phát từ TCLĐ tập thể về lợi ích. Khi có tranh chấp tập thể xảy ra, tập thể lao động không có quyền đình công luôn mà chỉ khi tranh chấp đó được giải quyết không thành, tập thể lao động mới có quyền đình công. Bởi vậy, khi TCLĐ tập thể đang được cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết theo

²⁰⁰ Khoản 3 Điều 202 BLLĐ năm 2019

quy định thì tập thể lao động không được đình công. Nếu tập thể lao động vẫn tiến hành đình công thì đình công đó là bất hợp pháp.

Theo quy định TCLĐ tập thể về lợi ích phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động. Trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong các phương thức sau để giải quyết: i) Yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết theo quy định; ii) Tổ chức đại diện NLĐ có quyền tiến hành thủ tục quy định để đình công. Bởi vậy nếu TCLĐ tập thể về lợi ích đang được Hòa giải viên lao động hoặc Trọng tài lao động giải quyết thì tập thể lao động không được đình công. Nếu tập thể lao động vẫn đình công thì Tòa án có quyền tuyên cuộc đình công đó là đình công bất hợp pháp.

- Tiến hành đình công trong trường hợp không được đình công

Pháp luật có quy định nơi sử dụng lao động mà việc đình công có thể đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức khỏe của con người thì sẽ không được phép đình công. Theo phụ lục số 4 Nghị định 145/2020/NĐ-CP, các doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực sản xuất, truyền tải, điều độ hệ thống điện; thăm dò, khai thác, sản xuất, cung cấp dầu khí; bảo đảm an toàn hàng không, an toàn hàng hải; cung cấp hạ tầng thông tin và truyền thông; các doanh nghiệp cung cấp nước sạch, thoát nước, vệ sinh môi trường trực tiếp phục vụ cho các thành phố trực thuộc trung ương; trực tiếp phục vụ quốc phòng, an ninh. Nếu tập thể lao động lại đình công ở những đơn vị này thì Tòa án có thể tuyên đình công đó là bất hợp pháp.

- Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền.

Hoãn đình công là việc ra quyết định chuyển thời điểm bắt đầu thực hiện cuộc đình công đã được dự kiến sang một thời điểm khác áp dụng đối với các cuộc đình công dự kiến. *Ngừng đình công* là việc ra quyết định chấm dứt cuộc đình công đang diễn ra cho đến khi không còn nguy cơ ảnh hưởng nghiêm trọng cho nền kinh tế quốc dân, lợi ích công cộng, đe dọa đến quốc phòng, an ninh, trật tự công cộng, sức

khỏe của con người. Khi đã có quyết định hoãn hoặc ngừng đình công của cơ quan có thẩm quyền mà cuộc đình công vẫn diễn ra thì cuộc đình công đó là đình công bất hợp pháp.

Việc hoãn hoặc ngừng đình công sẽ do chủ tịch UBND cấp tỉnh quyết định theo quy định của pháp luật²⁰¹.

Hàng năm số lượng các cuộc đình công diễn ra tương đối nhiều. Riêng trong năm 2021, cả nước xảy ra 105 cuộc ngừng việc tập thể, giảm 20 cuộc so với năm 2020, chủ yếu diễn ra vào dịp trước và sau Tết Nguyên đán Tân Sửu năm 2021. Trong 6 tuần đầu năm 2022, cả nước xảy ra 28 cuộc ngừng việc tập thể²⁰². Các cuộc đình công có một số đặc điểm như sau:

- Chủ yếu xảy ra ở các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài (FDI), sử dụng nhiều lao động trong các ngành may mặc, điện tử. Số cuộc đình công ở khu vực dân doanh chỉ chiếm 22,14%, còn ở khu vực FDI là 77,86%. Nhóm doanh nghiệp Hàn Quốc, Đài Loan vẫn tiếp tục là khu vực có nhiều đình công²⁰³.

- Các cuộc đình công tăng lên cả về số lượng lẫn quy mô, với diễn biến ngày càng phức tạp. Số lao động tham gia đình công ngày càng tăng. Tỷ lệ NLD tham gia đình công ở mỗi doanh nghiệp trung bình²⁰⁴ là 64,29%, bình quân có 685 người tham gia²⁰⁵.

- Tính chất, quy mô các cuộc đình công ngày càng phức tạp. Trong các cuộc đình công, thường có một nhóm lao động quá khích kích động, hăm dọa, cản trở những người không tham gia đến doanh nghiệp làm việc, thậm chí có trường hợp phá hoại tài sản của doanh nghiệp.

- Đình công có tính chất dây chuyền giữa các công ty nhánh ở những địa điểm cách xa nhau, có sự hỗ trợ của mạng xã hội. Xuất hiện việc NLD tự chọn đại diện cho mình. Ở Thành phố Hồ Chí Minh, có 48,3% NLD chọn công đoàn là người đại

²⁰¹ Xem Điều 109 và Điều 110 Nghị định 145

²⁰² <https://thanhnien.vn/ca-nuoc-xay-ra-105-cuoc-ngung-viec-tap-the-chu-yeu-lien-quan-den-luong-thuong-post1420206.html>

²⁰³ ILO (2019), Báo cáo Quan hệ lao động 2019, tr. 28.

²⁰⁴ ILO (2019), Báo cáo Quan hệ lao động 2019, tr. 28.

²⁰⁵ ILO (2019), Báo cáo Quan hệ lao động 2019, tr. 26.

diện, trong khi có tới 51,7% NLD tự chọn người đại diện cho mình²⁰⁶ (bao gồm đại diện tập thể NLD, cán bộ nhân sự, đại diện tổ sản xuất/chuyên sản xuất,...) đứng ra thương lượng với chủ doanh nghiệp.

- Vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở (TCCĐCS) trong đình công và giải quyết đình công là hết sức mờ nhạt. Thời gian vừa qua không có cuộc đình công nào do TCCĐCS đứng ra lãnh đạo tổ chức, thậm chí còn không hề biết được thời điểm NLD tổ chức đình công. Trước khi xảy ra đình công cũng không có liên hệ nào của NLD với TCCĐCS. TCCĐCS thường chỉ đóng vai trò là phương tiện truyền đạt ý kiến của NSDLĐ đến NLD và ngược lại.

- Trong các cuộc đình công vừa qua, NLD thường đưa ra nhiều yêu sách, như: yêu cầu tăng lương; trả thêm tiền lương làm thêm giờ; cải thiện bữa ăn ca; cải thiện điều kiện làm hoặc có khi là do sự lôi kéo công nhân của doanh nghiệp khác, hoặc về phân biệt đối xử, nói năng thiếu chuẩn mực chửi bới, văng tục, gây bức xúc cho công nhân trực tiếp lao động.

Có thể nói, để tiến hành cuộc đình công hợp pháp đòi hỏi phải tuân thủ nghiêm ngặt các bước tiến hành nêu trên. Do sự thiếu hiểu biết về pháp luật của NLD nên chưa có một cuộc đình công nào theo đúng quy định pháp luật. Tất cả các cuộc đình công xảy ra đều không tuân thủ đúng trình tự, thủ tục do pháp luật quy định, thực chất là không do công đoàn lãnh đạo và bỏ qua tất cả các quy trình thủ tục theo quy định của pháp luật²⁰⁷. Thay vào đó, các cuộc đình công đều được xem như “tự phát”. Đến nay chưa có một đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công nào được TAND thụ lý. Theo thống kê từ Báo cáo tham luận về tình hình thụ lý và giải quyết các vụ việc lao động của Tòa Lao động – Tòa án nhân dân tối cao qua các năm, có khoảng 14 đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công được gửi đến Tòa án. Cụ thể năm 2007, TAND Thành phố Hồ Chí Minh thụ lý 01 đơn yêu cầu; năm 2008, có thêm 10 đơn yêu cầu được gửi đến Tòa án; năm 2009 là 03

²⁰⁶ <https://cesti.gov.vn/bai-viet/khcn-trong-nuoc/giai-phap-giam-thieu-xung-dot-trong-quan-he-lao-dong-tai-doanh-nghiep-o-khu-cong-nghiep-khu-che-xua-01010294-0000-0000-0000-000000000000> (Truy cập lúc 21 giờ 00 ngày 21/10/2022).

²⁰⁷ ILO (2019), Báo cáo Quan hệ lao động 2019, tr 26.

đơn. Tuy nhiên, tất cả các trường hợp đều không đủ điều kiện thụ lý nên Tòa án đã trả lại đơn yêu cầu hoặc đình chỉ giải quyết vụ việc²⁰⁸.

Lý do là bởi đánh giá tính hợp pháp của cuộc đình công là vấn đề phức tạp và nhạy cảm trong QHLD. Việc giải quyết đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công là loại việc mới. Quy định pháp luật hiện hành về đình công còn đang trong quá trình hoàn thiện nên khi nhận được đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công, các Tòa án luôn xem xét một cách rất thận trọng. Mặt khác do tất cả các đơn yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công đều không đủ nội dung như quy định của pháp luật như không có tên, địa chỉ của những người lãnh đạo cuộc đình công (thông thường NSDLĐ là bên nộp đơn không ghi hoặc ghi nhưng không chứng minh được những người nêu trên là người lãnh đạo cuộc đình công); không có các tài liệu chứng minh về cuộc đình công (như Quyết định đình công, Bản yêu cầu của tập thể lao động) nên đều bị trả lại đơn hoặc nếu đã thụ lý rồi thì bị đình chỉ giải quyết. Điển hình như trường hợp của công ty TNHH Sài Gòn-KCX Linh Trung đã nộp đơn yêu cầu TAND Thành phố Hồ Chí Minh xem xét tính hợp pháp của cuộc đình công nhưng Tòa án không thụ lý giải quyết với lý do công ty không nêu được người lãnh đạo đình công²⁰⁹. Ở Đồng Nai đã có một số chủ doanh nghiệp thuê luật sư khởi kiện yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công nhưng do không chứng minh được Công đoàn cơ sở hoặc đại diện NLĐ lãnh đạo đình công nên Tòa án không thụ lý các đơn này.

Trên thực tế, vấn đề giải quyết đình công ở nước ta hiện nay thường gắn liền với công tác giải quyết TCLĐ tập thể của các cơ quan, ban ngành và được sử dụng như một “*phương pháp tình thế*”. Khi đình công xảy ra, Đoàn công tác liên ngành hoặc Tổ giải quyết đình công (gồm các cán bộ của Sở Lao động – Thương binh và Xã hội hoặc Ban Quản lý các khu công nghiệp, cùng với Công đoàn địa phương và đôi khi có cả cán bộ Ủy ban nhân dân địa phương, cơ quan công an, đoàn thể

²⁰⁸ Luận văn thạc sĩ : Đình công và giải quyết đình công theo BLLĐ năm 2012, tr 57 của Hà Thị Hoa Phượng , Đại học Luật Hà Nội

²⁰⁹ Trần Thanh Nga, Thực tiễn áp dụng pháp luật giải quyết đình công tại các doanh nghiệp trong khu chế xuất và khu công nghiệp thành phố HCM , luận văn thạc sĩ, Đại học Luật Thành phố HCM

khác...) đến để điều tra giải quyết đình công. Ưu tiên hàng đầu của đoàn công tác liên ngành là thuyết phục NLD quay về làm việc, đảm bảo ổn định xã hội, trật tự trong khu vực, tránh tình trạng đình công lan ra các doanh nghiệp khác. Đoàn công tác liên ngành tổ chức họp với NLD để nghe và tập hợp những yêu cầu của tập thể lao động. Sau đó, các cuộc đàm phán giữa NSDLĐ và đoàn công tác liên ngành được tiến hành kín nhằm giải quyết yêu cầu, kiến nghị của NLD. Đối với các vụ đình công được giải quyết bằng phương pháp trên, hầu hết các yêu sách của NLD đều được doanh nghiệp đáp ứng khá nhanh chóng. Như vậy, có thể khẳng định rằng phương pháp giải quyết tình thế của đoàn công tác liên ngành nhìn chung đã thành công trong việc giải quyết TCLĐ tập thể.

Tuy nhiên, việc giải quyết bằng biện pháp tình thế mà không yêu cầu Tòa án giải quyết lại tạo cho NLD động lực lớn để đình công tự phát. Bên cạnh đó, quá trình hòa giải “tình thế” có thể tạo ra những tín hiệu không tốt đối với Công đoàn cơ sở và đối với thương lượng tập thể tại doanh nghiệp vì đình công tự phát và việc hòa giải tình thế đã gần như bỏ qua vai trò của Công đoàn cơ sở và các quy định pháp luật hiện hành về quy trình đình công. Đặc biệt, việc các cuộc đình công không bị tuyên bố bất hợp pháp theo thủ tục tại Tòa án còn có thể ảnh hưởng đến quyền lợi của NSDLĐ khi có thiệt hại xảy ra. Điều 217 BLLĐ năm 2019 có quy định: *“Trong trường hợp cuộc đình công là bất hợp pháp mà gây thiệt hại cho người sử dụng lao động thì tổ chức đại diện người lao động tổ chức và lãnh đạo đình công phải bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật”*. Do đó, chỉ khi Tòa án tuyên bố cuộc đình công là bất hợp pháp thì NSDLĐ mới có thể khởi kiện ra Tòa án để yêu cầu tổ chức đại diện cho NLD bồi thường thiệt hại cho mình do đình công bất hợp pháp. Khoản 4 Điều 32 BLTTDS năm 2015 cũng quy định, Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp. Tuy nhiên cho đến nay, việc bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ trong trường hợp đình công bất hợp pháp mới chỉ dừng lại ở việc ghi nhận chủ thể bồi thường cho NSDLĐ là tổ chức đại diện NLD tổ chức lãnh đạo đình công mà chưa có quy định về cách xác định thiệt hại để bồi thường, thủ tục đòi bồi thường, nguồn kinh

phí bồi thường...

Trong thời gian qua, thiệt hại và các hậu quả khác do đình công bất hợp pháp gây ra cho các doanh nghiệp vẫn là điều đáng lo ngại. Ở một số cuộc đình công, Nhà nước phải đứng ra hỗ trợ thiệt hại cho doanh nghiệp thông qua việc hỗ trợ, ưu đãi về thuế, BHXH. Chẳng hạn, khi xảy ra cuộc đình công ngày 13/5/2014, có tới 30% số doanh nghiệp FDI trên địa bàn tỉnh Bình Dương bị thiệt hại (khoảng 600 doanh nghiệp). UBND tỉnh Bình Dương đã phải hỗ trợ bước đầu là miễn giảm tiền thuê đất, thuê cơ sở hạ tầng cho các doanh nghiệp bị thiệt hại nặng với tổng số tiền hơn 6,87 tỷ đồng. Về thuế, Cục thuế tỉnh Bình Dương thống kê có 453 doanh nghiệp kê khai bị thiệt hại, có nhu cầu hỗ trợ với tổng giá trị thiệt hại là 3.625 tỷ đồng²¹⁰. Điều này cũng dẫn đến hơn 25.000 NLD mất việc làm và yêu cầu hưởng bảo hiểm thất nghiệp. Đây là vấn đề thực tiễn đặt ra cần có chính sách và quy định cho phù hợp nhằm đảm bảo lợi ích hợp pháp của doanh nghiệp.

2.2.4. Về việc lao động khác

Theo quy định tại Điều 33 BLTTDS, Tòa án ngoài việc tuyên bố HĐLĐ vô hiệu, TULĐTT vô hiệu còn có thẩm quyền giải quyết yêu cầu công nhận và cho thi hành tại Việt Nam hoặc không công nhận bản án, quyết định lao động của Tòa án nước ngoài hoặc không công nhận bản án, quyết định lao động của Tòa án nước ngoài không có yêu cầu thi hành tại Việt Nam; Yêu cầu công nhận và cho thi hành tại Việt Nam phán quyết lao động của Trọng tài nước ngoài; Các yêu cầu khác về lao động, trừ trường hợp thuộc thẩm quyền giải quyết của cơ quan, tổ chức khác theo quy định của pháp luật.

Bản án lao động của nước ngoài là bản án của Tòa án nước ngoài về các vấn đề lao động. Phán quyết của Trọng tài nước ngoài là phán quyết do Trọng tài nước ngoài tuyên ở ngoài hoặc trong lãnh thổ Việt Nam. Trọng tài nước ngoài này do các bên thoả thuận lựa chọn để giải quyết tranh chấp. Công nhận và cho thi hành bản án, quyết định dân sự của Tòa án nước ngoài tại Việt Nam là việc thừa nhận và cho

²¹⁰ Mạnh Bôn (2014) chính sách hỗ trợ doanh nghiệp bị thiệt hại của Bình Dương, <http://baodautu.vn/chinh-sach-ho-tro-dn-bi-thiet-hai-cua-binh-duong>

phép thi hành tại Việt Nam bản án, quyết định về lao động của Tòa án nước ngoài theo những nguyên tắc và trình tự pháp lý nhất định. Tòa án xem xét công nhận và cho thi hành bản án, quyết định của Tòa án nước ngoài là thủ tục tiến hành kiểm tra, đối chiếu về thẩm quyền xét xử của Tòa án nước ngoài, trình tự thủ tục giải quyết, việc thực hiện quyền bảo vệ lợi ích của các bên trước tòa. Tòa án Việt Nam sẽ không xét xử lại hay xem xét lại nội dung, tính đúng đắn của bản án, quyết định.

Tòa án Việt Nam chỉ xem xét để công nhận và cho thi hành tại Việt Nam bản án, quyết định dân sự của Tòa án nước ngoài trong các trường hợp: i) Bản án, quyết định của Tòa án nước mà Việt Nam đã kí kết hoặc tham gia điều ước quốc tế về vấn đề này; ii) Bản án, quyết định được pháp luật Việt Nam công nhận và cho thi hành.

Bản án, quyết định dân sự của Tòa án nước ngoài được Tòa án Việt Nam công nhận và cho thi hành tại Việt Nam có hiệu lực pháp luật như bản án, quyết định dân sự của Tòa án Việt Nam đã có hiệu lực pháp luật và được thi hành theo thủ tục thi hành án dân sự.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở những nội dung được trình bày ở chương 2, luận án rút ra một số kết luận như sau:

1. So với BLTTDS năm 2015, quy định về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động trong BLLĐ năm 2019 đã có những sửa đổi, bổ sung thêm loại việc, cơ chế giải quyết TCLĐ, nhận diện QHLĐ, tạo nên sự không tương thích của pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động.

2. Thực tiễn xét xử các VALĐ thời gian vừa qua cho thấy, tuy số lượng các vụ việc lao động mà Toà án thụ lý giải quyết không lớn nhưng việc thực hiện pháp luật về thẩm quyền giải quyết và thẩm quyền quyết định của Toà án còn gặp những khó khăn nhất định. Do sự phát triển của nền kinh tế, xuất hiện những nội dung thoả thuận mới liên quan đến QHLĐ nên việc nhận diện loại việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Toà án gặp khó khăn hơn. Bên cạnh đó, pháp luật lao động hiện hành còn có nhiều quy định mang tính chất định tính hoặc chưa rõ ràng nên vì thế các quyết định của Toà án chưa đảm bảo tính thống nhất, công bằng và hợp lý trong áp dụng pháp luật.

3. So với giai đoạn trước, BLLĐ năm 2019 đã có sự thay đổi về chất trong các quy định điều chỉnh về HĐLĐ, thoả ước lao động tập thể và đình công. Pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết việc lao động trong BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2019 đã có nhiều sửa đổi, bổ sung theo hướng tiến bộ, hài hoà hơn, đáp ứng được các tiêu chuẩn lao động quốc tế trong quá trình hội nhập của Việt Nam. Tuy vậy, vẫn còn một số vướng mắc, bất cập nên vì thế chưa phát huy được tính hiệu quả trong thực thi pháp luật.

Chương 3

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ THẨM QUYỀN CỦA TOÀ ÁN TRONG GIẢI QUYẾT VỤ VIỆC LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động

Pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động của Việt Nam trong thời gian vừa qua đã nhiều lần được sửa đổi, bổ sung và ngày càng được hoàn thiện. Mặc dù vậy, Toà án vẫn gặp phải những khó khăn, vướng mắc nhất định khi giải quyết các vụ việc lao động. Chính vì vậy, việc tiếp tục hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án và đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết VALĐ là khách quan, cần thiết. Việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết VALĐ phải hướng tới các định hướng sau:

Thứ nhất, phải đáp ứng định hướng phát triển thị trường lao động, phù hợp với sự phát triển của QHLD trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0, xu hướng hội nhập quốc tế cũng như điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam.

Đại hội XIII Đảng Cộng sản Việt Nam xác định: “*Xây dựng giai cấp công nhân hiện đại, lớn mạnh; ...nâng cao tác phong công nghiệp, kỷ luật lao động thích ứng với cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ tư²¹¹*”. Quyết định 1983/QĐ-TTg ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Kết luận số 92-KL/TW ngày 5/11/2020 của Bộ Chính trị về tiếp tục thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa XI một số vấn đề về chính sách xã hội xác định một trong các nhiệm vụ và giải pháp của kế hoạch là “*phát triển thị trường lao động cạnh tranh lành mạnh, đồng bộ, hiện đại và hội nhập..., xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ*”.

²¹¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 1, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, trang 166.

Việt Nam tham gia nhiều, sâu hơn vào các hiệp định thương mại tự do (FTA), như Hiệp định Đối tác tiến bộ và toàn diện xuyên Thái Bình Dương (CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do giữa Việt Nam - Liên minh châu Âu (EVFTA). Xu thế hội nhập đòi hỏi pháp luật lao động Việt Nam cần tiếp cận rộng hơn nữa, phải tiếp tục thể chế hoá các nội dung cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và các hiệp định quốc tế theo hướng không nên bó hẹp trong các Công ước Việt Nam đã phê chuẩn của ILO mà còn phải dựa trên cả những Công ước chưa phê chuẩn²¹², đảm bảo các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản như loại bỏ lao động cưỡng bức, đảm bảo việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản của NLD tại nơi làm việc.

Trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp 4.0, QHLD có nhiều biến đổi. Sự phát triển của công nghệ kỹ thuật số đã thúc đẩy sự xuất hiện của các nền tảng trực tuyến phù hợp với cung cầu hàng hoá và dịch vụ. Các hoạt động thương mại và phi thương mại được phối hợp thông qua các nền tảng kinh tế hợp tác (The collaborative economy). Trong nền kinh tế này, hình thức việc làm mới đã được lan rộng ở một số ngành nghề như vận tải, thiết kế, công nghệ thông tin... Công việc nền tảng (Platform work) sử dụng nền tảng trực tuyến cho phép các tổ chức, cá nhân truy cập vào các tổ chức, cá nhân khác để giải quyết vấn đề cụ thể hoặc cung cấp các dịch vụ cụ thể nhằm đổi lấy thanh toán. Sự dịch chuyển từ lao động chân tay sang lao động tri thức và gia tăng việc làm ngành dịch vụ. QHLD đã có sự thay đổi, không còn là QHLD truyền thống giống như trước đây nữa mà đã hình thành QHLD hiện đại. Yếu tố nhận diện QHLD vì vậy cũng cần có sự thay đổi cho phù hợp nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLD. Đây cũng là xu thế chung mà các quốc gia đều phải đối mặt trong xu thế hội nhập. Bởi vậy, Tòa án trong quá trình giải quyết các TCLĐ cũng cần phải nhìn nhận để nhận diện QHLD.

²¹² Ví dụ như các Công ước số 87 (1948) về quyền tự do liên kết và quyền tổ chức; Công ước số 122 về chính sách việc làm; Công ước số 131 về ấn định tiền lương tối thiểu đặc biệt đối với các nước đang phát triển; Công ước số 88 về tổ chức dịch vụ việc làm; Công ước số 142 về hướng nghiệp và đào tạo nghề trong phát triển nguồn nhân lực; Công ước của Tổ chức lao động quốc tế liên quan đến an toàn, vệ sinh lao động

Các TCLĐ tập thể cũng thay đổi theo chiều hướng phức tạp hơn. Tỷ lệ TCLĐ về lợi ích sẽ tiếp tục gia tăng nhanh nếu thương lượng tập thể không trở nên phổ biến và thực chất hơn. Sẽ có những cuộc đình công đúng luật hoặc không đúng luật nhưng tính chất sẽ phức tạp hơn do yêu sách của NLD cao hơn và được tổ chức tốt hơn. Sự phát triển của mạng xã hội có thể dẫn tới sự liên kết ảo, hình thành các “tổ chức ảo” của NLD và có thể làm thay đổi các xu hướng TCLĐ tập thể.

Trong bối cảnh đó, những quy định pháp luật nói chung cũng như thẩm quyền của Toà án trong việc giải quyết TCLĐ nói riêng cần phải tương thích với hệ thống pháp luật của các quốc gia khác nhằm thúc đẩy quá trình hội nhập và đem lại những lợi ích cho quốc gia song phải luôn giữ gìn bản sắc dân tộc, giữ vững hệ thống chính trị và phù hợp với văn hóa, con người Việt Nam.

Thứ hai, khắc phục những điểm bất hợp lý, đảm bảo tính khả thi và đồng bộ trong quy định pháp luật về thẩm quyền của Toà án khi giải quyết vụ việc lao động.

Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã được sửa đổi bổ sung và mới có hiệu lực từ năm 2021 song đã bộc lộ những hạn chế, mâu thuẫn. Nhiều quy định vướng mắc, khó thực thi trên thực tế. Việc áp dụng còn chưa có sự thống nhất hoặc xây dựng theo hướng định tính trong khi lại chưa có hướng dẫn hoặc án lệ khiến việc phán quyết của Toà án còn gặp nhiều khó khăn. Điều này đã gây ảnh hưởng và cản trở không nhỏ đến thẩm quyền của Toà án trong quá trình giải quyết vụ việc lao động. Do đó, việc hoàn thiện pháp luật lao động là phải khắc phục được những bất cập tồn tại trong quy định pháp luật hiện hành về thẩm quyền của Toà án trên cả phương diện luật nội dung và luật hình thức, để từ đó Toà án có thể ra phán quyết một cách chuẩn xác nhất.

Pháp luật lao động là pháp luật về nội dung, pháp luật tố tụng dân sự là pháp luật về hình thức. Cả pháp luật lao động và pháp luật tố tụng dân sự đều có quy định về thẩm quyền của Toà án. Bởi vậy, về nguyên tắc phải đảm bảo sự thống nhất và đồng bộ giữa pháp luật lao động và pháp luật tố tụng dân sự.

Thứ ba, phải đáp ứng định hướng cải cách tư pháp, xây dựng Nhà nước pháp quyền XHCN Việt Nam trong giai đoạn mới.

Mục tiêu cụ thể mà Đảng và Nhà nước ta khi xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới đã xác định tập trung xây dựng hệ thống pháp luật thống nhất, khả thi, dễ tiếp cận, tháo gỡ kịp thời khó khăn, vướng mắc. Đến năm 2030 hoàn thành cơ bản nền tư pháp chuyên nghiệp, hiện đại, công bằng, bảo vệ công lý, bảo vệ quyền con người, quyền và lợi ích hợp pháp chính đáng của tổ chức, cá nhân. Để đạt được mục tiêu đó, nhiệm vụ và giải pháp mà Đảng và Nhà nước Việt Nam xác định là “bảo đảm tố tụng tư pháp công bằng, pháp quyền, dễ tiếp cận, bảo đảm và bảo vệ quyền con người, quyền công dân, kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với các phương thức tố tụng tư pháp, xác định thẩm quyền của Tòa án để thực hiện đầy đủ, đúng đắn quyền tư pháp²¹³”. Do vậy trong việc hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động cần phải đáp ứng với những mục tiêu, giải pháp của Đảng, Nhà nước về xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam.

Thứ tư, phải gắn với nâng cao hiệu lực, hiệu quả tổ chức thi hành, thực hiện pháp luật.

Đây cũng là yêu cầu bắt buộc mà Đảng và Nhà nước xác định trong xây dựng, hoàn thiện pháp luật²¹⁴ và xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới. Bất kỳ một quy định nào mà không được thực thi hoặc thực thi thiếu hiệu quả trong thực tiễn sẽ là các “chính sách bìa giấy” với giá trị hạn chế thậm chí là vô giá trị. Vì vậy, một yêu cầu quan trọng trong quá trình hoàn thiện pháp luật là phải gắn với việc nâng cao hiệu lực, hiệu quả thực thi. Khi xây dựng các quy định nội dung thì cần thiết kể cả cơ chế thực thi cho quy định đó, tránh tình trạng xây dựng quy định lửng lơ, nửa vời. Có những quy định pháp luật về thẩm quyền giải quyết của Tòa án đối với vụ việc lao động chưa đáp ứng thực tế, thiếu rõ

²¹³ Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ sáu Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*, tr. 12.

²¹⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Tập 1, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, trang 285.

ràng và còn có nhiều cách hiểu khác nhau. Liệu có cơ chế nào để tạo thuận lợi cho các bên được tiếp cận cơ chế giải quyết tranh chấp nhanh chóng, thuận tiện.

Một số vấn đề phát sinh mới chưa được bổ sung, hướng dẫn kịp thời, chưa đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất của hệ thống pháp luật, nhất là những quy định liên quan đến quyền hạn xét xử của Tòa án. Trong bối cảnh hiện nay, khi NSDLĐ sẵn sàng “sa thải mềm” đối với NLD có tuổi, những phán quyết của Tòa án liệu có đủ “răn đe”, “hạn chế” được tình trạng chám dứt HĐLĐ, sa thải NLD một cách trái pháp luật hoặc cố tình lợi dụng quy định để chám dứt QHLĐ không? Và liệu quy định pháp luật có dành khoảng trống, hành lang pháp lý rộng cho Thẩm phán được tùy biên ra phán quyết không?

Công tác tổ chức thực hiện quy định pháp luật tổ tụng của các ngành, các cấp, cơ quan và tổ chức chưa được quan tâm đúng mức, công tác phối hợp còn hạn chế. Trình độ, năng lực những người tiến hành tố tụng, nhất là Thẩm phán chưa đáp ứng được yêu cầu, hiểu không đúng, không cập nhật kịp thời các văn bản pháp luật nhất là khi vụ việc lao động chỉ tập trung xảy ra ở những tỉnh, thành phố có điều kiện kinh tế phát triển. Đội ngũ Thẩm phán có kinh nghiệm chưa nhiều, ít được “va chạm” giải quyết vụ việc lao động nên ảnh hưởng đến chất lượng giải quyết các vụ việc lao động trên thực tế.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

3.2.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền xem xét giải quyết của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động

- Cần quy định giá trị pháp lý có tính ràng buộc đối với quyết định của Ban trọng tài lao động

Như chương 2 đã đề cập, theo quy định pháp luật hiện hành, quyết định của Ban trọng tài lao động nếu không được các bên tự nguyện thi hành thì cũng không có giá trị pháp lý ràng buộc đối với các bên TCLĐ. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của mình, các bên TCLĐ lại phải khởi kiện tại Tòa án. Cơ chế giải quyết

TCLĐ như vậy là không hiệu quả, tốn kém thời gian, công sức, chi phí cho việc tham gia tố tụng, làm giảm uy tín và có thể khiến thủ tục này trở nên hình thức đối với việc giải quyết tranh chấp giữa NLD và NSDLĐ. Trong khi đó, pháp luật lao động Việt Nam luôn coi trọng nguyên tắc giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải, trọng tài phù hợp với mục tiêu của việc giải quyết tranh chấp lao động²¹⁵. Bên cạnh đó, định hướng xây dựng Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam đến năm 2030 xác định nhiệm vụ và giải pháp là phải kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với các phương thức tố tụng tư pháp. Vì vậy, cần thiết phải quy định tính ràng buộc giá trị pháp lý đối với quyết định của Ban trọng tài lao động khi giải quyết TCLĐ. Cụ thể, bổ sung vào Khoản 5 Điều 185 BLLĐ năm 2019 quy định *“Quyết định của Ban trọng tài lao động là quyết định cuối cùng và có hiệu lực pháp luật”*. Đồng thời, sửa đổi bổ sung vào Điều 33 BLTTDS năm 2015 thêm một việc lao động. Cụ thể đó là việc *“Yêu cầu liên quan đến việc Ban trọng tài lao động giải quyết tranh chấp theo quy định của pháp luật lao động”*.

- *Quy định hướng dẫn cụ thể hơn các dấu hiệu nhận diện quan hệ lao động để Toà án có thể dễ dàng xác định các vụ án lao động.*

Đối với Toà án, việc nhận diện QHLĐ hay quan hệ dân sự có yếu tố lao động rất quan trọng bởi điều đó sẽ giúp Toà án xác định đó là vụ việc lao động hay đó là vụ việc dân sự hay vụ việc kinh doanh – thương mại và từ đó lựa chọn luật nào để áp dụng giải quyết (Luật Lao động hay Luật Dân sự). Nếu xác định sai quan hệ sẽ dẫn đến việc xác định sai thẩm quyền xem xét giải quyết đối với vụ việc lao động, từ đó áp dụng sai các quy định của pháp luật và hậu quả pháp lý mà cụ thể là quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ có tranh chấp. Bên cạnh đó, do sự tác động của khoa học công nghệ, nền kinh tế chia sẻ đang phát triển mạnh mẽ với sự xuất hiện của nhiều việc làm mới chưa có trên thị trường lao động và chưa được điều chỉnh trong hệ thống pháp luật Việt Nam hiện hành. Điều này đã ảnh hưởng lớn đến quyền lợi của NLD bởi rõ ràng lao động thuộc khu vực phi chính

²¹⁵ Khoản 2 Điều 180 BLLĐ năm 2019 quy định nguyên tắc giải quyết TCLĐ là *“Coi trọng giải quyết tranh chấp lao động 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”*.

thức không được đảm bảo như lao động thuộc khu vực chính thức và họ sẽ không thể tiếp cận được với các thủ tục giải quyết tranh chấp để bảo vệ quyền lợi cho mình vì họ không có HĐLĐ chính thức. ILO cho rằng việc cố tình che giấu QHLD sẽ tạo ra mối nguy hiểm đặc biệt. NLD sẽ bị tước bỏ những bảo vệ mà đáng ra họ được hưởng, lòng tin đối với hệ thống pháp luật cũng sẽ bị giảm sút. Điều 13 BLLĐ năm 2019 tuy có đưa ra 3 dấu hiệu để nhận HĐLĐ (cũng là nhận diện QHLD) song lại chưa đưa ra tiêu chí để xác định các yếu tố này, đặc biệt là tiêu chí quản lý điều hành, giám sát vốn được coi là đặc trưng riêng biệt của QHLD. Thực tế cho thấy trong quan hệ dân sự vẫn có thể có sự quản lý, điều hành giám sát dẫn đến việc nhận diện các quan hệ này cũng hết sức khó khăn.

Về vấn đề này, Việt Nam có thể tham khảo thêm kinh nghiệm của Hoa Kỳ. Tại Hoa Kỳ, bắt nguồn từ án lệ *Dynamex*, các Toà án đưa ra “phép thử ABC”, quy định rằng người làm việc mặc nhiên được xem là NLD trừ khi người thuê mướn chứng minh được đồng thời ba điều kiện: (i) Trong quá trình thực hiện công việc, người làm việc hoàn toàn không phụ thuộc vào sự kiểm soát cũng như chỉ đạo từ người thuê mướn, xét trên cả hợp đồng lẫn quá trình làm việc thực tế, (ii) Người làm việc thực hiện công việc nằm ngoài quy trình thông thường trong hoạt động kinh doanh của người thuê mướn. Người làm việc theo hợp đồng cung cấp những công việc, dịch vụ có vai trò tương đương với NLD hiện hữu sẽ được xem là đang làm việc theo quy trình thông thường trong hoạt động kinh doanh của người thuê mướn và (iii) Người làm việc thường xuyên tham gia vào hoạt động thương mại được xác định độc lập, nghề nghiệp hoặc công việc kinh doanh có cùng bản chất với công việc mà họ đang thực hiện. Người thuê mướn phải chứng minh hoạt động kinh doanh độc lập của người làm việc đang tồn tại vào thời điểm công việc được thực hiện. Nếu hoạt động kinh doanh chỉ được hình thành trong tương lai thì sẽ không thoả mãn tiêu chí này²¹⁶.

²¹⁶ Nguyễn Thế Đức Tâm và Lê Bảo Khanh (2022), *Nhận diện quan hệ lao động trong kinh tế chia sẻ: Kinh nghiệm của Hoa Kỳ và gợi mở cho Việt Nam*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, số 6 (410) năm 2022, tr. 50.

Như vậy, vận dụng bài học kinh nghiệm của Mỹ, chúng ta có thể sử dụng “phép thử ABC” để nhận diện dấu hiệu quản lý trong QHLD. Đó là (1) người thuê mướn có trách nhiệm chứng minh người làm việc không phải là NLĐ, chứng minh họ không kiểm soát người làm việc xét trên cả hợp đồng lẫn quá trình làm việc thực tế và (2) Xác định sự quản lý giám sát chỉ là ở mức tối thiểu đối với công việc mà người làm việc đảm nhận.

- Sửa đổi quy định tại Khoản 3 Điều 32 BLTTDS năm 2015 theo hướng mở rộng hơn thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết các tranh chấp liên quan đến quan hệ lao động và bổ sung thêm loại việc tranh chấp về hợp đồng làm việc.

Như chương 2 đã phân tích, thực tiễn xét xử thời gian qua đã cho thấy cùng với việc ký HĐLĐ, NSDLĐ có xu hướng ngày càng có nhiều thoả thuận thêm hoặc khác với NLĐ để ràng buộc các quyền, nghĩa vụ của NLĐ liên quan đến HĐLĐ. Vì vậy, khi có tranh chấp phát sinh liên quan đến các thoả thuận này, Tòa án gặp nhiều vướng mắc trong xác định thẩm quyền theo loại việc và áp dụng pháp luật nội dung để giải quyết tranh chấp (thẩm quyền quyết định). Trong khi đó, Khoản 3 Điều 32 BLTTDS năm 2015 quy định những tranh chấp liên quan đến lao động chỉ giới hạn bởi bốn (04) loại tranh chấp. Kinh nghiệm các quốc gia trên thế giới đều xác định tất cả những thoả thuận giữa các bên của HĐLĐ có liên quan đến việc giao kết, thực hiện hoặc chấm dứt HĐLĐ khi phát sinh tranh chấp được xác định là VALĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Vì thế, luận án đề xuất sửa đổi quy định về tranh chấp liên quan đến QHLD và bổ sung thêm một số loại tranh chấp vào Điều 32 BLTTDS năm 2015 như sau:

“Điều 32. Những tranh chấp về lao động, tranh chấp liên quan đến lao động và tranh chấp về hợp đồng làm việc thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án

3. Tranh chấp liên quan đến lao động bao gồm:

- a) Tranh chấp về học nghề, tập nghề;
- b) Tranh chấp về cho thuê lại lao động;
- c) Tranh chấp về quyền công đoàn, kinh phí công đoàn;

d) Tranh chấp về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

e) *Tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động.*

4. *Tranh chấp về bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp.*

5. Các tranh chấp khác về lao động, trừ trường hợp thuộc thẩm quyền giải quyết của cơ quan, tổ chức khác theo quy định của pháp luật.

6. *Tranh chấp về hợp đồng làm việc”.*

- *Cần cho phép Tòa án được quyền công nhận biên bản hoà giải thành của Hội đồng hoà giải cơ sở.*

Như chương 2 đã phân tích, TCLĐ được hoà giải thành tại Hoà giải viên lao động nhưng nếu một bên không thực hiện thiện các thoả thuận trong biên bản hoà giải thành thì bên kia chỉ có thể yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết để bảo vệ quyền lợi cho mình. Như vậy, việc hoà giải tại Hoà giải viên lao động là không hữu ích, khiến việc giải quyết TCLĐ bị kéo dài, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên tranh chấp. Biên bản hoà giải thành tại Hoà giải viên lao động không ràng buộc được nghĩa vụ của các bên. Dù có hoà giải thành tại Hoà giải viên lao động thì khả năng phải khởi kiện tiếp tại Tòa án cũng khá cao. Trong khi đó, Điều 416 BLTTDS năm 2015 có quy định về việc công nhận kết quả hòa giải thành ngoài Tòa án: “*Kết quả hòa giải vụ việc ngoài Tòa án được Tòa án xem xét ra quyết định công nhận là kết quả hòa giải thành vụ việc xảy ra giữa cơ quan, tổ chức, cá nhân do cơ quan, tổ chức, người có thẩm quyền có nhiệm vụ hòa giải đã hòa giải thành theo quy định của pháp luật về hòa giải”*. Do đó, thiết nghĩ pháp luật nên cho phép các bên được quyền gửi đơn ra Tòa án để yêu cầu Tòa án công nhận biên bản hoà giải thành của hội đồng Hoà giải cơ sở theo thủ tục việc lao động.

Điều này không chỉ góp phần hoàn thiện pháp luật hiện hành mà còn thực hiện được các nhiệm vụ trong xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam có nền tư pháp dễ tiếp cận, bảo đảm được quyền tiếp cận công lý của các chủ thể, thực hiện được việc kết hợp các phương thức phi tố tụng tư pháp với tố tụng tư pháp.

- Hội đồng xét xử ở cấp sơ thẩm cần đảm bảo thực hiện theo cơ chế ba bên. Cơ chế ba bên là cơ chế đặc trưng của QHLĐ. Theo tổ chức lao động quốc tế (ILO), cơ chế ba bên là sự tương tác của Nhà nước, bên sử dụng lao động và bên lao động với tư cách là những đối tác bình đẳng và độc lập để tìm kiếm giải pháp cho những vấn đề họ cùng quan tâm²¹⁷. Cơ chế ba bên này đã được thể hiện trong một số quy định của pháp luật như cơ cấu về Hội đồng tiền lương quốc gia, cơ cấu Hội đồng trọng tài lao động²¹⁸. Điều 63 BLTTDS năm 2015 cũng đã quy định: Hội đồng xét xử sơ thẩm vụ án dân sự gồm một Thẩm phán và hai Hội thẩm nhân dân, trường hợp đặc biệt thì có thể gồm hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân. Tuy nhiên đối với VALĐ thì phải có Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động. Tuy nhiên, để tăng cường cơ chế ba bên trong QHLĐ, thiết nghĩ hội đồng xét xử sơ thẩm VALĐ nên đảm bảo quy định của cơ chế ba bên. Hai hội thẩm của hội đồng xét xử sơ thẩm sẽ là đại diện của hai bên trong QHLĐ.

3.2.2. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thẩm quyền quyết định của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động

Như chương 2 đề cập, vướng mắc lớn nhất khi thực hiện thẩm quyền quyết định của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động là do pháp luật lao động còn có nhiều quy định mang tính định tính, chưa cụ thể. Các quy định đó đã ảnh hưởng, tác động mạnh đến thẩm quyền quyết định của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động. Vì vậy, hoàn thiện những quy định này sẽ góp phần đảm bảo hiệu quả, hiệu lực và tính công bằng trong thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án, giúp Toà án có sự thống nhất trong việc ra các quyết định giải quyết vụ việc lao động..

- *Cần mở rộng phạm vi đề xuất bản án, quyết định để phát triển thành án lệ trong lĩnh vực lao động tạo sự thống nhất trong việc xét xử các vụ việc lao động.*

Một trong những giải pháp để nâng cao chất lượng xét xử nói chung, nâng cao chất lượng thực hiện thẩm quyền của Toà án nói riêng chính là cần phải ban hành án

²¹⁷ Giáo trình Luật Lao động Việt Nam tập 1, Nxb Công an nhân dân. Tr 142, Trường Đại học Luật Hà Nội

²¹⁸ Xem Điều 92 và Điều 185 BLLĐ năm 2019

lệ. Pháp luật nội dung không thể dự liệu được hết tất cả các tình huống sẽ phát sinh trong thực tiễn và trong điều kiện quy định pháp luật nội dung còn mang tính chất định tính thì án lệ chính là giải pháp hữu hiệu để thống nhất áp dụng trong hoạt động xét xử, đảm bảo quyền được xét xử công bằng của Tòa án²¹⁹.

Đến thời điểm hiện nay, Việt Nam đã có 63 án lệ²²⁰ được công bố để Tòa án áp dụng thống nhất trong hoạt động xét xử. Tuy nhiên, trong lĩnh vực lao động mới chỉ có 01 án lệ (Án lệ số 20) được áp dụng để xác định QHLD sau khi các bên ký hợp đồng thử việc. Trong khi đó, thực tiễn xét xử các vụ việc lao động chỉ ra rằng có nhiều quy định pháp luật cần phải có sự áp dụng thống nhất trong hoạt động xét xử. Chẳng hạn như quy định về hành vi gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về tài sản, lợi ích của NSDLĐ để xử lý kỷ luật sa thải, quy định về mức phạt, bồi thường thời hạn tối đa phải làm việc cho NSDLĐ khi NLĐ vi phạm cam kết đào tạo. Hiện nay, trừ trường hợp Thẩm phán TAND tối cao, Ủy ban Thẩm phán TAND cấp cao hoặc Hội đồng Thẩm phán TAND tối cao đề xuất, các tổ chức và cá nhân khác muốn đề xuất thì án lệ chỉ được phát triển từ bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án²²¹. Mặc dù bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án có thể là bản án phúc thẩm hoặc bản án sơ thẩm nhưng trên thực tế nội dung đề xuất phát triển án lệ lại có thể xuất phát từ bản án sơ thẩm. Nếu bản án phúc thẩm có quyết định giải quyết nội dung vụ án khác với bản án sơ thẩm thì trong trường hợp đó đề xuất phát triển án lệ từ bản án sơ thẩm không được chấp nhận vì đó không phải là đề xuất từ bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật. Kinh nghiệm của các quốc gia khác cho thấy, án lệ được phát triển không nhất thiết phải từ bản án phúc thẩm mà có thể từ các bản án, quyết định sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật. Bên

²¹⁹ Điều 2 Nghị quyết 04/2019/NQ-HĐTP ngày 18/6/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về quy trình lựa chọn, công bố và áp dụng án lệ quy định án lệ được lựa chọn phải đáp ứng 03 tiêu chí: (1) Có giá trị làm rõ quy định của pháp luật còn có cách hiểu khác nhau, phân tích, giải thích các vấn đề, sự kiện pháp lý và chỉ ra nguyên tắc, đường lối xử lý, quy phạm pháp luật cần áp dụng trong một vụ việc cụ thể hoặc thể hiện lẽ công bằng đối với những vấn đề chưa có điều luật quy định cụ thể; (2) Có tính chuẩn mực và (3) Có giá trị hướng dẫn áp dụng thống nhất pháp luật trong xét xử.

²²⁰ Gồm: Hình sự (14), Hành chính (4), Dân sự (30), Hôn nhân và gia đình (5), Kinh doanh, thương mại (9), Lao động (01) (<https://anle.toaan.gov.vn/webcenter/portal/anle/anle>, truy cập ngày 12/4/2023, lúc 16 giờ 00).

²²¹ Điều 3 và Điều 6 Nghị quyết 04/2019/NQ-HĐTP ngày 18/6/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về quy trình lựa chọn, công bố và áp dụng án lệ

cạnh đó, khi xây dựng án lệ, Việt Nam hiện nay mới đang tập trung vào việc đảm bảo chất lượng đầu ra của án lệ, tức là chú trọng vào việc lựa chọn bản án, quyết định công bố làm án lệ mà chưa chú trọng vào nâng cao chất lượng đầu vào của án lệ. Do đó, cần mở rộng phạm vi bản án, quyết định có nội dung đề xuất phát triển thành án lệ theo hướng bỏ cụm từ “đã có hiệu lực pháp luật của Tòa án” tại Điều 3 Nghị quyết 04/2019/NQ-HĐTP ngày 18/6/2019 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao về quy trình lựa chọn, công bố và áp dụng án lệ. Đồng thời, để các bản án, quyết định có thể đề xuất phát triển thành án lệ thì những lập luận, phân tích trong bản án, quyết định phải mang tính khái quát có giá trị áp dụng để giải quyết các vụ việc tương tự; phải phân tích, làm rõ những căn cứ pháp lý để Tòa án ra phán quyết. Trong lĩnh vực lao động thì đây là nguyên nhân rất quan trọng dẫn đến việc số lượng án lệ được công bố trong thời gian qua chưa nhiều bởi các Thẩm phán ở Việt Nam không thường xuyên được tiếp xúc, giải quyết các vụ việc lao động. Như vậy, cần phải nâng cao chất lượng soạn thảo bản án, quyết định và mở rộng phạm vi đề xuất bản án, quyết định phát triển án lệ mới có cơ hội để có thể nhanh chóng, phát triển bổ sung được án lệ trong lĩnh vực lao động.

- Bổ sung quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh để tạo cơ sở pháp lý cho Tòa án ra phán quyết.

Như trên đã phân tích, pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh (NDA) mà mới chỉ có các quy định về tiết lộ bí mật kinh doanh. Bởi vậy khi tranh chấp phát sinh, Tòa án đã có quan điểm khác nhau ở những vụ việc tương tự. Điều này rõ ràng thể hiện sự không thống nhất trong việc xác định loại tranh chấp cũng như hướng giải quyết. Bởi vậy, pháp luật lao động Việt Nam cần phải có quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh làm cơ sở pháp lý cho Tòa án giải quyết các vụ việc, cụ thể nên quy định theo hướng:

Thứ nhất, quy định về khái niệm thoả thuận hạn chế cạnh tranh trong lao động, theo hướng “là thoả thuận giữa NSDLĐ và NLD về việc NLD không đứng ra tự mình thành lập hoặc không tham gia vào QHLD với doanh nghiệp, tổ chức kinh tế khác có thực hiện hoặc có khả năng thực hiện hoạt động cạnh tranh với NSDLĐ,

trong thời gian thực hiện HĐLĐ hoặc sau khi hết thời hạn của HĐLĐ trong một khoảng thời gian nhất định và hậu quả pháp lí trong trường hợp có vi phạm”.

Thứ hai, quy định về chủ thể và mục đích của thoả thuận hạn chế cạnh tranh. Thoả thuận hạn chế cạnh tranh hướng đến việc bảo vệ bí mật thông tin, bí mật kinh doanh của NSDLĐ nhưng lại hạn chế “quyền việc làm” của NLĐ. Vì vậy, pháp luật cần có quy định cụ thể về chủ thể và mục đích của thoả thuận hạn chế cạnh tranh như những vấn đề liên quan đến bí mật thương mại; lợi thế thương mại; kết nối thương mại với khách hàng, đối tác, nhà cung cấp; thông tin kỹ thuật-công nghệ; sự ổn định của lực lượng lao động và thông tin mật.

Thứ ba, cần quy định các giới hạn của thoả thuận hạn chế cạnh tranh gồm phạm vi công việc bị hạn chế và thời gian không được làm việc của NLĐ cho NSDLĐ là đối thủ cạnh tranh. Về thời gian không được làm việc của NLĐ cho NSDLĐ là đối thủ cạnh tranh nên theo kinh nghiệm pháp luật của một số nước (như Anh, Hoa Kỳ, Đức) quy định là 12 tháng²²².

Thứ tư, quy định khoản tiền hỗ trợ cho NLĐ khi ký thoả thuận hạn chế cạnh tranh. Trong thoả thuận hạn chế cạnh tranh, NLĐ cam kết không làm việc cho đối thủ cạnh tranh trong một thời gian nhất định nên trong khoảng thời gian này, NLĐ có thể không có việc làm nên không có thu nhập. Bởi vậy, trong thời gian thực hiện thoả thuận, NSDLĐ phải có trách nhiệm bù đắp khoản thu nhập đó để đảm bảo cho NLĐ duy trì cuộc sống. Theo kinh nghiệm của các nước (Mỹ, Anh, Đức), NSDLĐ có trách nhiệm hỗ trợ cho NLĐ mức tối thiểu bằng 50% tiền lương bình quân của 12 tháng liền trước của NLĐ trước khi chấm dứt HĐLĐ; trường hợp mức 50% này thấp hơn tiền lương tối thiểu vùng thì mức hỗ trợ bằng tiền lương tối thiểu vùng²²³.

Thứ năm, quy định chế tài xử lí hành vi vi phạm thoả thuận hạn chế cạnh tranh để ràng buộc trách nhiệm của NLĐ. NSDLĐ và NLĐ có quyền thoả thuận về mức bồi thường thiệt hại và phạt vi phạm trong trường hợp NLĐ có hành vi vi phạm

²²² Steve Adler, *General Report Non-Competition clauses (covenants not to compete) in labour contracts*, XIVth Meeting of European Labor Court Judges, 2006, page. 25.

²²³ Steve Adler, *tlđđ*, tr. 25.

nghĩa vụ của thoả thuận hạn chế cạnh tranh. Nghĩa vụ chứng minh trong trường hợp này thuộc về NSDLĐ nhưng mức bồi thường thiệt hại và phạt vi phạm cần được giới hạn ở mức độ nhất định bởi việc buộc NLD phải bồi thường số tiền lớn so với khả năng tài chính của họ có thể gây khó khăn nghiêm trọng đến đời sống của NLD.

- *Bổ sung hướng dẫn chi tiết hoặc thông qua án lệ hướng dẫn xét xử về lý do “dịch bệnh nguy hiểm... mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc”²²⁴; về cách xác định hành vi và thiệt hại làm căn cứ xử lý kỷ luật sa thải NLD²²⁵.*

Như đã phân tích, BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLD vì lý do “*dịch bệnh nguy hiểm... mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc*”²²⁶. Tuy nhiên thế nào là tìm mọi biện pháp khắc phục thì hiện nay chưa có sự giải thích. Đợt dịch bệnh vừa qua, nhiều doanh nghiệp đã lấy lý do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh Covid-19 để đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với NLD. Một số vụ án đã được Toà án thụ lý giải quyết và tuyên là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Tuy nhiên, các phán quyết này vẫn còn có sự tranh luận khác nhau. Bởi vậy, để thuận tiện cho NSDLĐ thực hiện pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho NLD và cũng là để thuận lợi cho Toà án trong việc ra phán quyết, cần phải có hướng dẫn chi tiết hoặc thông qua án lệ hướng dẫn xét xử về vấn đề này. Thiết nghĩ, ít nhất NSDLĐ phải chứng minh được tình trạng khó khăn về nguyên vật liệu, thị trường; doanh thu, lợi nhuận của doanh nghiệp bị giảm sút, còn đang nợ thuế, nợ BHXH, NSDLĐ đã có đơn xin hỗ trợ khó khăn do đại dịch covid....

Bên cạnh đó, cách xác định hành vi và thiệt hại làm căn cứ xử lý kỷ luật sa thải NLD tại khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019 cũng là vướng mắc rất lớn. Sau nhiều lần sửa đổi của pháp luật lao động, vướng mắc này vẫn chưa được tháo gỡ. Thực tế pháp luật lao động hiện hành quy định rất chung chung nên khi áp dụng NSDLĐ thường hiểu sai về hành vi gây thiệt hại, đe dọa gây thiệt hại hoặc xác định

²²⁴ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

²²⁵ Khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019.

²²⁶ Điểm c khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019

sai cách tính thiệt hại. NSDLĐ luôn xác định bất cứ hành vi nào của NLĐ mà gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại đều là hành vi vi phạm KLLĐ mà không cần biết đó có phải là hành vi vi phạm KLLĐ hay không. Thực tiễn xét xử cũng cho thấy có sự không thống nhất trong xét xử về nội dung này. Vì vậy, để tạo thuận lợi trong áp dụng và thống nhất trong hoạt động xét xử, luận án đề nghị sửa đổi, bổ sung khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019 như sau:

“2. NLĐ có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc được quy định trong nội quy lao động.

Mức thiệt hại nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng được quy định trong nội quy lao động của NSDLĐ. Việc xác định thiệt hại về tài sản, lợi ích của NSDLĐ được thực hiện theo quy định của Bộ luật Dân sự”.

- Bổ sung quy định về thanh toán thay thế cho thời hạn báo trước.

Theo quy định, NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải thực hiện nghĩa vụ báo trước. Thời hạn báo trước đối với từng trường hợp được xác định theo loại HĐLĐ: (i) Ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; (ii) Ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn từ 12 đến 36 tháng; (iii) Ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn mà bị ốm đau hay tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ 12 đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn HĐLĐ đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục²²⁷ hoặc 120 ngày đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù^{228 229}. Đối với NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ tuy không cần phải nêu lý

²²⁷ Khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

²²⁸ Thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; Người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp; Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; Thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài; các trường hợp khác do pháp luật quy định

do nhưng cũng phải thực hiện nghĩa vụ báo trước 45 ngày, 30 ngày, 3 ngày tùy theo loại hợp đồng²³⁰. Trường hợp các bên NSDLĐ hay NLD vi phạm nghĩa vụ báo trước đều có trách nhiệm phải bồi thường cho phía bên kia một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trên thời gian vi phạm. Mục đích của thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với NLD chính là để có thời gian cho NLD tìm kiếm công việc mới và khoản tiền bồi thường nếu vi phạm chính là để bù đắp hỗ trợ thu nhập trong thời gian tìm kiếm việc làm mới này.

Việc cho phép thanh toán thay thế cho thông báo sẽ vừa trao cho NSDLĐ sự linh hoạt, chủ động trong quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ thời vẫn đảm bảo cho NLD có thu nhập ổn định trong thời gian không đi làm. NLD được nghỉ làm sớm sẽ có thời gian để tìm kiếm một công việc mới. Bên cạnh đó, việc thay thế này còn làm giảm sự khó xử, bối rối phải “chạm mặt” nhau của NSDLĐ và NLD khi phải tiếp tục làm việc cùng nhau trước khi chấm dứt HĐLĐ khi mối quan hệ giữa hai bên đã có những rạn nứt nhất định. Thậm chí còn tránh được tình trạng NLD biết mình khi bị chấm dứt HĐLĐ sẽ không hợp tác, thiếu thiện chí và thực hiện những hành vi dẫn đến ảnh hưởng cũng như gây thiệt hại cho NSDLĐ.

Pháp luật của nhiều quốc gia đã thừa nhận và quy định vấn đề này. Theo một nghiên cứu gần đây về pháp luật lao động của 62 quốc gia, khoảng 70% các quốc gia được phân tích, NLD được hưởng một khoảng thời gian báo trước. Ở hầu hết các quốc gia này, thời hạn thông báo có thể được thay thế bằng khoản bồi thường một lần thay cho thời gian báo trước (thường tương đương với khoản thù lao mà NLD sẽ nhận được trong thời gian thông báo), hoặc được trả lương đều đặn cho đến khi hết thời hạn báo trước²³¹. Vì vậy, thiết nghĩ pháp luật lao động Việt Nam cũng

²²⁹ Khoản 2 Điều 7 Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và QHLD.

²³⁰ Khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019.

²³¹ <https://www2.deloitte.com/gu/en/pages/legal/articles/international-employment-law-guide.html>

nên cho phép NSDLĐ có thể trả một khoản tiền cho NLD thay cho thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nghiên cứu sinh đề xuất bổ sung quy định tại khoản 2 Điều 36 BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ trả cho NLD khoản tiền thay thế thời hạn báo trước nếu NSDLĐ mong muốn NLD không tiếp tục làm việc trong thời hạn báo trước đó, cụ thể: *“Trường hợp NSDLĐ không muốn NLD tiếp tục đến chỗ làm việc trong thời hạn báo trước thì có thể trả cho NLD một khoản tiền thay thế tương ứng với thời hạn báo trước để yêu cầu NLD nghỉ làm trước khi kết thúc thời hạn báo trước”*. Tương tự, NLD nếu muốn cũng có thể thanh toán cho NSDLĐ một khoản tiền thay thế cho nghĩa vụ báo trước.

- *Bổ sung quy định về thoả thuận bằng văn bản của NSDLĐ với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở khi kỷ luật sa thải đối với NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở vào trình tự, thủ tục xử lý KLLĐ.*

Thực tiễn xét xử cho thấy trong nhiều vụ việc NSDLĐ không nắm bắt được quy định bắt buộc phải thoả thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở khi sa thải NLD là uỷ viên Ban chấp hành công đoàn. Vì vậy, để thuận tiện cho áp dụng pháp luật đồng thời tránh được những sai sót, vi phạm khi áp dụng trách nhiệm KLLĐ, nghiên cứu sinh đề xuất sửa đổi, bổ sung thêm quy định này trong Điều 70 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP theo hướng như sau:

“4. Trường hợp NLD là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải, trước khi tiến hành hợp xử lý kỷ luật lao động, NSDLĐ phải thoả thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Nếu không thoả thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cáo, NSDLĐ mới có quyền quyết định”.

- *Sửa đổi, bổ sung quy định về thoả thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLD để chấm dứt HĐLĐ khi NLD bị sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật²³².*

²³² Khoản 3 Điều 41 BLLĐ năm 2019.

Điều 41 BLLĐ năm 2019 quy định trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLĐ và NLĐ đồng ý thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải trả theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm cho NLĐ nhưng ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ. Khi xét xử, Tòa án chỉ tuyên ở mức tối thiểu là 2 tháng lương theo hợp đồng trong khi thời gian còn lại của hợp đồng là khác nhau giữa những NLĐ. Thiết nghĩ, trường hợp này về bản chất cũng là NLĐ bị mất việc làm nên có thể áp dụng mức bồi thường tương tự như mức trợ cấp mất việc làm nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLĐ. Do đó cần sửa quy định tại khoản 3 Điều 41 theo hướng NSDLĐ phải bồi thường thêm cho NLĐ mỗi năm làm việc còn lại trong HĐLĐ là 01 tháng lương theo HĐLĐ nhưng ít nhất là 02 tháng lương.

- Bổ sung thêm trường hợp HĐLĐ mất hiệu lực pháp luật.

Việt Nam hiện nay mới chỉ có quy định về HĐLĐ vô hiệu gồm HĐLĐ vô hiệu từng phần và HĐLĐ vô hiệu toàn bộ. Về hậu quả pháp lý, bên cạnh việc HĐLĐ bị tuyên vô hiệu, một số trường hợp khác khi NSDLĐ vi phạm các quy định về giao kết HĐLĐ như giao kết thiếu nội dung HĐLĐ, giao kết sai loại HĐLĐ, hoặc giao kết sai hình thức HĐLĐ sẽ dẫn đến việc NSDLĐ bị cơ quan nhà nước có thẩm quyền xử phạt hành chính. Pháp luật của một số nước như Pháp thì cho rằng một hợp đồng được giao kết hợp lệ với đủ các điều kiện để hợp đồng có hiệu lực nhưng lại thiếu đi một hoặc một số các yếu tố thiết yếu của hợp đồng thì hợp đồng đó có thể không bị vô hiệu nhưng sẽ bị coi là mất hiệu lực. Việc mất đi các yếu tố cần thiết của hợp đồng có thể kể đến việc hợp đồng được giao kết không đầy đủ nội dung hay loại hợp đồng không phù hợp...khiến cho các hợp đồng đó không được đảm bảo phù hợp để giao kết. Sự mất hiệu lực khiến hợp đồng đó chấm dứt và có thể dẫn đến sự bồi hoàn trong một số trường hợp đủ điều kiện. Hợp đồng vô hiệu và hợp đồng mất hiệu lực là hai khái niệm hoàn toàn khác nhau. Hợp đồng vô hiệu là hợp đồng không đủ điều kiện để có hiệu lực; còn hợp đồng mất hiệu lực là hợp đồng đã thỏa mãn các điều kiện để có hiệu lực của hợp đồng nhưng hợp đồng này lại thiếu đi một trong các nội dung cần thiết của hợp đồng. Thiết nghĩ Việt Nam

cũng nên học hỏi kinh nghiệm của các nước để bổ sung quy định về HĐLĐ mất hiệu lực sẽ đầy đủ và sâu sắc hơn.

- Bổ sung quy định về chủ thể có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công làm cơ sở để Tòa án phân định đình công hợp pháp và đình công bất hợp pháp.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, một trong những căn cứ để xác định đình công hợp pháp hay bất hợp pháp là về chủ thể có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công. Chủ thể có quyền tổ chức và lãnh đạo đình công là tổ chức đại diện NLD có quyền thương lượng tập thể là một bên TCLĐ tập thể có quyền đình công. Theo Điều 170 BLLĐ năm 2019, tổ chức đại diện NLD bao gồm: Công đoàn và tổ chức của NLD tại doanh nghiệp. Cả hai tổ chức này đều bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của NLD. Cũng theo quy định của pháp luật, tổ chức có quyền yêu cầu thương lượng tập thể khi đạt được các điều kiện là phải đạt được tỷ lệ thành viên tối thiểu trên tổng số NLD trong doanh nghiệp theo quy định của Chính phủ. Tuy nhiên cho đến nay vẫn chưa có hướng dẫn về tỷ lệ thành viên tối thiểu này. Bởi vậy, pháp luật cần có hướng dẫn về vấn đề này. Hơn nữa, hiện nay cũng chưa có hướng dẫn về việc thành lập cũng như tổ chức hoạt động của tổ chức đại diện của NLD tại doanh nghiệp. Pháp luật cũng chưa có quy định về số lượng thành viên tối thiểu để thành lập tổ chức đại diện NLD. Vì vậy, cần có sớm có sự hướng dẫn về việc thành lập và hoạt động của tổ chức này. Có như vậy thì quyền thương lượng tập thể của NLD mới phát huy tác dụng và có cơ sở để xác định về tính hợp pháp của đình công.

- Tiếp tục sửa đổi thủ tục xét tính hợp pháp của đình công theo hướng đơn giản hoá để Tòa án có thể thụ lý việc xét tính hợp pháp của đình công.

Như trên đã phân tích, thực tế cho thấy thông thường NSDLĐ là bên nộp đơn không ghi hoặc ghi nhưng không chứng minh được những ai là người lãnh đạo cuộc đình công; không có các tài liệu chứng minh về cuộc đình công (như Quyết định đình công, Bản yêu cầu của tập thể lao động) nên đều bị trả lại đơn hoặc nếu đã thụ lý rồi thì bị đình chỉ giải quyết. Tuy nhiên có thể thấy rằng một số tài liệu như quyết định đình công, bản yêu cầu của tập thể lao động là những tài liệu để xem xét về

tính hợp pháp của cuộc đình công. NSDLĐ khi gửi đơn yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của đình công thiết nghĩ không bắt buộc phải cung cấp được các tài liệu này. Bởi vậy cần đơn giản hoá thủ tục, tạo điều kiện để NSDLĐ có thể yêu cầu Toà án xét tính hợp pháp của đình công, qua đó sẽ hạn chế được các cuộc đình công bất hợp pháp của NLD. Bên cạnh đó cần có quy định cụ thể về bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ do đình công bất hợp pháp gây ra ở các khía cạnh: chủ thể bồi thường, về xác định thiệt hại để bồi thường, về thủ tục đòi bồi thường...

Điều này không chỉ góp phần hoàn thiện pháp luật hiện hành mà còn thực hiện được các nhiệm vụ trong xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam vì một nền tư pháp công bằng, pháp quyền, bảo đảm và bảo vệ quyền con người, thực hiện được đúng đắn quyền tư pháp.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động

- Nâng cao năng lực cho đội ngũ Thẩm phán xét xử vụ việc lao động.

Toà án không thể tự mình thực hiện thẩm quyền của mình mà phải thông qua Thẩm phán. Việc thực hiện, áp dụng đúng hay trái pháp luật là do đội ngũ Thẩm phán quyết định. Vì vậy, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án thì điều quan trọng, trước tiên là phải nâng cao năng lực xét xử VALĐ của đội ngũ Thẩm phán như tăng cường số lượng Thẩm phán, xây dựng cơ chế đảm bảo hiệu lực, hiệu quả tính độc lập của Thẩm phán trong xét xử, tăng cường cơ chế giám sát, kiểm tra xét xử và xây dựng đội ngũ Thẩm phán giỏi chuyên môn, kiến thức pháp luật lao động và tinh thông kỹ năng xét xử các VALĐ.

Giải pháp này có thể được thực hiện bằng nhiều cách khác nhau. Có thể tổ chức các khoá đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn, hội nghị, hội thảo mời các chuyên gia, giảng viên pháp luật lao động để tập huấn, bồi dưỡng cập nhật kiến thức mới hoặc cử người của mình tham gia các khoá đào tạo, bồi dưỡng ở các đơn vị khác. Và điều quan trọng, hoạt động này phải được tiến hành thường xuyên, định kỳ hàng năm

chứ không phải là làm một lần là xong. Ngoài ra, Toà án cũng có thể xây dựng các tình huống điển hình, tổ chức các buổi họp rút kinh nghiệm về xét xử.

Bên cạnh đó, ngành Toà án cũng cần siết chặt kỷ luật cán bộ, xem xét kỷ luật về đảng những cán bộ Toà án không chấp hành nhiệm vụ được giao, có thái độ phục vụ người dân không đúng mực, có biểu hiện tham nhũng, thoái hóa về mặt tư tưởng đạo đức. Bên cạnh kỷ luật, cần có chế độ khen thưởng kịp thời cho các cá nhân có thành tích xuất sắc trong công tác giải quyết án để động viên, phát huy tinh thần trách nhiệm của cán bộ Toà án.

- Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho NLD và NSDLĐ nhằm hạn chế tranh chấp lao động phát sinh.

Công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục pháp luật là bước đầu tiên của quá trình thi hành pháp luật và có vai trò quan trọng trong việc định hướng hành vi xử sự của các công dân nói chung và chủ thể trong QHLD nói riêng. Vì vậy, mà công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật có ý nghĩa vô cùng quan trọng. Các cơ quan nhà nước, chính quyền địa phương, các doanh nghiệp, tổ chức công đoàn, TAND trên địa bàn cần chú trọng việc tuyên truyền, phổ biến quy định của BLTTDS năm 2015, BLLĐ năm 2019 và quy định về giải quyết TCLĐ để mọi chủ thể hiểu được vị trí, tầm quan trọng và các nội dung quy định pháp luật nhằm thực hiện tốt cũng như bảo vệ các quyền và lợi ích chính đáng của mình. Qua đó cũng giúp cho ý thức pháp luật của NLD, NSDLĐ được nâng cao. Công tác tuyên truyền, phổ biến và giáo dục pháp luật phải được thực hiện một cách đồng bộ, thường xuyên, thông qua những biện pháp thích hợp thì mới đạt hiệu quả cao, chẳng hạn như thông qua việc phát “tờ rơi”; “tờ gấp”; trao đổi qua các buổi sinh hoạt của cơ quan, đoàn thể, họp tổ hoặc qua các trang mạng xã hội, ...nhất là khi có các văn bản pháp luật mới được ban hành. Mặt khác cũng cần thường xuyên tổ chức các cuộc thi tìm hiểu về pháp luật, phát động sự tham gia tích cực của NLD và NSDLĐ góp phần nâng cao nhận thức hiểu biết pháp luật lao động nói chung và các quy định giải quyết tranh chấp lao động nói riêng đến NLD. Đồng thời, cần định kỳ tổ chức hướng dẫn, đối thoại chính sách pháp luật lao động cho các cán bộ doanh nghiệp,

NLĐ, đại diện các hiệp hội, các khu công nghiệp, khu chế xuất, các tập đoàn kinh tế, đại diện cơ quan quản lý nhà nước tại các địa phương tập trung đông lao động như: Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Vĩnh Phúc ... và trả lời các câu hỏi vướng mắc, áp dụng tình huống thực tế thông qua các Hội nghị đối thoại pháp luật lao động với doanh nghiệp.

- Cần xây dựng môi trường làm việc theo pháp luật trong doanh nghiệp.

Các doanh nghiệp cần phải chủ động xây dựng kế hoạch tuyên truyền cụ thể về nội dung, hình thức, thời gian tuyên truyền. Chủ động đề nghị với Sở Lao động – Thương binh và Xã hội, Ban quản lý các khu công nghiệp cung cấp các văn bản, tài liệu về pháp luật lao động. Cử cán bộ của doanh nghiệp tham gia đầy đủ, nghiêm túc và đúng thành phần các đợt tập huấn, bồi dưỡng kiến thức pháp luật.

Nội quy lao động tại doanh nghiệp phải chi tiết, rõ ràng và đầy đủ các nội dung, phải chú ý nghiên cứu những phong tục tập quán riêng có của người Việt Nam để quy định cho phù hợp; phải tham khảo ý kiến NLĐ trước khi ban hành; phải được tuyên truyền, phổ biến rộng rãi cho NLĐ. Phải nghiên cứu kỹ và tôn trọng pháp luật Việt Nam để xây dựng những quy định cho phù hợp, tránh những trường hợp vi phạm những quy định của pháp luật.

Thực hiện tốt chính sách động viên khuyến khích để NLĐ yên tâm làm việc và cống hiến như: (i) Trả lương cho NLĐ xứng đáng với sức lao động mà họ đã bỏ ra, đặc biệt là lao động trực tiếp. Các khoản phụ cấp ngoài lương phải thể hiện rõ là chính sách khuyến khích động viên, chứ không phải là biện pháp quản lý NLĐ bằng kinh tế và thủ thuật hạ thấp mức đóng (BHXH), (ii) cần xem xét xây dựng nhà ở, hoặc phải có chính sách hỗ trợ tiền nhà thỏa đáng cho công nhân, (iii) xem xét ký hợp đồng lao động dài hạn đối với NLĐ để họ yên tâm làm việc lâu dài ở DN...

Tăng cường đối thoại tại nơi làm việc xây dựng các cơ chế trao đổi thông tin trong doanh nghiệp để có sự thông cảm và thấu hiểu lẫn nhau, tránh những bức xúc, hiểu lầm hay tranh chấp không được giải tỏa kịp thời đã làm cho quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ hay căng thẳng và thiếu sự gắn bó.

Đối với tổ chức đại diện cho NLĐ (công đoàn): cần tổ chức đào tạo chuyên nghiệp cho người làm công đoàn về kỹ năng đàm phán, thương lượng, phát triển hài hoà quan hệ lao động tại nơi làm việc... Xây dựng khung năng lực cán bộ công đoàn làm căn cứ rà soát, sắp xếp lại đội ngũ và làm cơ sở để phát triển nguồn cán bộ công đoàn.

Đối với NSDLĐ/chủ doanh nghiệp/tổ chức đại diện cho NSDLĐ: các chủ doanh nghiệp cần được đào tạo, thực hành các kỹ năng liên quan đến quản lý xung đột, giải quyết xung đột bằng các chiến lược, kỹ năng kích thích xung đột bằng các chính sách (điều khoản) có liên quan đến việc đàm phán hợp đồng; chấp nhận xung đột như mong muốn trong những thời điểm nhất định;... Các tổ chức đại diện cho NSDLĐ cần thực hiện xúc tiến thương mại và đầu tư song song với việc đối thoại, thương lượng với đại diện NLĐ để tham vấn, ký kết thoả ước lao động tập thể, hoà giải, giải quyết tranh chấp lao động và đình công; tập trung vào các hoạt động hỗ trợ phát triển quan hệ lao động thông qua việc xây dựng đủ đội ngũ nhân sự, chuyên gia tư vấn hiểu biết sâu về quan hệ lao động.

Kết luận chương 3

Trên cơ sở những nội dung được trình bày ở chương 3, luận án rút ra một số kết luận như sau:

1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động cho thấy yêu cầu cấp thiết đòi hỏi phải hoàn thiện hơn nữa một số quy định pháp luật. Việc hoàn thiện phải đảm bảo, đáp ứng định hướng phát triển thị trường lao động trong thời đại Cách mạng công nghiệp 4.0, xu hướng hội nhập quốc tế cũng như điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam; phải khắc phục những điểm bất hợp lý, đảm bảo tính khả thi và đồng bộ trong quy định pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết các vụ việc lao động; đáp ứng định hướng cải cách tư pháp ở nước ta hiện nay và phải gắn với nâng cao hiệu lực, hiệu quả tổ chức thi hành, thực hiện pháp luật.

2. Việc hoàn thiện pháp luật không chỉ ở những quy định pháp luật lao động mà còn phải quan tâm đến quy định pháp luật tố tụng để đảm bảo tính tương thích, thống nhất của hệ thống pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động. Tăng cường ban hành án lệ trong lĩnh vực lao động là giải pháp cấp bách trong điều kiện hiện nay nhằm đảm bảo tính công bằng trong xét xử.

3. Cùng với việc hoàn thiện pháp luật, để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động cũng cần phải chú ý đến những giải pháp năng lực xét xử, năng lực nhận thức kiến thức pháp luật lao động cho NLD và NSDLĐ, xây dựng cơ chế 3 bên hiệu quả và tạo dựng môi trường làm việc theo pháp luật trong doanh nghiệp.

KẾT LUẬN CHUNG

Với những nội dung được trình bày, luận án rút ra một số kết luận như sau:

1. Thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động là vấn đề quan trọng, cốt lõi trong pháp luật khi giải quyết vụ việc lao động. Mặc dù đã có nhiều công trình nghiên cứu về thẩm quyền của Toà án ở những lĩnh vực khác nhau nhưng trong lĩnh vực lao động vẫn chưa có công trình nghiên cứu nào chuyên sâu và toàn diện các khía cạnh về thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động.

2. Từ việc nghiên cứu một cách có hệ thống, luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận về vụ việc lao động (như khái niệm, đặc điểm), nhận diện nội hàm khái niệm thẩm quyền của Toà án, cơ sở khoa học xây dựng các quy định về thẩm quyền của Toà án, các yếu tố tác động, ảnh hưởng đến việc thực hiện thẩm quyền của Toà án trong quá trình giải quyết vụ việc lao động và nội dung pháp luật điều chỉnh thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động.

3. Từ thực trạng pháp luật về thẩm quyền của Toà án trong việc giải quyết vụ việc lao động theo quy định của BLLĐ năm 2019, so sánh với BLLĐ năm 2012 và BLLTDS năm 2015, luận án đã phân tích, chỉ ra những điểm mới trong quy định pháp luật về thẩm quyền của Toà án, sự không tương thích giữa quy định pháp luật tố tụng và pháp luật nội dung. Từ thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Toà án cho thấy còn có nhiều vướng mắc, bất cập khi Toà án thực hiện thẩm quyền quyết định trong giải quyết vụ việc lao động.

4. Trên cơ sở những vướng mắc bất cập trong thực hiện, để đáp ứng yêu cầu xây dựng quan hệ lao động ổn định, hài hoà theo định hướng của Đảng, Nhà nước Việt Nam và đáp ứng yêu cầu cải cách tư pháp, luận án đã có một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật tố tụng và pháp luật lao động nhằm đảm bảo hiệu quả, sự thống nhất trong áp dụng pháp luật. Đồng thời, luận án cũng đưa ra một số giải pháp nâng cao năng lực thực hiện thẩm quyền của Toà án trong giải quyết vụ việc lao động./.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

* Danh mục tài liệu tham khảo bằng Tiếng Việt

1. Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam, *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới.*
2. Phạm Công Bảy (2012), “*Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học xã hội.
3. Nguyễn Thị Bích (2006), “*Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam*”, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
4. Đỗ Ngân Bình (2005), “*Pháp luật về đình công và giải quyết đình công ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
5. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2006), *Thủ tục hoà giải và trọng tài các tranh chấp lao động (bản dịch tiếng Việt của cuốn “Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study” do Eladio Daya, chuyên gia của ILO xuất bản năm 1995).*
6. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), “*Tài liệu tham khảo pháp luật lao động nước ngoài*”, Nxb Lao động – Xã hội, Hà Nội.
7. Bộ Tư pháp (2021), “*Báo cáo số 45/BC-BTP trình Thủ tướng Chính phủ của Bộ Tư pháp về rà soát, đề xuất, hoàn thiện các quy định pháp luật dân sự về giao dịch, hợp đồng sở hữu, quyền tài sản và cơ chế giải quyết tranh chấp liên quan đến mô hình kinh tế chia sẻ ngày 17/3/2021*”.
8. Vũ Khánh Chi, Khóa luận: “*Giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật của một số nước và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*”, Trường Đại học Luật Hà Nội.

9. Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, Nxb Tư pháp.
10. Chính phủ (2020), “*Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*”.
11. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), “*Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*”, Tập 1, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
12. Dự án Hỗ trợ thúc đẩy Thương mại Việt Nam (dự án STAR) - Vụ pháp chế Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), “*Tài liệu tham khảo Pháp luật Lao động nước ngoài*”, Nxb Lao động - Xã hội.
13. Lê Thị Hà (2005), “*Phân cấp thẩm quyền giải quyết tranh chấp dân sự trong hệ thống tòa án ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
14. Trần Hoàng Hải (2011), “*Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam*”. Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
15. Liễu Thị Hạnh (2009), “*Thụ lý vụ án dân sự- Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.
16. Nguyễn Việt Hoàng (2005), “*Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
17. Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao (2017), “*Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 05/05/2017 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao hướng dẫn một số quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 192 Bộ luật Tố tụng dân sự số 92/2015/QH13 về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án*”.
18. Ngô Thị Thu Hương (2017), “*Thẩm quyền theo vụ việc của tòa án nhân dân trong việc giải quyết tranh chấp kinh doanh thương mại từ thực tiễn tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*”, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

19. Nguyễn Thị Hương (2019), “*Khởi kiện và thụ lý vụ án dân sự - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*”, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
20. Vũ Thị Hương (2020), “*Thẩm quyền của Tòa án đối với các vụ việc kinh doanh thương mại có yếu tố nước ngoài trong mối tương quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
21. Nguyễn Văn Huyền (2002), “*Thẩm quyền của tòa án các cấp theo Luật Tố tụng hình sự Việt Nam*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
22. Bùi Thị Huyền (2016), “*Bình luận khoa học Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*”, Nxb Lao động
23. Nguyễn Thị Thanh Loan (2016), “*Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án và thực tiễn thi hành tại Tòa án nhân dân thành phố Hà Nội*”, Luận văn thạc sĩ luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
24. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), “*Giáo trình Luật lao động Việt Nam*”, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
25. Trường Đại học Luật Hà Nội (2017), “*Giáo trình Luật Tố tụng dân sự Việt Nam*”, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
26. Trường Đại học Luật Hà Nội (2014), “*Kỷ yếu hội thảo Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức*”.
27. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh (2020), “*Giáo trình Luật Lao động*”, Nxb Hồng Đức, Tp Hồ Chí Minh
28. Nguyễn Hồng Nam (2016), “*Thẩm quyền của tòa án Việt Nam giải quyết các vụ việc dân sự có yếu tố nước ngoài*”, Luận án tiến sĩ Luật học, Khoa Luật Đại học quốc gia Hà Nội.
29. Park Jae Myung “*So sánh pháp luật về HĐLĐ Việt Nam và Hàn Quốc*”, Luận án tiến sĩ.
30. Phạm Thị Thu Phương (2018), “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*”, Luận án tiến sĩ.

31. Hà Thị Hoa Phượng (2015), “*Đình công và giải quyết đình công theo BLLĐ năm 2012*”, Luận văn thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.
32. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động*.
33. Quốc hội (2015), *Bộ luật Tổ tụng Dân sự*.
34. Toà án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh (2021), *Bản án phúc thẩm số 03/2021/LĐ-PT ngày 24/03/2021 của Toà án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh*.
35. Toà án nhân dân huyện Tân Thành (2017), *Quyết định 02/2017/QDDS-ST ngày 01/9/2017 của TAND huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa-Vũng Tàu*.
36. Toà án nhân dân Quận Đống Đa (2022), *Bản án số 10/2022/LĐ-ST ngày 22/9/2022 của Toà án nhân dân Quận Đống Đa thành phố Hà Nội về xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải*.
37. Toà án nhân dân Quận Hoàng Mai (2020), *Thông báo số 22/2020/TB-TA ngày 4/5/2020 của Toà án nhân dân Quận Hoàng Mai về việc trả lại đơn khởi kiện*.
38. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2023), *Bản án số 21/2023/LĐ-PT ngày 5/01/2023 về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*.
39. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2022), *Bản án số 176/2022/LĐ-PT ngày 20/4/2022 của Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh v/v tranh chấp về hợp đồng lao động*.
40. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2021), *Bản án số 144/2021/LĐ-PT ngày 02/02/2021 của Toà án nhân dân thành phố Hồ Chí Minh về việc tranh chấp về kỷ luật lao động theo hình thức sa thải*.
41. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Bản án số 1831/2019/LĐ-ST ngày 28/11/2019 của TAND Thành phố Hồ Chí Minh*.
42. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2019), *Bản án số 420/2019/LĐ-PT của Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ với đối thủ cạnh tranh*.

43. Toà án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh (2018), *Quyết định số 755/2018/QĐ-PQTT ngày 12/6/2018 của Tòa kinh tế TAND Thành phố Hồ Chí Minh.*
44. Toà án nhân dân thành phố Móng Cái (2022), *Bản án số 02/2022/LĐ-ST ngày 16/9/2022 v/v bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương, tiền bồi thường và đóng BHXH, BHYT, BHTN khi chấm dứt HĐLĐ.*
45. Toà án nhân dân thành phố Thủ Dầu Một (2019), *Bản án số 16/2019/LĐ-ST của Tòa án nhân dân Thành phố Thủ Dầu Một.*
46. Toà án nhân dân thành phố Thủ Đức (2021), *Bản án số 451/2021/LĐ-ST ngày 17/3/2021 của Tòa án nhân dân thành phố Thủ Đức về việc tranh chấp khoản hỗ trợ.*
47. Toà án nhân dân thị xã Bến Cát (2021), *Bản án số 01/2021/LĐ-ST ngày 01/2/2021 của TAND thị xã Bến Cát, tỉnh Bình Dương.*
48. Toà án nhân dân thị xã Tân Uyên (2021), *Bản án số 02/2021/LĐ-ST ngày 17/5/2021 của TAND thị xã Tân Uyên, tỉnh Bình Dương.*
49. Toà án nhân dân tỉnh Đồng Nai (2020), *Bản án số 11/2020/LĐ-PT ngày 22/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.*
50. Toà án nhân dân tỉnh Đồng Nai (2020), *Bản án số 11/2020/LĐ-PT ngày 22/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.*
51. Toà án nhân dân tối cao (2018), *Báo cáo tổng kết năm 2017 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2018 của các Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao.*
52. Toà án nhân dân tối cao (2020), *Báo cáo 01/BC-TA ngày 9/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của các Tòa án.*
53. Toà án nhân dân tối cao (2016), *Giải đáp số 01/2016/GĐ-TANDTC ngày 25/7/2016 của Tòa án nhân dân tối cao giải đáp một số vấn đề nghiệp vụ.*
54. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2016), *Báo cáo quan hệ lao động Việt Nam - 30 năm vận động, phát triển.*

55. Nguyễn Tiên Việt (2018), “*Thẩm quyền giải quyết các vụ án dân sự của tòa án và thực tiễn áp dụng tại các tòa án nhân dân ở tỉnh Sơn La*”, Luật văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

*** Danh mục tài liệu tham khảo bằng Tiếng Anh**

56. Benjamin Jones and Jeremias Prassl (2016).

57. Craig I Celniker, Chie Yakura, Steven E Comer and Louise C Stoupe, Morrison & Foerster LLP, *Litigation and enforcement in Japan: Overview*.

58. Code du Travail française.

59. International Labour Office (1985), *Cancellation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A comparative Study*.

60. Limitation Acts 1980.

61. Right v ferodo Ltd (1987) IRLR 516(HL); S.Honeyball and J.Bowers, supra note 12.

62. Yumiko Ohta, Orrick, Herrington & Sutcliffe LLP, *Employment and employee benefits in Japan: Overview*.

63. Steve Adler (2006), *General Report Non-Competition clauses (covenants not to compete) in labour contracts, XIVth Meeting of European Labor Court Judges*.

64. Zhang Gong, Cai Xiao, Wang Yan, *Labor relationship on online platforms*”

*** Các website**

65. <https://www.oecd.org/els/emp/Japan.pdf>

66. <https://luatminhkhue.vn/thoa-uoc-lao-dong-tap-the-vo-hieu-khi-nao-cach-xu-ly-thoa-uoc-khi-vo-hieu.aspx>, truy cập ngày 5/5/2022

67. <https://luathoc.vn/xu-ly-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-vo-hieu/> truy cập ngày 5/5/2022

68. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/comments-and-analysis/WCMS_721939/lang--vi/index.htm

69. <https://plo.vn/phap-luat/vu-an-bi-sa-thai-vi-cho-la-vu-khong-lanh-dao-920621.html>
70. <https://www.soulier-avocats.com/en/french-supreme-court-says-uber-drivers-are-employees/>
71. <https://www.english.court.gov.cn/2018-06/12/content-6379129.hmt>
72. <https://www.english.court.gov.cn/2018-06/12/content-6379129.hmt>
73. <https://www2.deloitte.com/gu/en/pages/legal/articles/international-employment-law-guide.html>
74. https://www.tapchiconsan.org.vn/web/guest/media-story/-/asset_publisher/V8hhp4dK31Gf/content/doi-moi-to-chuc-bo-may-toa-an-nhan-dan-tinh-gon-hoat-dong-hieu-luc-hieu-qua-dap-ung-yeu-cau-tinh-hinh-moi
75. <https://thanhnien.vn/ca-nuoc-xay-ra-105-cuoc-ngung-viec-tap-the-chu-yeu-lien-quan-den-luong-thuong-post1420206.html>
76. <https://nghean.dcs.vn/vi-vn/tin/mot-so-giai-phap-ve-phong-ngua--giai-quyet-dinh-cong-cua-cong-nhan--lao-dong-o-nghe-an-trong-thoi-gian-toi/783534-16570-281600> (truy cập lúc 20 giờ 30 phút ngày 21/10/2022).
77. <https://baotintuc.vn/ha-noi/phoi-hop-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-no-tien-bhxx-20210331111649081.htm> 22/10/2021
78. <https://cesti.gov.vn/bai-viet/khcn-trong-nuoc/giai-phap-giam-thieu-xung-dot-trong-quan-he-lao-dong-tai-doanh-nghiep-o-khu-cong-nghiep-khu-che-xua-01010294-0000-0000-0000-000000000000> (Truy cập lúc 21 giờ 00 ngày 21/10/2022).

**DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA TÁC GIẢ
LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI LUẬN ÁN**

1. Trần Minh Tiến (2022), “*Khía cạnh pháp lý của việc sa thải người lao động là cán bộ công đoàn – Góc nhìn từ một vụ việc*”, Tạp chí Nghề luật số 3/2022, trang 70 –75.
2. Trần Minh Tiến (2020), “*Thẩm quyền quyết định của Tòa án trong giải quyết VALĐ*”, Tạp chí Nghề luật số 8/2020, trang 17-21, 28.
3. Trần Minh Tiến (2020), “*Điểm mới trong xác định thẩm quyền thụ lý VALĐ của Tòa án*”, Tạp chí Nghề luật số 3/2020, trang 72-74.
4. Trần Minh Tiến (2020), “*Nhận diện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, Số chuyên đề Triển khai thi hành Bộ luật Lao động năm 2019, trang 152-157.
5. Trần Minh Tiến (2020), “*Chế định hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*”, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật, Số chuyên đề Triển khai thi hành Bộ luật Lao động năm 2019, trang 28-39.
6. Trần Minh Tiến (2019), “*Tính hợp pháp của sự thoả thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh từ thực tiễn xét xử*”, Tạp chí Nghề luật số 3/2019, trang 68-72.

PHỤ LỤC²³³
TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG
(Năm 2022)

1. Sơ thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết				
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết (%)		Tạm đình chỉ	Hoà giải thành	Xét xử	Đình chỉ	Chuyển hồ sơ
TAND cấp tỉnh	16	56	72	52	72,22	20	2	2	37	7	4
TAND cấp quận/huyện	905	1907	2812	2456	87,34	356	42	289	621	1375	129
Tổng cộng	921	1963	2884	2508	86,96	376	44	291	658	1382	133

2. Phúc thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết									Quyết định khác
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết		Tạm đình chỉ	Y án	Đình chỉ			Sửa án		Huỷ án		
									Rút kháng cáo	Rút kháng nghị	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	
TAND cấp tỉnh	57	174	231	223	96,54	8	0	113	13	0	2	26	41	7	15	6
TAND cấp cao	6	5	11	9	81,82	2	0	3	1	0	0	2	0	2	1	0
Tổng cộng	63	179	242	232	95,87	10	0	116	14	0	2	28	41	9	16	6

²³³ Nguồn: Vụ Tổng hợp, Toà án nhân dân tối cao

3. Giám đốc thẩm, tái thẩm

Cấp Tòa án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ còn lại	Rút kháng nghị	Tòa án đã giải quyết			
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết			Không chấp nhận kháng nghị của Chánh án	Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng	Hủy án	Sửa án
TAND cấp cao	5	15	20	10	50	10	2	0	0	7	1
TAND tối cao	1	0	1	1	100	0	0	0	0	0	1
Tổng cộng	6	15	21	11	52.38	10	2	0	0	7	2

TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG

(Năm 2021)

1. Sơ thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết				
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết (%)		Tạm đình chỉ	Hoà giải thành	Xét xử	Đình chỉ	Chuyển hồ sơ
TAND cấp tỉnh	6	56	62	46	74.19	16	7	2	4	11	22
TAND cấp quận/huyện	250	2490	2740	1835	66.97	905	95	372	235	1059	74
Tổng cộng	256	2546	2802	1881	67.13	921	102	374	239	1070	96

2. Phúc thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết									Quyết định khác
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết		Tạm đình chỉ	Y án	Đình chỉ			Sửa án		Huỷ án		
									Rút kháng cáo	Rút kháng nghị	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	
TAND cấp tỉnh	13	275	288	231	80.21	57	1	131	11	0	2	27	33	4	17	5
TAND cấp cao	4	15	19	13	68.42	6	0	8	0	0	0	3	1	0	0	1
Tổng cộng	17	290	307	244	79.48	63	1	139	11	0	2	30	34	4	17	6

3. Giám đốc thẩm, tái thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ còn lại	Rút kháng nghị	Toà án đã giải quyết			
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết			Không chấp nhận kháng nghị của Chánh án	Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng	Hủy án	Sửa án
TAND cấp cao	5	26	31	26	83.87	5	16	0	1	8	1
TAND tối cao	0	2	2	1	50	1	0	0	0	1	0
Tổng cộng	5	28	33	27	81.82	6	16	0	1	9	1

TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG
(Năm 2020)

1. Sơ thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết				
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết (%)		Tạm đình chỉ	Hoà giải thành	Xét xử	Đình chỉ	Chuyển hồ sơ
TAND cấp tỉnh	20	46	66	60	90.91	6	7	2	23	15	13
TAND cấp quận/huyện	1113	2495	3608	3358	93.07	250	79	395	1235	1458	191
Tổng cộng	1133	2541	3674	3418	93.03	256	86	397	1258	1473	204

2. Phúc thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết									Quyết định khác
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết		Tạm đình chỉ	Y án	Đình chỉ			Sửa án		Huỷ án		
									Rút kháng cáo	Rút kháng nghị	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	
TAND cấp tỉnh	84	270	354	341	96.33	13	0	153	13	0	10	41	81	6	26	11
TAND cấp cao	4	14	18	14	77.78	4	0	9	2	0	0	2	1	0	0	0
Tổng cộng	88	284	372	355	95.43	17	0	162	15	0	10	43	82	6	26	11

3. Giám đốc thẩm, tái thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ còn lại	Rút kháng nghị	Toà án đã giải quyết			
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết			Không chấp nhận kháng nghị của Chánh án	Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng	Hủy án	Sửa án
TAND cấp cao	7	11	18	13	72.22	5	0	0	2	11	0
TAND tối cao	2	1	3	3	100	0	0	0	0	3	0
Tổng cộng	9	12	21	16	76.19	5	0	0	2	14	0

TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG

(Năm 2019)

1. Sơ thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết				
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết (%)		Tạm đình chỉ	Hoà giải thành	Xét xử	Đình chỉ	Chuyển hồ sơ
TAND cấp tỉnh	22	59	81	61	75.30	20	19	3	15	20	4
TAND cấp quận/huyện	1311	2256	3567	2454	68.79	1113	76	223	1162	900	93
Tổng cộng	1333	2315	3648	2515	68.94	1133	95	226	1177	920	97

2. Phúc thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết									Quyết định khác
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết		Tạm đình chỉ	Y án	Đình chỉ			Sửa án		Huỷ án		
									Rút kháng cáo	Rút kháng nghị	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	
TAND cấp tỉnh	57	353	410	326	79.51	84	26	140	11	4	2	66	33	13	22	9
TAND cấp cao	3	7	10	6	60	4	0	4	0	0	0	1	0	1	0	0
Tổng cộng	60	360	420	332	79.05	88	26	144	11	4	2	67	33	14	22	9

3. Giám đốc thẩm, tái thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ còn lại	Rút kháng nghị	Toà án đã giải quyết			
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết			Không chấp nhận kháng nghị của Chánh án	Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng	Hủy án	Sửa án
TAND cấp cao	3	16	19	12	63.16	7	0	0	5	7	0
TAND tối cao	0	2	2	0		2	0	0	0	0	0
Tổng cộng	3	18	21	12	57.14	9	0	0	5	7	0

TÌNH HÌNH THỤ LÝ, GIẢI QUYẾT VÀ XÉT XỬ CÁC VỤ ÁN LAO ĐỘNG

(Năm 2018)

1. Sơ thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết				
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết (%)		Tạm đình chỉ	Hoà giải thành	Xét xử	Đình chỉ	Chuyển hồ sơ
TAND cấp tỉnh	24	35	1	58	18	31.03	40	14	1	7	10
TAND cấp quận/huyện	454	3264	43	3652	2143	58.68	1509	195	649	448	1046
Tổng cộng	478	3299	44	3710	2161	58.25	1549	209	650	455	1056

2. Phúc thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ án còn lại	Toà án đã giải quyết								Quyết định khác	
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết		Tạm đình chỉ	Y án	Đình chỉ			Sửa án		Huỷ án		
									Rút kháng cáo	Rút kháng nghị	Lý do khác	Do cấp ST sai	Lý do khác	Do cấp ST sai		Lý do khác
TAND cấp tỉnh	55	330	385	322	83.64	63		115	19	2	0	59	82	16	16	1
TAND cấp cao	4	6	10	7	70	70		5	0	0	0	1	0	1	0	0
Tổng cộng	59	336	395	329	83.29	66		120	19	2	0	60	82	17	16	1

3. Giám đốc thẩm, tái thẩm

Cấp Toà án	Số thụ lý			Số giải quyết		Số vụ còn lại	Rút kháng nghị	Toà án đã giải quyết			
	Cũ còn lại	Mới thụ lý	Tổng số	Số vụ	Tỷ lệ giải quyết			Không chấp nhận kháng nghị của Chánh án	Không chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng	Hủy án	Sửa án
TAND cấp cao	0	11	11	7	63.64	4	0	0	0	7	0
TAND tối cao											
Tổng cộng	0	11	11	7	63.64	4	0	0	0	7	0