

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THANH VIỆT

GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN XÉT XỬ TẠI TÒA ÁN
NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI – 2023

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THANH VIỆT

**GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN XÉT XỬ TẠI TÒA ÁN
NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI**

Ngành : Luật Kinh tế

Mã số : 9 38 01 07

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Người hướng dẫn khoa học: 1. PGS.TS. Nguyễn Như Phát
2. PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

HÀ NỘI - 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan luận án này là công trình nghiên cứu khoa học của riêng tôi. Các số liệu được thống kê, các ví dụ và trích dẫn được sử dụng trong luận án đảm bảo độ tin cậy, chính xác và trung thực. Những kết luận khoa học của luận án chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình nào.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Nguyễn Thanh Việt

LỜI CẢM ƠN

Để hoàn thành luận án này, tôi đã nhận được rất nhiều sự giúp đỡ của các thầy cô giáo, đồng nghiệp, bạn bè và người thân.

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc đến người thầy hướng dẫn: PGS.TS. Nguyễn Như Phát và PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo, động viên tôi trong suốt thời gian thực hiện luận án.

Xin gửi lời cảm ơn đến Lãnh đạo Học viện Khoa học xã hội, các thầy cô ở Khoa Luật, Học viện Khoa học xã hội đã chỉ bảo, góp ý, hỗ trợ tôi rất nhiều trong việc tìm kiếm tư liệu cũng như nâng cao phương pháp, kỹ năng viết luận án.

Xin cảm ơn các anh chị em đồng nghiệp đã cổ vũ, tạo điều kiện cho tôi trong suốt quá trình học tập, nghiên cứu.

Cuối cùng, tôi xin gửi lời cảm ơn chân thành đến gia đình, người thân và bạn bè đã luôn quan tâm, động viên, tiếp sức cho tôi vượt qua những khó khăn để hoàn thành luận án.

TÁC GIẢ LUẬN ÁN

Nguyễn Thanh Việt

MỤC LỤC

| | |
|---|-----|
| MỞ ĐẦU | 1 |
| Chương 1: TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA | 10 |
| 1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài | 10 |
| 1.2. Đánh giá tình hình nghiên cứu và các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu | 28 |
| 1.3. Cơ sở lý thuyết, câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu | 31 |
| Kết luận chương 1 | 36 |
| Chương 2: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN | 38 |
| 2.1. Những vấn đề lý luận về pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động | 38 |
| 2.2. Những vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân | 53 |
| Kết luận chương 2 | 78 |
| Chương 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI | 79 |
| 3.1. Thực trạng pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động | 79 |
| 3.2. Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân | 99 |
| 3.3. Thực trạng áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai | 109 |
| Kết luận chương 3 | 143 |
| Chương 4: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI | 144 |
| 4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân | 144 |

| | |
|---|-----|
| 4.2. Kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân | 152 |
| 4.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai | 164 |
| Kết luận chương 4 | 169 |
| KẾT LUẬN | 170 |
| DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ .. | 172 |
| DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO | 173 |
| PHỤ LỤC | 1 |

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

| Viết tắt | Viết đầy đủ |
|----------|---------------------------|
| BHXH | Bảo hiểm xã hội |
| BHYT | Bảo hiểm y tế |
| BLLĐ | Bộ luật Lao động |
| BLTTDS | Bộ luật Tố tụng Dân sự |
| GQTC | Giải quyết tranh chấp |
| HĐLĐ | Hợp đồng lao động |
| NLĐ | Người lao động |
| NSDLĐ | Người sử dụng lao động |
| QHLĐ | Quan hệ lao động |
| TAND | Tòa án nhân dân |
| TCLĐ | Tranh chấp lao động |
| TULĐTT | Thỏa ước lao động tập thể |

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của nghiên cứu

Sau Đại hội đại biểu Đảng toàn quốc năm 1986, Việt Nam tiến hành công cuộc đổi mới nền kinh tế, chuyển từ cơ chế kế hoạch hóa tập trung sang cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Cùng với đó, nhiều văn bản quy phạm pháp luật được ban hành, đặc biệt là các văn bản quy phạm pháp luật về sự ra đời, tổ chức và hoạt động của các loại hình tổ chức kinh tế (doanh nghiệp) cả quốc doanh và dân doanh. Đồng thời, một trong những nội dung quan trọng vận hành thị trường lao động là vấn đề quan hệ lao động được chú trọng quan tâm đặc biệt. Năm 1994 Nhà nước ta ban hành Bộ luật Lao động, có hiệu lực thi hành từ 1/1/1995, đã qua bốn lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Thể chế hóa quan điểm của Đảng, cụ thể hóa Hiến pháp năm 1992, sửa đổi năm 2001 và Hiến pháp 2013 về các quyền cơ bản của con người trong lĩnh vực lao động, sử dụng và quản lý lao động, tạo lập hành lang pháp lý, chuẩn mực pháp lý cho các chủ thể thiết lập quan hệ lao động, góp phần làm lành mạnh quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể quan hệ lao động, góp phần thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước trong thời kỳ đổi mới.

Khi xã hội có nhu cầu sử dụng sức lao động thì sẽ tạo nên QHLD. Ở đó, các bên thực hiện một giao dịch đặc biệt không như những quan hệ dân sự “mua đứt bán đoạn” khác, mà diễn ra trong quá trình sức lao động của NLD được đưa vào sử dụng. QHLD giữa NLD làm công với NSDLĐ được hình thành trên cơ sở HĐLĐ và vì vậy quan hệ này sẽ chấm dứt khi HĐLĐ chấm dứt.

Thực tiễn đã chứng minh HĐLĐ tạo thuận lợi cho các bên trong QHLD khi giao kết, thực hiện công việc theo thỏa thuận. Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể khi một bên không còn muốn tiếp tục thực hiện HĐLĐ do ý chí của họ đòi hỏi pháp luật phải có những quy định chặt chẽ, cụ thể về việc này, bởi hệ quả của nó đối với các bên và xã hội là không nhỏ. Hành vi chấm dứt HĐLĐ sẽ giải phóng các chủ thể khỏi những quyền và nghĩa vụ đã từng ràng buộc họ trước đó. Và hành vi này được coi là biện pháp hữu hiệu bảo vệ các bên của QHLD khi có sự vi phạm cam kết trong hợp đồng, vi phạm pháp luật lao động từ phía bên kia hay các

trường hợp pháp luật quy định. Bảo vệ NLD chống lại tình trạng bị chấm dứt HĐLĐ một cách tùy tiện và đảm bảo lợi ích hợp pháp của NSDLĐ trong các chuẩn mực, hành lang pháp lý do nhà nước ban hành là mối quan tâm hàng đầu của pháp luật lao động các nước trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Đảm bảo quyền chấm dứt HĐLĐ còn là yếu tố quan trọng góp phần cân bằng mức độ linh hoạt, năng động của thị trường lao động.

Chấm dứt HĐLĐ của các chủ thể trong QHLD là quyền được pháp luật nước ta ghi nhận từ Sắc lệnh 29/SL năm 1947 và được đưa vào BLLĐ 1994, Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của BLLĐ năm 2002, 2006, 2007, 2012, 2019 và các văn bản liên quan. Trong quá trình thực hiện, các văn bản này đã bộc lộ những bất cập, thiếu hiệu quả thực tế. Thêm nữa với các cam kết trong các Hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới như Hiệp định thương mại Tự do Việt Nam – EU (EVFTA), Hiệp định Đối tác Toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), trong đó có nhiều nội dung liên quan đến lĩnh vực tiêu chuẩn lao động nên Quốc hội đã quyết định sửa đổi BLLĐ năm 2012 nhằm vừa phúc đáp nhu cầu thực tiễn của thị trường lao động Việt Nam, đồng thời đáp ứng yêu cầu của hội nhập. Theo tinh thần Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 05/11/2016 tại Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương Đảng Cộng sản Việt Nam khoá XII về “Thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị - xã hội trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới” thì hội nhập kinh tế quốc tế giữ vai trò trọng tâm. Đặc biệt là việc Việt Nam tham gia ký kết Hiệp định Đối tác toàn diện và tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), chính thức có hiệu lực tại Việt Nam từ ngày 14/1/2019, đòi hỏi Việt Nam phải nhanh chóng thực hiện các tiêu chuẩn lao động quốc tế bởi lao động là yếu tố quan trọng của phát triển bền vững.

So với pháp luật chấm dứt HĐLĐ của các quốc gia trên thế giới (Đức, Nga, Trung Quốc...), các Công ước quốc tế có liên quan của ILO (Công ước số 158, 135...), quy định của hệ thống pháp luật Việt Nam về chấm dứt HĐLĐ vẫn còn nhiều điểm chưa tương đồng. Trong bối cảnh Việt Nam hội nhập ngày càng sâu rộng vào các thể chế kinh tế quốc tế, đòi hỏi cần phải có sự cải cách nhanh chóng, phù hợp, hiệu quả của pháp luật, đặc biệt là pháp luật về HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ

theo hướng tiếp thu có chọn lọc những điểm tiến bộ trong pháp luật lao động của các nước và của ILO.

Chấm dứt HĐLĐ thường là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động, có các phương thức khác nhau để giải quyết khi có tranh chấp lao động, tuy nhiên phương thức tư pháp tức là đưa vụ việc đến TAND giải quyết thực tiễn thường được các bên lựa chọn bởi tính hiệu quả trong việc khôi phục nhanh chóng quyền lợi của các bên tranh chấp.

Đồng Nai là trung tâm kinh tế - xã hội lớn của khu vực miền Đông Nam bộ, với rất nhiều khu công nghiệp được ra đời và phát triển mạnh mẽ ngay từ những ngày đầu đổi mới, theo đó diễn biến thị trường lao động, QHLD diễn biến hết sức phức tạp, trong đó việc thường xuyên xảy ra các tranh chấp cả tập thể và cá nhân thuộc dạng đứng đầu trong cả nước. Theo số liệu của TAND tỉnh Đồng Nai thì tranh chấp lao động được hai cấp tòa đã thụ lý giải quyết từ năm 2016 đến năm 2021 là 1334 vụ án; trong đó xử sơ thẩm là 1140 vụ án, xử phúc thẩm là 194 vụ án, trong đó đại bộ phận các vụ án là có tranh chấp liên quan đến chấm dứt HĐLĐ. Quá trình giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn các Tòa án tại tỉnh Đồng Nai cho thấy pháp luật nội dung cũng như pháp luật tố tụng còn bộc lộ nhiều hạn chế, bất cập ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Từ những lý do trên, nghiên cứu sinh quyết định chọn đề tài ***“Giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn xét xử tại TAND tỉnh Đồng Nai”*** để làm luận án tiến sĩ luật học của mình.

2. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

2.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của Luận án là làm sáng tỏ, sâu sắc thêm những vấn đề lý luận, thực trạng và thực tiễn thực hiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND các cấp tỉnh Đồng Nai. Từ đó, đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật tại TAND tỉnh Đồng Nai.

2.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nêu trên, Luận án này có các nhiệm vụ cụ thể sau đây:

Thứ nhất, Luận án đánh giá tổng quan tình hình nghiên cứu và các vấn đề liên quan đến Luận án, xác định được những nội dung còn bỏ ngỏ, còn tranh luận để đặt ra những vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu trong Luận án.

Thứ hai, tiếp cận nghiên cứu có hệ thống các vấn đề lý luận về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND như một số khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa và nội dung điều chỉnh pháp luật về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Thứ ba, nghiên cứu thực trạng pháp luật Việt Nam về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND để đánh giá tính hợp lý cũng như những bất cập của các quy định này.

Thứ tư, đánh giá hiệu quả áp dụng các quy định của pháp luật Việt Nam trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn xét xử của TAND các cấp tại tỉnh Đồng Nai.

Thứ năm, đề xuất phương hướng và các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

- Hệ thống các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước Việt Nam về hoàn thiện hệ thống pháp luật nói chung, chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND nói riêng;

- Quy định pháp luật lao động của Việt Nam về nội dung (căn cứ, thủ tục và hậu quả pháp lý) của chấm dứt HĐLĐ và thủ tục tố tụng dân sự để giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của TAND và thực tiễn áp dụng của TAND các cấp tại tỉnh Đồng Nai.

- Các quan điểm khoa học đã được các tác giả, cá nhân, tổ chức công bố nghiên cứu về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND ở Việt Nam và trên thế giới.

3.2 Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi về nội dung: Luận án chỉ nghiên cứu pháp luật về chấm dứt HĐLĐ (căn cứ, thủ tục và hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ theo quy định của BLLĐ

năm 2019 và có tham chiếu đến các quy định của BLLĐ năm 2012 do hầu hết các vụ án đều liên quan đến BLLĐ năm 2012 mặc dù đến nay bộ luật này đã hết hiệu lực), Luật BHXH, Luật BHYT, Luật việc làm và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND theo thủ tục tố tụng được quy định trong BLTTDS năm 2015.

Luận án không nghiên cứu việc chấm dứt HĐLĐ trong các đơn vị sự nghiệp công lập, cơ quan nhà nước, tổ chức chính trị - xã hội.

Phạm vi về không gian: Luận án chỉ tập trung nghiên cứu đề tài này trong bối cảnh kinh tế – xã hội của Việt Nam và qua thực tiễn xét xử của TAND các cấp tỉnh Đồng Nai. Tuy nhiên, Luận án này cũng so sánh với pháp luật quốc tế và pháp luật các nước trên thế giới như Trung Quốc, Lào, Philippines, Nga, Thái Lan, Thụy Điển, Singapor... với tính chất tham khảo để từ đó rút ra kinh nghiệm nhằm hoàn thiện pháp luật Việt Nam.

Phạm vi về thời gian, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu quy định về vấn đề này từ khi BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 có hiệu lực pháp luật đến nay. Các số liệu, thông tin, vụ việc tại TAND tỉnh Đồng Nai được nghiên cứu trong phạm vi từ năm 2016 đến năm 2021. Tuy nhiên, do chấm dứt HĐLĐ có tính kế thừa và để có cái nhìn toàn diện hơn, Luận án tất yếu đặt vấn đề đang nghiên cứu trong mối tương quan với quy định pháp luật của Việt Nam trước ngày BLLĐ 2012 có hiệu lực và một số pháp luật khác có liên quan (BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp...).

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Phương pháp luận

Luận án được thực hiện trên cơ sở phương pháp luận là chủ nghĩa Mác Lênin (khách quan, toàn diện, lịch sử cụ thể, phát triển, thực tiễn); tư tưởng Hồ Chí Minh; Đường lối chính sách của Đảng Cộng sản và pháp luật của Nhà nước về hình thành và phát triển nền thị trường lao động năng động, hiệu quả, có trật tự, kỷ cương trong môi trường cạnh tranh lành mạnh, công khai, minh bạch, chia sẻ lợi ích; các chính sách cải cách đổi mới, hội nhập, xây dựng QHLD hài hòa, ổn định trong giai đoạn hiện nay và giai đoạn tiếp theo. Bên cạnh đó, để tạo sự phong phú trong cách tiếp cận và giải quyết vấn đề, một số quan điểm về chính sách thị trường lao động, pháp luật QHLD của các quốc gia, các tổ chức quốc tế cũng sẽ được tham khảo.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện luận án, tác giả sử dụng tổng hợp các phương pháp nghiên cứu gồm: phương pháp phân tích, phương pháp thống kê, phương pháp hệ thống hóa, phương pháp diễn giải và phương pháp so sánh. Cụ thể:

Phương pháp phân tích được sử dụng tại Chương 2 và Chương 3 của Luận án. Cụ thể, tác giả sử dụng phương pháp này khi tìm hiểu về các khái niệm, đặc điểm, ý nghĩa, nội dung của pháp luật chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ; thực trạng pháp luật và thực tiễn xét xử của TAND các cấp tại tỉnh Đồng Nai (cấp huyện và cấp tỉnh) theo thủ tục tố tụng dân sự về loại tranh chấp này.

Phương pháp thống kê được sử dụng tại Chương 3 nhằm khái quát về tình hình tranh chấp và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của TAND theo thủ tục tố tụng dân sự... Trên cơ sở sự thống kê này sẽ kết hợp với phương pháp phân tích để đưa ra những đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về vấn đề này.

Phương pháp tổng hợp là phương pháp liên kết, sắp xếp các tài liệu, thông tin đã thu thập và đánh giá những tư liệu này để tạo ra một hệ thống lý thuyết đầy đủ, sâu sắc về chủ đề nghiên cứu. Phương pháp này được sử dụng xuyên suốt công trình để tổng kết những nội dung thuộc về bản chất của việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của TAND theo thủ tục tố tụng dân sự. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật Việt Nam mà công trình đề cập đến cũng được xây dựng dựa trên cơ sở tổng hợp các kinh nghiệm thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam, pháp luật quốc tế và pháp luật các nước trên thế giới; và là sự tổng hợp các giải pháp từ việc hoàn thiện quy định của pháp luật Việt Nam đến việc đưa ra giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự.

Phương pháp hệ thống hóa được sử dụng xuyên suốt luận án nhằm trình bày các vấn đề, các nội dung trong Luận án theo trình tự, bố cục hợp lý, chặt chẽ, có sự gắn kết, kế thừa và phát triển các vấn đề, các nội dung để đạt được mục đích, yêu cầu đã được xác định của Luận án.

Phương pháp so sánh được vận dụng trong việc tham khảo các lý thuyết về HĐLĐ, về chấm dứt HĐLĐ, về phương thức giải quyết tranh chấp để rút ra những đặc điểm của loại hợp đồng này cũng như đặc điểm của phương thức giải quyết

tranh chấp. Ngoài ra, tác giả cũng sử dụng phương pháp này để so sánh và đề ra các kiến nghị, giải pháp để Tòa án giải quyết tốt hơn, hiệu quả hơn các tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ trong hiện tại và tương lai.

Phương pháp tình huống và phương pháp phân tích bản án là phương pháp nghiên cứu các bản án của Tòa án đã giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự được sử dụng tại chủ yếu tại Chương 3 của Luận án. Cụ thể, tác giả tiến hành phân tích về nội dung và các vấn đề liên quan đến tố tụng dân sự để giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Phương pháp so sánh luật học được tác giả sử dụng tại Chương 2, Chương 3 và Chương 4 của Luận án để so sánh các quy định của BLLĐ 2012 với BLLĐ 2019, đánh giá những ưu – nhược điểm của pháp luật Việt Nam hiện hành để định hướng phát triển hành lang pháp lý về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự trong tương lai được vững chắc hơn. Bên cạnh đó, tác giả cũng đặt các quy định của pháp luật Việt Nam trong mối liên hệ, so sánh với pháp luật quốc tế và pháp luật các nước trên thế giới để kết quả nghiên cứu toàn diện và phù hợp hơn. Dựa trên nền tảng so sánh với pháp luật quốc tế và pháp luật các nước nêu trên, công trình sẽ rút ra kinh nghiệm và đưa ra những đề xuất phù hợp hơn với điều kiện cụ thể của Việt Nam.

5. Đóng góp mới về khoa học của Luận án

Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ phức tạp cả về lý luận và thực tiễn, cả về luật nội dung và luật hình thức. Trên cơ sở nghiên cứu các vấn đề lý luận và thực tiễn pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn TAND tỉnh Đồng Nai, Luận án có những đóng góp mới về khoa học như sau:

Thứ nhất, tổng quan những công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài theo 02 nhóm: i/ Pháp luật chấm dứt HĐLĐ ; ii) Pháp luật giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND. Trong mỗi nhóm này đều tổng quan dưới các góc độ: Thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật và định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật giải quyết TCLĐ tại TAND.

Thứ hai, Luận án tiếp tục hoàn thiện, phát triển và làm sâu sắc thêm cơ sở lý luận của pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Trên cơ sở kế thừa kết quả nghiên cứu của các công trình về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ ở nước ngoài và trong nước, Luận án tiếp tục làm rõ các khái niệm, đặc

điểm của chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ để trên cơ sở này nghiên cứu, khái quát những đặc thù cũng như nội dung pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Thứ ba, Luận án đánh giá một cách toàn diện và hệ thống về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật Việt Nam hiện hành về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND để từ đó chỉ ra những vấn đề còn vướng mắc và bất cập của pháp luật Việt Nam hiện hành. Các công trình nghiên cứu trước cũng có những đánh giá nhưng do hướng đến mục đích nghiên cứu khác nên các công trình này chỉ đánh giá một khía cạnh nhất định của vấn đề trên.

Thứ tư, Luận án đưa ra phương hướng và đề xuất các kiến nghị cụ thể để hoàn thiện pháp luật Việt Nam hiện hành về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND từ kinh nghiệm xét xử của TAND các cấp tại tỉnh Đồng Nai.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của Luận án

Luận án góp phần củng cố và hoàn thiện cơ sở lý luận về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND theo pháp luật Việt Nam để các nhà hoạch định chính sách, pháp luật cũng như các cơ quan nhà nước hữu quan có thể tham khảo trong việc xây dựng và hoàn thiện pháp luật về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Đồng thời, những kết quả nghiên cứu này còn là nguồn tài liệu tham khảo hữu ích phục vụ cho công tác giảng dạy, học tập và nghiên cứu khoa học luật chuyên ngành ở Việt Nam cũng như vận dụng vào việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Luận án góp phần nâng cao hơn nữa hiệu quả thực hiện hành vi chấm dứt HĐLĐ của các bên trong QHLD cũng như hiệu quả giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và quản lý của cơ quan quản lý nhà nước về lao động. NLĐ và NSDLĐ cũng có thể tham khảo để nhận biết và có cách thức bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

7. Kết cấu của của Luận án

Ngoài lời mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của Luận án gồm 4 Chương:

Chương 1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài và những vấn đề đặt ra.

Chương 2. Những vấn đề lý luận về pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động và giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án Nhân dân.

Chương 3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án Nhân dân tỉnh Đồng Nai.

Chương 4. Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng tại Tòa án Nhân dân tỉnh Đồng Nai.

Chương 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU LIÊN QUAN ĐẾN ĐỀ TÀI VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

1.1. Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.1.1. Nghiên cứu về pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động

1.1.1.1. Nhóm công trình nghiên cứu lý luận về chấm dứt hợp đồng lao động

Đây là nội dung được các giáo trình Luật Lao động của một số cơ sở đào tạo luật bậc cử nhân đều đề cập đến, như: “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*” của Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội (1999); “*Giáo trình Luật Lao động Việt Nam*” của Trường Đại học Luật Hà Nội, tập 1 (2020); “*Giáo trình Luật Lao động*” của Trường Đại học Lao động - Xã hội (2009); “*Giáo trình Luật Lao động*” của Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh (2013)... Nghiên cứu về vấn đề này, qua khảo cứu còn thấy ở các luận án, luận văn thạc sĩ như: Luận án tiến sĩ của Nguyễn Hữu Chí: “*HĐLĐ trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*” (2002); Luận án tiến sĩ của Nguyễn Thị Hoa Tâm: “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - những vấn đề lý luận và thực tiễn*” (2013). Số lượng luận văn thạc sĩ nghiên cứu về chủ đề này cũng rất phong phú như Luận văn của Dương Thị Kim Ngân: “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng của người lao động và thực tiễn áp dụng tại tỉnh Lạng Sơn*” Đại học Luật Hà Nội, (2018); Nguyễn Anh Tiến: “*Pháp luật về hợp đồng lao động từ thực tiễn các khu công nghiệp tỉnh Hà Nam*”, Đại học Mở Hà Nội (2019); Đào Hải Dung: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động từ thực tiễn các cơ sở Y-Dược cổ truyền ở Việt Nam hiện nay*” Học viện Khoa học xã hội (2020); Lại Nhật Linh: “*HĐLĐ vô hiệu theo BLLĐ năm 2019*”, Học viện Khoa học xã hội (2020); Nguyễn Thị Bình: “*Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo pháp luật lao động và thực tiễn thực hiện tại Bệnh viện đa khoa tỉnh Phú Thọ*”, Đại học Mở Hà Nội, năm 2020; Nguyễn Thị Anh Phương: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật của người sử dụng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019 từ thực tiễn thực hiện tại thành phố Bắc*

Ninh, tỉnh Bắc Ninh”, Học viện Khoa học xã hội, năm 2021; Nguyễn Ngọc Ánh: “*Pháp luật về HĐLĐ và thực tiễn thực hiện tại công ty cổ phần BMS Group Global, Thành phố Hà Nội*”, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2022.....; Ngoài ra còn một số bài viết nghiên cứu như bài “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ theo BLLĐ năm 2019*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học (5/2021); Bài “*Chế định HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019*” của tác giả Trần Thị Thúy Lâm và Trần Minh Tiến, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật với ấn phẩm *Triển khai thi hành BLLĐ năm 2019*, NXB Tư pháp, năm 2020; Bài “*Những điểm mới của của BLLĐ năm 2019 về thực hiện và chấm dứt HĐLĐ*” của tác giả Nguyễn Xuân Thu, Tạp chí Nghề Luật (3/2020); Bài “*Hoàn thiện quy định về trách nhiệm của NSDLLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật*” của tác giả Trần Hoàng Hải, Đỗ Hải Hà đăng trong tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 8 (193) 2011; “*Thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 – Từ quy định đến nhận thức và thực hiện*”, của tác giả Nguyễn Hữu Chí, Tạp chí Luật học 8/2013..... Trong tất cả các công trình nói trên, chấm dứt HĐLĐ nhìn chung đều được khái niệm theo Từ điển giải thích luật học (Luật lao động, Luật Đất đai, Tư pháp quốc tế) [81] như sau: *Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ của hai bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ.*

Sách “*The Future of Labour law*” (2004), Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillians Morris, Oxford and Portland Oregon. Tài liệu có nội dung về: (i) Chấm dứt hợp đồng lao động (tr.101 – 128); (ii) Luật chung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ (tr.119); (iii) Những quan điểm thay đổi về chấm dứt HĐLĐ ở Anh quốc (tr.130 – 147);

Sách “*Globalization and the future of labour law*” (2006), John D.R. Craig and S. Michael Lynk. Trong tài liệu đề cập đến: (i) Không bị phân biệt đối xử buộc thôi việc khi lao động nữ trong giai đoạn mang thai, bảo đảm quyền cho họ được trở lại làm việc và được hưởng mức lương tương đương với vị trí làm việc khi nghỉ sinh; (ii) Không được buộc thôi việc khi NLĐ lập gia đình trong quá trình làm việc (tr.384). Nhìn chung, các tài liệu trên đều có so sánh pháp luật các nước về chấm dứt HĐLĐ hay sa thải NLĐ và xác định: (i) Quyền chấm dứt HĐLĐ của chủ thể;

(ii) Nguyên nhân chấm dứt HĐLĐ do khó khăn kinh tế của doanh nghiệp, do quá thừa nhân công (Chỉ thị số 98/59/EC ngày 20/7/1998); (iii) NLD có quyền được bảo hộ chống lại việc bị sa thải phi lý, dựa trên luật Cộng đồng, luật quốc gia và các thông lệ; (iv) Thủ tục chấm dứt HĐLĐ, các vấn đề về tài chính của việc chấm dứt HĐLĐ, hay trường hợp NLD không đồng ý chấm dứt HĐLĐ và phải bồi thường dựa theo sự linh hoạt của luật pháp; (v) Giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ, tòa án sẽ chọn lựa giữa việc quyết định cho NLD được làm việc trở lại hay được bồi thường.

Về đặc điểm của chấm dứt HĐLĐ, nhìn chung các nghiên cứu đều có sự thống nhất như sau:

- *Thứ nhất*: Chấm dứt HĐLĐ là khả năng xử sự theo cách thức nhất định trong chấm dứt HĐLĐ mà pháp luật cho phép hoặc thừa nhận. Cách thức để chấm dứt HĐLĐ tùy thuộc vào quy định của pháp luật mỗi quốc gia, mà theo đó các bên được phép xử sự hay không xử sự trong từng trường hợp cụ thể tương ứng với quy định của pháp luật để chấm dứt HĐLĐ.

- *Thứ hai*, chấm dứt HĐLĐ là quyền của các bên trong QHLD. Khi xác lập QHLD, luôn có sự thoả thuận, thương lượng giữa hai bên chủ thể. Dưới góc độ ý chí và biểu lộ ý chí thì chấm dứt HĐLĐ có thể do ý chí 2 bên, 1 bên hoặc người thứ ba. Ý chí này được biểu hiện bằng nhiều hành vi khách quan để các bên có thể nhận biết nhưng không phải bao giờ cũng cần được bên kia chấp nhận. Nói cách khác, hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thực chất là xử sự của một bên trong QHLD gắn với việc làm chấm dứt QHLD. Như vậy, có thể thấy việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD có ý nghĩa quan trọng đối với cả NLD và NSDLĐ.

- *Thứ ba*, hành vi chấm dứt HĐLĐ của một hoặc hai bên dẫn đến việc HĐLĐ chấm dứt hiệu lực pháp lý đúng hạn, trước thời hạn hoặc trước khi công việc theo hợp đồng được hoàn thành. Khi tham gia vào quan hệ lao động, kí kết HĐLĐ các bên luôn phải thoả thuận về loại hình hợp đồng, thời gian làm việc đối với từng loại hợp đồng khác nhau. Khi thời hạn thực hiện hợp đồng kết thúc, các bên trong quan hệ HĐLĐ sẽ không còn ràng buộc về các quyền và nghĩa vụ với nhau nữa. Theo nguyên tắc luật định, các bên chủ thể không được thực hiện đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái với những quy định đã có, và một trong số đó là thời hạn có hiệu lực

pháp lý của HĐLĐ hoặc khi công việc mà các bên có nghĩa vụ phải thực hiện chưa hoàn thành.

- *Thứ tư*, chấm dứt HĐLĐ tạo ra những hệ quả pháp lý đa dạng. Khi chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật hoặc trái pháp luật thì NLĐ và NSDLĐ luôn phải thực hiện những nghĩa vụ của mình sau khi chấm dứt HĐLĐ. NSDLĐ thì có nghĩa vụ thực hiện chi trả các khoản trợ cấp thôi việc, mất việc làm, nhận lại hoặc bố trí công việc mới cho NLĐ tùy vào từng trường hợp. Về phía NLĐ, khi chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật, họ sẽ được hưởng các quyền lợi theo quy định của pháp luật nhưng cũng sẽ phải thực hiện nghĩa vụ của mình như bồi thường chi phí đào tạo, không được nhận trợ cấp thôi việc và mất việc làm... nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng pháp luật. Hậu quả pháp lý mà các bên phải gánh chịu theo luật quy định luôn mang tính công bằng, minh bạch cho các bên chủ thể trong HĐLĐ.

- *Thứ năm*, việc chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật sẽ giải phóng cho chủ thể khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ. Khác với trường hợp chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, các bên phải thực hiện nghĩa vụ và các khoản chi phí nếu có thì với trường hợp chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật lúc này quan hệ lao động sẽ chấm dứt đúng theo mặt pháp lý và thực tế, quan hệ mua bán sức lao động không còn, các bên được quyền tự do tìm kiếm, xác lập quan hệ mới, thoát khỏi sự ràng buộc đối với nhau.

- *Thứ sáu*, chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý dễ phát sinh tranh chấp.

Chấm dứt HĐLĐ dẫn đến kết thúc QHLD. Với trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí 1 bên (đơn phương), các bên luôn thấy có sự vi phạm, tổn thương khi bị chấm dứt nên dễ dẫn đến xung đột, bất đồng. Thêm nữa, chấm dứt HĐLĐ thường liên quan đến việc làm, thu nhập, biến động lao động, chi phí đào tạo... ảnh hưởng đến lợi ích các bên nên tranh chấp cũng là điều bình thường. Hầu hết các tranh chấp lao động cá nhân ở TAND hiện nay là trực tiếp hoặc gián tiếp từ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Cá biệt nó còn là nguyên nhân dẫn đến các xung đột tập thể.

- *Thứ bảy*, tính chất tương hỗ của QHLD cá nhân và QHLD tập thể khi các bên chấm dứt HĐLĐ.

QHLD cá nhân (NLĐ và NSDLĐ), QHLD tập thể (tập thể NLĐ với NSDLĐ) luôn có sự tương tác, hỗ trợ lẫn nhau bởi HĐLĐ mang tính cá nhân được

thực thi trên cơ sở thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ, song cũng mang tính chất tập thể bởi hoạt động thường do một người thực hiện nhưng trong mối liên hệ gắn bó hữu cơ với tập thể. QHLD cá nhân là cơ sở để thiết lập QHLD tập thể, và ngược lại QHLD tập thể bổ sung, nâng cao hiệu quả cho QHLD cá nhân. Chính nhờ sự tác động này đã tạo sự cân bằng, bình đẳng và thỏa mãn được lợi ích đặt ra cho các bên trong QHLD. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ luôn có sự tác động của các QHLD theo hướng đảm bảo quyền, lợi ích của các bên. Từ khi đàm phán, ký kết cho đến khi chấm dứt HĐLĐ thì ngoài việc tuân theo pháp luật, thiện chí và hợp tác thì các bên còn áp dụng nội dung của Thỏa ước lao động tập thể.

1.1.1.2. Nhóm công trình nghiên cứu lý luận về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt HĐLĐ có thể do ý chí hai bên, một bên (đơn phương) hoặc do người thứ ba. Trong thực tế, quá trình lập pháp cũng như các công trình nghiên cứu về chấm dứt HĐLĐ ở Việt Nam thường tập trung nghiên cứu về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Về phương diện lập pháp, căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định trong các Bộ luật Lao động mà gần đây nhất là BLLĐ năm 2019. Khi nghiên cứu về vấn đề này, hầu hết các tác giả thống nhất với các căn cứ đơn phương được quy định trong BLLĐ 2019, nhưng có ý kiến cho rằng NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phải có căn cứ như HĐLĐ có thời hạn. Đây là quan điểm của các tác giả trong Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường Đại học Luật TP. HCM; Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), *Pháp luật về đơn phương chấm dứt HĐLĐ - những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sĩ luật, Trường Đại học Luật TP. HCM; Luận văn của Huỳnh Thế Nhân: “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong lĩnh vực giáo dục theo pháp luật Việt Nam*”, Học viện Khoa học xã hội (2020); Luận văn của Vũ Thị Trang: “*Pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động từ phía người sử dụng lao động và thực tiễn thực hiện tại huyện Yên Mô, tỉnh Ninh Bình*”, Đại học Luật Hà Nội (2021); Luận văn của Bùi Quang Phong: “*Bảo vệ người sử dụng lao động trong chế định HĐLĐ qua thực tiễn tại Thành phố Thanh Hóa, tỉnh Thanh Hóa*”, Đại học Mở Hà Nội (2022); Bùi Thị Huyền (2018), *Hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ ở Việt*

Nam, tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số 8 (317), trang 43-47; Bài “*Những tác động đối với doanh nghiệp khi NLD thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019*” của tác giả Trần Thị Huyền Trang, sách chuyên khảo: *Đánh giá những tác động của BLLĐ năm 2019 đối với doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2021 (tr120 đến 131); Bài “*NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019 – Những thách thức đối với NSDLĐ*” của tác giả Nguyễn Ngọc Lan và Nguyễn Huy Hoàng (Tài liệu đã dẫn, tr150 đến 161)... Nhìn chung các lý lẽ để đưa ra trong các nghiên cứu trên về ý kiến NLD làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phải có căn cứ như HĐLĐ có thời hạn nhằm đảm bảo sự bình đẳng của các chủ thể trong quan hệ HĐLĐ cũng như bảo đảm sự tôn trọng của NLD về cam kết của mình trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, ngược lại Luận án tiền sử của Nguyễn Hữu Chí: “*Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*” (2002); Luận văn của Nguyễn Minh Phương: “*Pháp luật lao động về chấm dứt hợp đồng lao động. Thực trạng pháp luật trên địa bàn huyện Ba Vì – Thành phố Hà Nội và một số kiến nghị*”, Đại học Luật Hà Nội, (2017); bài viết “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD theo BLLĐ năm 2019*” của tác giả Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học (5/2021)...lại cho rằng việc quy định đối với HĐLĐ không xác định thời hạn NLD chấm dứt không cần lý do là hợp lý nhằm đảm bảo quyền tự do việc làm và tránh cưỡng bức lao động. Như vậy, cũng có sự khác nhau về quan điểm khi nghiên cứu về vấn đề này. Xong, thực tiễn giải quyết tranh chấp ở TAND cũng chưa có vụ việc nào liên quan đến căn cứ chấm dứt HĐLĐ nói trên từ phía NLD. Tuy nhiên, các nghiên cứu này là những gợi ý tốt cho NCS khi tìm hiểu về lý luận, thực trạng pháp luật cũng như hoàn thiện pháp luật về căn cứ chấm dứt HĐLĐ.

1.1.1.3. Về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ

Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ được quy định trong BLLĐ năm 2019 phụ thuộc vào trường hợp chấm dứt HĐLĐ. Nếu chấm dứt do ý chí hai bên thì thủ tục chấm dứt là [64]: “*NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLD về việc chấm dứt HĐLĐ khi HĐLĐ chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7, 8 Điều 34 của Bộ luật này*”. Nếu chấm dứt do ý chí một bên

(đơn phương) thì thủ tục là báo trước và một số trường hợp NSDLĐ phải trao đổi với ý kiến tổ chức đại diện trước khi chấm dứt, phải thông báo cho cơ quan lao động cấp tỉnh biết về việc chấm dứt [64]. Các công trình nghiên cứu trong nước về cơ bản đồng tình với việc quy định của BLLĐ. Tuy nhiên, cũng có một số vấn đề còn có ý kiến, quan điểm, bình luận thêm:

- Cơ sở lý thuyết của việc quy định trường hợp báo trước khi HĐLĐ hết hạn và hậu quả của vấn đề này?. Bởi khi thỏa thuận về thời hạn HĐLĐ các bên đã biết trước và về nguyên tắc đến ngày hết hạn HĐLĐ là hợp đồng đương nhiên chấm dứt nếu các bên không có ý kiến hoặc hành vi tiếp tục hợp đồng. Vì vậy, một số tác giả cho rằng ghi nhận này của pháp luật thiếu cơ sở lý luận thuyết phục và có nguy cơ làm rắc rối các tranh chấp lao động (Luận văn của Phạm Văn Tốt: “*Chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam*”, Đại học Kinh tế - Luật, 2017; Vi Văn Duy: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn tỉnh Hòa Bình*”, Đại học Luật Hà Nội (2019); Đặng Thị Việt Hà: “*Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ và thực tiễn thi hành tại Thành phố Hà Nội*”, Đại học Luật Hà Nội (2019) “*Thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 – Từ quy định đến nhận thức và thực hiện*”, của tác giả Nguyễn Hữu Chí, Tạp chí Luật học 8/2013;....

- Về thời gian báo trước khi chấm dứt HĐLĐ, các tác giả Lương Văn Tuấn Phan Thông Anh và Vũ Thị Bích Hải [2, tr.107-119], Nguyễn Thị Hoa Tâm và Trần Hoàng Hải [67, tr.43-48], Nguyễn Quốc Nam [55, tr.7-9], Nguyễn Hữu Chí [13, tr.138], Nguyễn Duy Vinh Quang [60, tr.66], ...cho rằng cần quy định rõ trong thủ tục, quy định về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là thời gian báo trước khi đơn phương là ngày dương lịch hay ngày làm việc? Hay nếu thay cho việc báo trước, một bên, NSDLĐ trả luôn cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong khoảng thời gian cần báo trước và NLĐ đồng ý thì đã được coi là tuân thủ thời hạn báo trước hay chưa? Thời gian báo trước theo quy định là quá dài cần giảm bớt để đảm bảo thực sự đây là quyền của các bên... là những bất cập liên quan đến quy định về thủ tục đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

1.1.1.4. Về hậu quả pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ

Việc chấm dứt HĐLĐ dù đúng hay trái pháp luật đều phải giải quyết quyền lợi và trách nhiệm của các bên khi chấm dứt. Mặc dù việc giải quyết hậu quả pháp lý đúng hay sai không ảnh hưởng đến tính pháp lý của hành vi chấm dứt HĐLĐ nhưng thường là yêu cầu trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Khi nghiên cứu, phân tích, bình luận, kiến nghị về giải quyết hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ đại bộ phận các tác giả đều cho rằng các quy định của pháp luật lao động về giải quyết hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ còn bất cập, nhiều quy định thiếu tính hợp lý nên NSDLĐ rất khó vận dụng trong thực tiễn và phải gánh chịu hậu quả pháp lý nặng hơn so với NLĐ nếu đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật. Còn những trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên hoặc ý chí người thứ ba không có vướng mắc, bất cập về giải quyết hậu quả pháp lý.

Về giải quyết hậu quả pháp lý khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ các tác giả Nguyễn Quốc Nam [55, tr.7-9], Nguyễn Thị Phương Thúy [66, tr.21-25], Lê Thị Hoài Thu [65, tr.51-58], Lữ Bình Huy [24, tr.44-49]; Trần Bình [6, tr.20-21], Trần Thị Huyền Trang, Phan Thông Anh, Vũ Thị Bích Hải, Nguyễn Ngọc Lan, Nguyễn Huy Hoàng [2, tr.120-161] ...đều cho rằng là bất lợi với NSDLĐ nếu so với NLĐ [64] và việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ thường là vi phạm lý do chấm dứt, không thực hiện đúng thủ tục, trình tự chấm dứt. Lý giải cho việc trách nhiệm của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ nhẹ hơn so với NSDLĐ vì NLĐ ở vị trí yếu thế hơn NSDLĐ nên pháp luật lao động Việt Nam thường quan tâm bảo vệ nhiều hơn cho NLĐ. Quy định của pháp luật lao động Việt Nam khi chấm dứt HĐLĐ ở khía cạnh lý luận và thực trạng áp dụng, so với luật lao động ở một số nước cho thấy ở Việt Nam quy định về vấn đề này chưa có sự tương đồng và nhận định pháp luật chấm dứt lao động nước ta cần quy định cụ thể hơn, chặt chẽ hơn đối với việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ, để tạo thế cân bằng, bình đẳng giữa hai chủ thể tham gia QHLD [26, tr.34].

1.1.2. Nhóm các nghiên cứu về giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

1.1.2.1. Khái niệm về tranh chấp và giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Hiện pháp luật Việt Nam không có khái niệm về tranh chấp HĐLĐ và giải quyết tranh chấp HĐLĐ. Về phương diện pháp lý, đây là khái niệm được gắn liền với khái niệm tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, một số nghiên cứu cũng đã có đưa ra quan điểm liên quan đến các khái niệm nay. Tác giả Trần Quốc Bảo [7, tr.12], trong luận văn thạc sĩ: “*Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh*” đã đưa ra ý kiến: “*Tranh chấp hợp đồng lao động là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ phát sinh giữa các bên trong quan hệ hợp đồng lao động*”. Còn tác giả Đào Văn Hưng trong luận văn: “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại tỉnh Bình Dương*”, trong phạm vi nghiên cứu của luận văn đưa ra quan niệm [22, tr.30]: *Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là một hình thức giải quyết TCLĐ với đặc trưng cơ bản là sự can thiệp của nhà nước thông qua hoạt động xét xử của Tòa án*. Đồng thời tác giả Đào Văn Hưng cũng cho rằng: Thủ tục giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là loại thủ tục đặc thù của tố tụng dân sự. Tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước hết cũng là một loại tranh chấp dân sự; do đó, về nguyên tắc chung, thì thủ tục giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng phản ánh những nguyên tắc cơ bản của thủ tục giải quyết các tranh chấp dân sự. Tuy nhiên, tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là một loại tranh chấp mang nhiều nét đặc thù cả về chủ thể, đối tượng và nội dung tranh chấp, do đó nếu chỉ áp dụng các nguyên tắc cơ bản của tố tụng dân sự cũng như trình tự, thủ tục tố tụng dân sự thông thường, thì không đủ để giải quyết những vấn đề đặt ra từ tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Đây là những nghiên cứu luận án có thể tham khảo, kế thừa.

Bài viết: *Giải quyết tranh chấp lao động theo BLLĐ năm 2019* của Th.s Nguyễn Tiến Dũng trong số chuyên đề *Triển khai thi hành BLLĐ năm 2019* của

Tạp chí Dân chủ và Pháp luật do Nhà xuất bản Tư pháp xuất bản năm 2020 đã trình bày, phân tích và cho rằng BLLĐ năm 2019 có một số nội dung mới về giải quyết TCLĐ như: Mở rộng khái niệm TCLĐ; Đa dạng phương thức giải quyết TCLĐ; Mở rộng phạm vi áp dụng thẩm quyền của trọng tài lao động; Đổi mới tổ chức và hoạt động của trọng tài; Quyền đình công của NLĐ.

Th.s Nguyễn Năng Quang thông qua bài viết: *Giải quyết TCLĐ cá nhân theo BLLĐ năm 2019* đăng trên Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 3(348) năm 2021 tác giả đã trình bày, phân tích, bình luận các nội dung: Về thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân (Thẩm quyền của Hòa giải viên lao động, Thẩm quyền của Trọng tài lao động); Về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân; Về thời hiệu giải quyết TCLĐ cá nhân [61, tr.33-37].

Trên thế giới, một số nước chỉ có quy định về một cơ chế giải quyết cho mọi loại tranh chấp lao động, chỉ đưa ra một định nghĩa chung cho tranh chấp lao động. Ngược lại, ở một số nước khác, pháp luật quy định cơ chế giải quyết tranh chấp lao động riêng cho từng loại tranh chấp lao động; đưa ra định nghĩa cho mỗi loại tranh chấp lao động hơn là xây dựng một định nghĩa chung về tranh chấp lao động. Thực tế, chỉ một vài nước trong nhóm này là có định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung [95]. Có quốc gia thậm chí còn không đưa ra bất kỳ định nghĩa nào về tranh chấp lao động, kể cả định nghĩa về tranh chấp lao động nói chung lẫn định nghĩa về từng loại tranh chấp lao động (như Luật lao động năm 1994 của Trung Quốc). Ngoài ra, các công ước và khuyến nghị của ILO cũng chỉ đề cập chứ không giải thích như thế nào là tranh chấp lao động.

Luật tranh chấp lao động năm 1906 của Anh đã đưa ra định nghĩa chính thức đầu tiên về tranh chấp lao động [96]. Hơn thế nữa, khái niệm này tiếp tục được ghi nhận trong Luật tòa án lao động năm 1919 [94]. Theo đó, đạo luật này quy định: *“Tranh chấp lao động” có nghĩa bất kỳ tranh chấp nào giữa người sử dụng lao động với người lao động hoặc giữa người lao động với người lao động liên quan đến việc tuyển dụng lao động hay không tuyển dụng lao động hay các điều khoản thỏa thuận thuê lao động hoặc liên quan đến các điều kiện lao động của bất kỳ người nào”*.

Định nghĩa trên đã được tiếp thu và đưa vào pháp luật của nhiều nước trên thế giới, nhất là những nước từng là thuộc địa của Anh [93]. Ngày nay, nhiều quốc gia và vùng lãnh thổ ở Châu Á như Malaysia, Singapore... vẫn giữ lại định nghĩa này trong các văn bản pháp luật của mình [51].

Hiện tại, pháp luật Anh đã đưa ra quy định mới cho chế định tranh chấp lao động. Theo đó, tranh chấp lao động được hiểu là tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động của mình và tranh chấp đó liên quan tới một số vấn đề như: về các điều khoản và điều kiện thuê mướn lao động; việc tuyển dụng hoặc không tuyển dụng, hoặc chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện QHLD; việc phân chia công việc hay nhiệm vụ theo thỏa thuận thuê mướn lao động giữa NLD với nhau hoặc các nhóm NLD với nhau; các vấn đề về kỷ luật lao động và những điều kiện hỗ trợ cho cán bộ công đoàn; cơ chế thương lượng hoặc tham vấn, và các thủ tục khác [97].

Tương tự như vậy, Luật quan hệ lao động và tranh chấp lao động của Jamaica quy định: *“Tranh chấp giữa một hoặc nhiều người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với một hoặc nhiều người lao động hoặc tổ chức đại diện của người lao động và tranh chấp đó hoàn toàn liên quan hay liên quan phần lớn đến: các điều khoản và điều kiện về thuê mướn lao động, hoặc các điều kiện vật lý mà bất kỳ người lao động nào cũng cần phải có để làm việc; việc tuyển dụng hoặc không tuyển dụng, hoặc chấm dứt hoặc tạm hoãn thực hiện quan hệ lao động, của một hoặc nhiều người lao động’ việc phân chia công việc hay nhiệm vụ thuê lao động giữa người lao động với nhau hoặc các nhóm người lao động với nhau; hoặc bất kỳ vấn đề nào liên quan đến quyền thương lượng với tư cách là đại diện của người lao động.”*

Trong khi đó ở Mỹ, tranh chấp lao động được đề cập chính thức vào năm 1932 trong Luật quan hệ lao động quốc gia, theo đó tranh chấp lao động được hiểu là mọi tranh cãi về các điều khoản, thời hạn hay điều kiện về thuê lao động, hay liên quan đến vấn đề tổ chức hoặc đại diện trong thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi dàn xếp các điều khoản hay điều kiện về thuê lao động, các bên trong quan hệ tranh chấp này không chỉ là NSDLĐ và NLD. Có thể nói đây cũng là một định nghĩa có tính bao quát cao thậm chí còn rộng hơn cả định nghĩa trong pháp luật Anh bởi nó không giới hạn chủ thể tranh chấp phải là NLD và NSDLĐ.

Ở Philippines, khái niệm về tranh chấp lao động cũng được hiểu tương tự như khái niệm về tranh chấp lao động ở Mỹ. Theo đó, Bộ luật lao động Philippines quy định tranh chấp lao động là mọi tranh cãi hay vấn đề nào liên quan đến các điều khoản và điều kiện thuê mướn lao động hoặc vấn đề tổ chức hay đại diện thương lượng, quyết định, duy trì, thay đổi các điều khoản và điều kiện về thuê lao động, kể cả khi các bên tranh chấp không phải trực tiếp là NSDLĐ hay NLD.

Đối với Indonesia, định nghĩa về tranh chấp lao động trong pháp luật của nước này cũng có tính bao quát cao. Luật giải quyết tranh chấp lao động của Indonesia quy định: *“Tranh chấp lao động là sự khác biệt về quan điểm dẫn đến tranh chấp giữa người sử dụng lao động hoặc tổ chức đại diện của người sử dụng lao động với người lao động hoặc tổ chức công đoàn do bất đồng về quyền hoặc mâu thuẫn về lợi ích, hay tranh chấp về việc chấm dứt quan hệ lao động, hay tranh chấp giữa các tổ chức công đoàn trong một công ty.”*

Tuy nhiên, ở một số quốc gia khác như Nhật, Canada, khái niệm tranh chấp lao động được quy định khá hẹp. Luật điều chỉnh quan hệ lao động năm 1947 của Nhật Bản, tranh chấp lao động được xác định là các bất đồng về các yêu cầu về quan hệ lao động phát sinh giữa các bên quan về QHLD và có hoặc có thể dẫn tới hành vi tranh chấp trong QHLD. Bên cạnh đó, luật cũng quy định rõ về việc xác định hành động tranh chấp, theo đó hành động tranh chấp là hành động đình công, lãn công, bê xường hoặc các hành động đáp làm cản trở hoạt động bình thường của doanh nghiệp, và các hành động khác do các bên quan đến QHLD thực hiện nhằm đạt được các yêu cầu của họ. Như vậy có thể thấy rằng, khái niệm tranh chấp lao động của Nhật Bản chỉ liên quan đến tranh chấp tập thể. Thực tiễn xét xử ở nước này còn làm rõ thêm, khái niệm tranh chấp lao động chỉ bao hàm tranh chấp về lợi ích [98].

Cũng trong phạm vi như vậy, Bộ luật lao động 1985 của Canada quy định tranh chấp lao động là tranh chấp phát sinh liên quan đến việc ký kết, gia hạn hoặc sửa đổi thỏa ước tập thể. Với quy định như vậy, có thể thấy khái niệm tranh chấp lao động trong Bộ Luật lao động Canada cũng chỉ xác định các tranh chấp lao động tập thể mang tính lợi ích.

Như vậy, có thể thấy rằng, đối với những nước quy định các cơ chế giải quyết khác nhau cho các loại tranh chấp lao động khác nhau, pháp luật chú trọng đến việc xây dựng định nghĩa cho từng loại tranh chấp lao động hơn là đưa ra một định nghĩa chung về tranh chấp lao động.

1.1.2.2. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND, đã có một số luận văn, bài viết nghiên cứu khoa học về chủ đề này. Có thể kể đến là nghiên cứu của các tác giả: Lê Quang Vinh, luận văn: *“Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại Công ty Cổ phần Đầu tư xây dựng và phát triển Nhà Phú Thọ”*, Đại học Luật Hà Nội (2019); Nguyễn Văn Hội, luận văn: *“Pháp luật về giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại tỉnh Thái Nguyên”*, Đại học Luật Hà Nội (2019); Hà Huy Luyện, luận văn: *“Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân từ thực tiễn tại tỉnh Thái Bình”*, Đại học Mở Hà Nội (2020); Hà Khánh Ngân, luận văn: *“Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo pháp luật Việt Nam hiện nay từ thực tiễn thành phố Đà Nẵng”*, Học viện Khoa học xã hội (2021)... Khái quát chung các nghiên cứu nói trên cho thấy các luận văn này đã phân loại các trường hợp chấm dứt HĐLĐ (chủ yếu là đơn phương chấm dứt HĐLĐ); nêu ra khái niệm, đặc điểm, nguyên tắc, thủ tục, số liệu giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND và phân tích thực trạng chấm dứt HĐLĐ tại các doanh nghiệp. Đa số các luận văn nói trên đã nghiên cứu cơ bản về các quy định, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại TAND theo pháp luật hiện hành. Phần thực trạng giải quyết tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ tại TAND đã cung cấp được số liệu giải quyết tranh chấp và mang đến một góc nhìn mới về công tác giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của TAND, các kiến nghị hoàn thiện pháp luật lao động và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật chấm dứt HĐLĐ.

Dưới góc độ luận án tiến sĩ, các nghiên cứu bao gồm:

Luận án tiến sĩ của Lưu Bình Nhưỡng: *“Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam”*, Đại học Luật Hà Nội, 2002. Luận án đã nêu, phân tích, bình luận các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Trong đó tập trung vào hai

phương thức tư pháp và trọng tài. Trên cơ sở đánh giá thực trạng pháp luật tài phán lao động ở Việt Nam trong giai đoạn đó, một số kiến nghị của tác giả về hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tại TAND nói riêng là những tham khảo rất có giá trị với tác giả, đặc biệt là về khía cạnh lý luận.

Luận án Tiến sĩ luật của tác giả Nguyễn Văn Tiến: *“Thẩm quyền xét xử của Tòa án Nhân dân đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại theo pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam”*, Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, 2009. Luận án mặc dù không trực tiếp viết về giải quyết tranh chấp lao động nhưng Chương 1 của luận án: *“Cơ sở lý luận của việc quy định thẩm quyền xét xử của Tòa án nhân dân đối với các vụ việc kinh doanh thương mại theo pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam”* có giá trị tham khảo quan trọng đối với tác giả, bởi vì thủ tục tố tụng tại Tòa khi giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tuân theo thủ tục Tố tụng dân sự.

Luận án tiến sĩ của tác giả Phạm Công Bảy: *“Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam”*, Học viện Khoa học xã hội, 2011, có mối liên hệ trực tiếp với luận án của NCS. Có thể nói, đây là công trình nghiên cứu toàn diện và khách quan về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại tòa án ở Việt Nam tại thời điểm đó. Theo đó luận án của tác giả Phạm Công Bảy đã làm rõ bản chất, đặc thù của TCLĐ cá nhân và thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại tòa án và đề xuất các kiến nghị để hoàn thiện pháp luật về vấn đề này. Trong công trình này, tác giả cũng đã chỉ rõ những vấn đề còn tồn tại, bất hợp lý trong cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại TAND và những hạn chế về năng lực áp dụng pháp luật của đội ngũ những người làm công tác xét xử và đặt nó trong mối quan hệ với các yếu tố khách quan là cơ chế áp dụng pháp luật. Những hiểu biết của tác giả về thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại TAND là nguồn thông tin tham khảo hữu ích cho tác giả khi thực hiện Luận án này.

Liên quan đến hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động có luận án tiến sĩ của tác giả Hoàng Thị Việt Anh: *“Hoàn thiện pháp luật hòa giải tranh chấp lao động ở Việt Nam”*, Học viện Chính trị - Hành chính quốc gia Hồ Chí Minh, năm 2015 và luận án tiến sĩ *“Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp*

luật Việt Nam hiện nay” của tác giả Đào Xuân Hội, Học viện Khoa học xã hội, năm 2017. Đây là những luận án chỉ nghiên cứu một thủ tục, trình tự trong giải quyết TCLĐ. Hai luận án đã làm rõ những vấn đề lý luận về hòa giải trong TCLĐ nói chung (nguyên tắc, chủ thể, quy trình, nội dung hòa giải...) và tại TAND nói riêng, trên cơ sở đó đánh giá thực trạng pháp luật và đề xuất những giải pháp hoàn thiện pháp luật về hòa giải trong TCLĐ ở Việt Nam hiện nay. Kết quả nghiên cứu của công trình này giúp tác giả có được những thông tin lý luận, thực tiễn bổ ích liên quan đến một thủ tục, trình tự giải quyết tại TAND là hòa giải TCLĐ.

Bài viết: Một số điểm mới trong Bộ luật Lao động 2019 về những tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án so với Bộ luật Tố tụng Dân sự 2015 của tác giả Trần Văn Từ (Trường Đại học Luật Huế), trên cơ sở trình bày, bình luận một số điểm mới về thẩm quyền của tòa án trong BLLĐ năm 2019 so với BLTTDS năm 2015 tác giả có kết luận về thực trạng của vấn đề này [100]: Việc quy định các TCLĐ và tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án trong BLLĐ 2019, bên cạnh tạo ra một số điểm tích cực, song dưới góc nhìn của tác giả thì cũng có một số bất cập và khó khăn khi áp dụng trên thực tế.

Bài viết: Nhận diện cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo BLLĐ năm 2019 của Th.s Trần Minh Tiến [73, tr.67-71] và bài viết của Vũ Thị Thu Hiền và Nguyễn Thị Hằng Nga: Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo BLLĐ năm 2019 [75] đã phân tích, mô tả những điểm đột phá, tiến bộ cũng như những thách thức khi áp dụng quy định về giải quyết tranh chấp lao động của BLLĐ năm 2019 vào thực tiễn.

Khái niệm riêng về tranh chấp HĐLĐ cũng như giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND trong những tài liệu nước ngoài NCS tiếp cận được không thấy đề cập đến vấn đề này. Xong, thực tiễn pháp luật lao động các nước cũng như ở Việt Nam coi tranh chấp HĐLĐ là một loại tranh chấp lao động nên không có khái niệm riêng là phù hợp và có cơ sở khoa học. Tuy nhiên, cũng có một số nghiên cứu nước ngoài có liên quan đến chủ đề này thông qua việc nghiên cứu về đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Năm 2003, tác giả A.C.L. Davies đã xuất bản sách “*Perspectives on Labour law*”. Công trình này nghiên cứu về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định trong Hiến chương Châu Âu.

Năm 2004, tác giả Catherine Barnard, Simon Deakin and Gillians Morris, Oxford and Portland Oregon xuất bản sách *The Future of Labour law*”. Công trình này đã đưa ra khái niệm về chấm dứt HĐLĐ, luật chung về đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng như trình bày một số quan điểm thay đổi về chấm dứt HĐLĐ ở nước Anh.

Đặc biệt, năm 2006, tác giả John D. R. Craig và S. Michael Lynk đã xuất bản sách “*Globalization and the future of labour law*”. Trong công trình này, các tác giả đã phân tích sâu sắc các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi lao động nữ mang thai hoặc khi NLĐ lao động lập gia đình.

Tháng 12/2009, ILO và Chính phủ Đan Mạch đã phối hợp để xuất bản sách “*Cân đối hài hòa giữa an ninh và linh hoạt ở các nước mới nổi*”. Theo công trình này, đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hành vi thực hiện các quyền được pháp luật quy định và các nước phát triển đều quy định phải thông báo trước cho NLĐ...

Năm 2006, tác giả Chang - Hee Lee (chuyên gia của ILO) đã thực hiện công trình nghiên cứu “Quan hệ lao động và giải quyết tranh chấp lao động tại Việt Nam”. Theo nghiên cứu này thì đơn phương chấm dứt HĐLĐ là hiện tượng khó tránh khỏi khi nền kinh tế ngày một phát triển hơn và tùy thuộc vào đặc điểm kinh tế, văn hóa, chính trị, xã hội và pháp luật của quốc gia khác nhau thì sự chuyển đổi của QHLD tại quốc gia đó sẽ có các đặc điểm khác nhau.

Bên cạnh đó, năm 2007, tác giả Eladio Daya (chuyên gia của ILO) cũng đã thực hiện nghiên cứu về “*Thủ tục hòa giải và trọng tài các TCLĐ*”. Theo đó, hòa giải và trọng tài là nhân tố quan trọng cần quan tâm sâu sắc để hoàn thiện cơ chế ba bên trong quan hệ lao động, các quy định về giải quyết TCLĐ được đề cập hạn chế trong công trình này. Các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết nếu các TCLĐ đã hòa giải hoặc trọng tài nhưng không có kết quả. Các công trình phần nào giúp giải quyết một câu hỏi quan trọng được đặt ra trong giai đoạn hiện nay là làm sao để xây dựng một cơ chế hiệu quả để giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ?

Các công trình nghiên cứu nói trên đều có liên quan ít, nhiều đến đề tài của NCS và là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng trong việc nghiên cứu lý luận và so sánh luật.

1.1.3. Nghiên cứu về giải pháp hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Về bản chất tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND là tranh chấp lao động cá nhân. Do đó, giải pháp hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND nằm chung trong giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại TAND. Theo đó, các công trình nghiên cứu (luận án, luận văn, đề tài khoa học, bài viết tạp chí khoa học...) ở các mức độ khác nhau đều có những kiến nghị, giải pháp hoàn thiện pháp luật liên quan đến giải quyết tranh chấp lao động, chấm dứt HĐLĐ nói chung cũng như tại TAND nói riêng.

1.1.3.1. Về định hướng, yêu cầu hoàn thiện pháp luật

Đa số các công trình nghiên cứu về chấm dứt HĐLĐ cho rằng pháp luật lao động Việt Nam có nhiều bất cập và từ đó đưa ra các định hướng hoàn thiện pháp luật xoay quanh các nội dung: hoàn thiện định hướng chung về pháp luật lao động, hoàn thiện các quy định cụ thể về tổ tụng lao động và hoàn thiện về các quy định cụ thể trong BLLĐ. Tác giả Phạm Công Bảy cho rằng một trong những phương hướng hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại TAND là cần xây dựng mô hình tài phán phù hợp với tính chất, đặc điểm của tranh chấp lao động cá nhân. Tác giả Lê Quang Vinh, Nguyễn Văn Hội ... thì cho rằng để hoàn thiện pháp luật lao động cần thiết xây dựng và phát triển cơ chế ba bên trong QHLD. Các nghiên cứu của Đặng Thị Việt Hà, Hà Huy Luyện, Hà Khánh Ngân ... thì cho rằng cần đáp ứng yêu cầu hội nhập và các hiệp định thương mại tự do mà Việt Nam đã ký kết và tham gia.

1.1.3.2. Về căn cứ chấm dứt

Về căn cứ chấm dứt HĐLĐ của NLD Các nghiên cứu của tác giả Nguyễn Hữu Chí, Đào Văn Hưng, Nguyễn Xuân Thu; Trần Minh Tiến; Bùi Thị Huyền [21, tr.43-47] Các công trình nghiên cứu trên đã tiếp cận căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ từ nhiều góc độ khác nhau nhưng kiến nghị thì không giống nhau về việc đối với HĐLĐ không xác định thời hạn thì NLD chấm dứt cần có lý do hay

không? Xuất phát từ quyền tự do việc làm thì tác giả Nguyễn Hữu Chí, Đào Văn Hưng cho rằng không cần có lý do. Nhưng từ yêu cầu của sự bình đẳng, ý chí các chủ thể trong quan hệ thì việc một số tác giả khác cho rằng chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn của NLĐ cũng cần phải có lý do.

1.1.3.3. Về thủ tục chấm dứt

Đa số các kiến nghị liên quan đến thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ. Trong đó đáng chú ý là: i/ Về thời hạn báo trước khi HĐLĐ hết hạn theo Điều 47 Bộ luật Lao động năm 2012, chỉ nên báo trước 7 ngày thay cho 15 ngày như quy định hiện nay (tác giả Đào Văn Hưng [22, tr.77]); ii/ Báo trước về chấm dứt HĐLĐ cần được quy định phải bằng văn bản và giảm thời hạn báo trước cho HĐLĐ xác định từ 30 ngày xuống 15 ngày với lý giải là khi các bên đã không muốn tiếp tục làm việc thì cần rút ngắn thời gian báo trước để tránh những xử sự, hành vi không phù hợp trong thời gian chờ đợi chấm dứt (tác giả Nguyễn Duy Vinh Quang [60.67], Phạm Văn Tốt [69, tr.32] ...)

1.1.3.4. Về giải quyết hậu quả pháp lý

Quan điểm không nên buộc NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc trong mọi trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật được nhiều tác giả đồng thuận, như tác giả Nguyễn Hữu Chí và Bùi Thị Kim Ngân [15, tr.3-11]; Trần Hoàng Hải và Nguyễn Thị Hoa Tâm [29, tr.43-48]; Trần Thắng Lợi [34, tr.5-7]. Theo ý kiến của tác giả Nguyễn Thị Thu Hiếu [28, tr.41-43]; Đỗ Ngân Bình [3, tr.3-10]; Nguyễn Quốc Nam [55, tr.7-9]... trường hợp NLĐ cam kết với NSDLĐ về thời gian làm việc sau khi đào tạo, dù HĐLĐ không thỏa thuận thì khi vi phạm thời hạn làm việc không đủ như cam kết vẫn phải bồi thường chi phí đào tạo cho NSDLĐ. Đối với NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật cần tăng mức bồi thường lên là 1 tháng lương thay cho ½ tháng hiện nay (Đào Văn Hưng [22, tr.78])

Mỗi tác giả có những lập luận khác nhau để luận giải cho việc cần thiết phải hoàn thiện pháp luật Việt Nam về GQTC chấm dứt HĐLĐ. Thế nhưng, điều kiện kinh tế xã hội của Việt Nam khi hội nhập kinh tế quốc tế đã có sự thay đổi và tạo ra nhiều cơ hội cũng như thách thức đối với các bên của QHLD. Do đó, các giải pháp

được đưa ra cần xem xét cụ thể để phù hợp với thực tế. Tuy vậy, đây vẫn là nguồn tài liệu tham khảo quan trọng của tác giả khi thực hiện Luận án này.

1.1.3.5. Về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND

Tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Phạm Công Bảy, Đào Văn Hưng, Hà Khánh Ngân... đều có ý kiến cho rằng cần tách thủ tục tố tụng lao động ra khỏi thủ tục tố tụng dân sự bằng việc ban hành Luật tố tụng lao động độc lập với Bộ luật Tố tụng dân sự bởi tính đặc thù của tranh chấp lao động so với tranh chấp dân sự nói chung.

Về hòa giải tranh chấp lao động, các tác giả Hoàng Thị Việt Anh, Đào Xuân Hội, Đào Văn Hưng đều cho rằng cần xây dựng được cơ chế để công nhận và thi hành đối với biên bản hoà giải thành do Hoà giải viên tiến hành nhưng sau đó một bên không thi hành; ban hành chế độ thù lao và quyền, nghĩa vụ của Hoà giải viên...

Ngoài ra các thủ tục tố tụng tại Tòa như khởi kiện, thụ lý, xác minh, thu thập, đánh giá chứng cứ, biện pháp khẩn cấp tạm thời, phiên tòa sơ thẩm... cũng có nhiều đề xuất hoàn thiện từ các tác giả Phạm Công Bảy, Đào Văn Hưng, Trần Quốc Bảo... Bên cạnh đó việc đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật giải quyết tranh chấp lao động nói chung, HĐLĐ tại TAND nói riêng như: nâng cao năng lực đội ngũ Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân; áp dụng cơ chế 3 bên; nâng cao năng lực của tổ chức đại diện NLĐ, NSDLĐ.... được nhiều tác giả kiến nghị (Phạm Công Bảy, Đào Văn Hưng, Phạm Thị Thu Phương, Lê Quang Vinh, Nguyễn Văn Hội...)

Tóm lại các nghiên cứu liên quan đến hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND khá phong phú, đa dạng, thậm chí là ý kiến trái chiều...Do đó, các nghiên cứu này là nguồn tài liệu quý để tác giả tham khảo, đúc rút trong quá trình thực hiện Luận án.

1.2. Đánh giá tình hình nghiên cứu và các vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Những nội dung nghiên cứu đã sáng tỏ và được luận án kế thừa, phát triển

Những vấn đề liên quan đến một số nội dung, vấn đề của đề tài đã được các nhà khoa học tiếp cận, nghiên cứu, đánh giá dưới góc độ và mức độ khác nhau. Đây cũng là những kết quả nghiên cứu có giá trị khoa học mà luận án sẽ kế thừa, đồng

thời đó cũng là những gợi mở để luận án đánh giá, phân tích sâu sắc hơn trên quan điểm cá nhân để giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án.

- Kết quả nghiên cứu về lý luận chấm dứt và giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ tại TAND: Những vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND như khái niệm và đặc điểm của pháp luật chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND; căn cứ, trình tự, thủ tục chấm dứt, giải quyết hậu quả pháp lý chủ yếu được nghiên cứu khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ; đặc trưng giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND, các thủ tục tố tụng tại tòa khi giải quyết tranh chấp lao động. Do đó, lý luận về nội dung pháp luật điều chỉnh về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND còn chưa được giải quyết thấu đáo. Do đó, tác giả sẽ nghiên cứu và tiếp thu các quan điểm này một cách có chọn lọc để phân tích một cách có hệ thống về lý luận (khái niệm, đặc điểm, nội dung pháp luật) về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Thêm nữa, việc nghiên cứu so sánh giữa các quy định của pháp luật về chấm dứt và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND của các hệ thống pháp luật khác nhau trên thế giới của các công trình trên còn chưa triệt để, Luận án cần kế thừa và nghiên cứu vấn đề này một cách có hệ thống trên cơ sở những lý thuyết nghiên cứu đã được xác định.

- Nghiên cứu về thực trạng pháp luật tranh chấp HĐLĐ và áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ cũng đã được đề cập trong các công trình nghiên cứu ở các mức độ khác nhau và tập trung chủ yếu vào việc phân tích các quy định của BLLĐ năm 2012, năm 2019 và BLTTDS năm 2015. Đây là phần nội dung cũng được các công trình nghiên cứu ở các cấp độ khác nhau nhưng phần lớn chủ yếu tập trung vào quy định của pháp luật nội dung. Bên cạnh đó, các công trình cũng chủ yếu mới chỉ dừng ở việc nêu lên các hiện tượng, vụ việc, sự kiện... của thực tiễn mà ít có sự phân tích, bình luận thấu đáo nhằm khái quát ở tầm vĩ mô của thực trạng pháp luật nhằm chỉ ra những nguyên nhân căn bản, chủ yếu, cốt lõi của hiện trạng chưa tốt của pháp luật tranh chấp và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ.

- Các nghiên cứu pháp luật hình thức (thủ tục tố tụng tại TAND) chưa được quan tâm nhiều, trong khi đây là vấn đề ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Cũng có công trình nghiên cứu nhưng được

thực hiện đã lâu nên về thực tế đã mất tính cập nhật khi thực tiễn Việt Nam đã có rất nhiều thay đổi trong bối cảnh hội nhập và cuộc cách mạng công nghiệp 4.0.

- Về giải pháp hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, một số công trình đã đưa ra các kiến nghị cụ thể trên cơ sở phân tích thực trạng pháp luật cũng như thực tế áp dụng. Thế nhưng, hầu hết các tác giả theo hướng đưa ra các kiến nghị mang tính sửa văn bản quy phạm pháp luật mà chưa nghiên cứu một cách có hệ thống, xuất phát từ bản chất của quan hệ pháp lý này cũng như từ khả năng thực thi và hiệu quả của các quy định này khi áp dụng trong thực tiễn để điều chỉnh các quan hệ xã hội.

1.2.2. Những vấn đề liên quan đến đề tài cần được nghiên cứu làm rõ

Xác định mục đích và nhiệm vụ của đề tài nghiên cứu là công trình khoa học dưới hình thức luận án Tiến sĩ Luật học, trực tiếp nghiên cứu toàn diện và có hệ thống về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND nên tác giả tiếp tục kế thừa các công trình của người đi trước (về việc tham khảo, trích dẫn kết quả nghiên cứu, ý tưởng, số liệu từ các công trình trên và nhiều nguồn khác) và xác định những vấn đề luận án cần nghiên cứu làm rõ là:

- Tiếp tục làm rõ vấn đề lý luận về tranh chấp HĐLĐ và giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND, tiếp cận nghiên cứu ở góc độ quyền tự do hợp đồng, quyền tư pháp và quyền công dân để làm sáng tỏ lý luận về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND.

- Nghiên cứu, tham khảo các công ước khuyến nghị có liên quan của ILO, FTA thế hệ mới, quan điểm, quy định và kinh nghiệm của một số nước về tranh chấp HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

- Đánh giá thực trạng pháp luật Việt Nam về tranh chấp HĐLĐ và giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND từ thực tiễn xét xử tại tỉnh Đồng Nai trên hai phương diện cơ bản: thực trạng hệ thống quy phạm pháp luật và thực trạng thực hiện các quy định pháp luật Việt Nam về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, những vấn đề còn hạn chế thiếu sót, chưa phù hợp, những vướng mắc bất cập trong quá trình áp dụng pháp luật.

- Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn tác giả xác định cụ thể, rõ ràng, đầy đủ các yêu cầu làm định hướng đề xuất giải pháp cơ bản, trong đó tập trung

vào giải pháp hoàn thiện dưới hai phương diện: Luật nội dung và luật hình thức liên quan đến tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

1.3. Cơ sở lý thuyết, câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

1.3.1. Cơ sở lý thuyết

1.3.1.1. Lý thuyết nghiên cứu

Nghiên cứu về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, luận án sử dụng các cơ sở lý thuyết cơ bản đó là:

Học thuyết của chủ nghĩa Mác - Lê Nin và tư tưởng Hồ Chí Minh về nhà nước và pháp luật, hệ thống tri thức, các quan điểm về pháp luật và việc thực hiện pháp luật.

Các chủ trương, đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước Cộng hòa XHCN Việt Nam cụ thể trong: Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011-2020 và Báo cáo chính trị của Ban chấp hành trung ương Khóa X Đại hội Đảng XI về xây dựng, hoàn thiện thể chế kinh tế thị trường định hướng XHCN, trọng tâm là đổi mới cơ chế, chính sách, mở rộng thị trường, tạo lập môi trường cạnh tranh bình đẳng và cải cách hành chính; Nghị quyết số 48-NQ/TW ngày 24/5/2005 của Bộ Chính trị về chiến lược xây dựng và hoàn thiện pháp luật Việt Nam đến năm 2010, định hướng đến năm 2020 xác định mục tiêu xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật đồng bộ, thống nhất, khả thi, công khai, minh bạch; Nghị quyết số 49-NQ/TW ngày 2/6/2005 của Bộ Chính trị về Chiến lược cải cách tư pháp đến 2020; Nghị quyết số 06-NQ/TW ngày 5/11/2016 Hội nghị lần thứ IV Ban chấp hành trung ương Đảng Khóa XII về thực hiện có hiệu quả tiến trình hội nhập kinh tế quốc tế, giữ vững ổn định chính trị xã hội trong bối cảnh nước ta tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới;

Những lý thuyết mà luận án tiếp cận nghiên cứu cụ thể là:

- Lý thuyết về hợp đồng trong cơ chế thị trường: Mỗi bên trong quan hệ hợp đồng đều có quyền tự do ý chí, tự do thỏa thuận trong khung khổ pháp luật. Tự do chấm dứt HĐLĐ, Nhà nước tạo điều kiện thuận lợi cho các chủ thể và bảo vệ quyền và lợi ích của các chủ thể khi bị xâm phạm.

- Lý thuyết về nhà nước pháp quyền: Nhà nước quản lý xã hội bằng pháp luật. Nhà nước bảo đảm trật tự chung, môi trường pháp lý chung cho các bên tham gia quan hệ HĐLĐ. Sự giám sát của cơ quan công quyền là cần thiết để có môi trường lao động an toàn và không xâm phạm đến các lợi ích xã hội khác.

- Lý thuyết về quyền độc lập tư pháp: Mặc dù nội dung quan niệm về phạm vi quyền Tư pháp ở các quốc gia trên thế giới còn có nhiều điểm khác biệt nhau, tuy nhiên, xu hướng chung của thế giới về quyền Tư pháp là mở rộng phạm vi của quyền Tư pháp không chỉ có chức năng xét xử mà còn có chức năng bảo vệ quyền con người, bảo vệ công lý, lẽ công bằng... Đồng thời, cùng với sự phát triển của nhà nước và pháp luật thì việc xét xử của Tòa án càng mở rộng sang các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Các lĩnh vực tranh chấp khác về quyền lợi và trách nhiệm cũng được chuyển sang cho Tòa án giải quyết. Giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND cũng cần có sự độc lập về tư pháp khi xét xử.

- Lý thuyết về quyền bình đẳng trước pháp luật.

Đây là quyền tự nhiên của con người trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội, phải được ghi nhận và bảo vệ bằng pháp luật. Quyền bình đẳng trước pháp luật là sự ngang nhau, không có sự phân biệt đối xử giữa cá nhân, tổ chức về địa vị pháp lý, về quyền, nghĩa vụ trước pháp luật và trách nhiệm pháp lý. Thế nên, theo lý thuyết này, trong QHLD, NLĐ và NSDLĐ có quyền bình đẳng trước pháp luật. Họ không bị pháp luật phân biệt đối xử trong việc hưởng các quyền và thực hiện các nghĩa vụ. Thế nên, khi pháp luật về đơn phương và GQTC đơn phương chấm dứt HĐLĐ phải được xây dựng trên cơ sở vận dụng lý thuyết về quyền bình đẳng trước pháp luật của NLĐ và NSDLĐ [54, tr.12].

- Lý thuyết về quyền tiếp cận công lý của công dân.

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 qua đó tìm kiếm sự công bằng của các bên trong việc giải quyết các tranh chấp. Nội dung này được ghi nhận tại Điều 10 Tuyên ngôn quốc tế về Quyền con người: *“Mọi người đều bình đẳng về quyền được xét xử công bằng và công khai bởi một Tòa án độc lập và khách quan, để xác định các quyền và nghĩa vụ của họ, cũng như về bất cứ sự buộc tội nào đối*

với họ”. Đối với tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, để thực hiện quyền tiếp cận công lý này của công dân thì Tòa án phải thực hiện được vai trò của cơ quan giải quyết tranh chấp để đem lại công lý cho các bên trong QHLD [1, tr.27].

Trên cơ sở của lý thuyết này, Luận án đã xác định các câu hỏi nghiên cứu, giả thuyết nghiên cứu và dự kiến kết quả nghiên cứu.

Câu hỏi nghiên cứu thứ nhất: Đặc điểm của tranh chấp và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nói chung và giải quyết tranh chấp tại TAND nói riêng?

Giả thuyết nghiên cứu: Chấm dứt HĐLĐ là quyền của chủ thể trong QHLD. Hành vi này xuất phát từ ý chí của một bên, hai bên chủ thể hoặc người thứ ba và làm HĐLĐ chấm dứt hiệu lực pháp lý đúng hoặc trước thời hạn. Hành vi này dẫn đến những hậu quả pháp lý khác nhau và thường là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp lao động. Tuy nhiên, khác với những tranh chấp dân sự, thương mại thì tranh chấp lao động có những đặc thù riêng về bản chất, tính chất của mối quan hệ (có sự gắn bó về thời gian, sự hiểu biết lẫn nhau và chia sẻ lợi ích...) về hậu quả của tranh chấp (vẫn tiếp tục làm việc với nhau sau khi tranh chấp hoặc trong tương lai...). Do đó, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp HĐLĐ nói chung và tại TAND nói riêng cần có những đặc thù nhất định so với tranh chấp dân sự nói chung.

Kết quả nghiên cứu: Xây dựng cơ sở lý luận (bao gồm khái niệm, đặc điểm, bản chất, yêu cầu) của chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND để từ đó định hướng nghiên cứu pháp luật về vấn đề này.

Câu hỏi nghiên cứu thứ hai: Nội dung điều chỉnh của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ gồm những yếu tố cấu thành nào?

Giả thuyết nghiên cứu: Chấm dứt HĐLĐ là quyền của các bên trong QHLD. Tuy nhiên chỉ được thực hiện trên cơ sở quy định của pháp luật, cụ thể bao gồm: Căn cứ, trình tự, thủ tục, giải quyết hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ. Dưới góc độ ý chí và biểu lộ ý chí, chấm dứt HĐLĐ có thể từ ý chí một bên, hai bên hoặc người thứ ba. Vì vậy, pháp luật về chấm dứt HĐLĐ cần làm rõ nội dung pháp luật chấm dứt HĐLĐ cho từng trường hợp chấm dứt với những khác nhau về ý chí chấm dứt. Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ mang bản chất chung của tranh chấp tư nhưng cũng có những đặc thù nhất định, do đó giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại

TAND cũng cần đảm bảo mối quan hệ giữa các chung và cái riêng. Theo đó, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND phải điều chỉnh về các vấn đề như: Nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu khởi kiện, trình tự, thủ tục.... giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Kết quả nghiên cứu: Xác định nội dung điều chỉnh của pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là cơ sở, tiền đề lý luận cho việc nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định này trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Câu hỏi nghiên cứu thứ ba: Thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai có gì tồn tại, hạn chế, thành công và nguyên nhân.

Giả thuyết nghiên cứu: Từ thực tiễn giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại các cấp TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy thực trạng pháp luật nội dung (pháp luật lao động) và pháp luật hình thức (luật tố tụng dân sự) hiện nay còn nhiều điểm vướng mắc, hạn chế. Sự phát triển nhanh chóng của thị trường lao động, sự xuất hiện của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0... dẫn đến sự xuất hiện các dạng thức mới của QHLD nên các tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ được giải quyết bởi TAND các cấp tại tỉnh Đồng Nai ngày càng gia tăng về số lượng và phức tạp về nội dung. Đây là những thách thức cả về nội dung pháp luật điều chỉnh QHLD cũng yêu cầu năng lực của TAND trong việc đáp ứng yêu cầu và điều kiện mới của tranh chấp chấm dứt HĐLĐ.

Kết quả nghiên cứu: Đánh giá được thực trạng pháp luật lao động, thực trạng pháp luật tố tụng lao động hiện nay của Việt Nam từ thực tiễn xét xử của TAND tại tỉnh Đồng Nai để từ đó nhận diện được những thuận lợi, những khó khăn TAND gặp phải khi GQTC về chấm dứt HĐLĐ làm tiền đề cho những kiến nghị, giải pháp.

Câu hỏi nghiên cứu thứ tư: Các định hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND?

Giả thuyết nghiên cứu: Phương hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND là phải giải quyết hài hòa lợi ích của các bên trong QHLD, ngay cả khi quan hệ không còn tồn tại, bảo đảm sự ổn định QHLD trong đơn vị sử dụng lao động sau khi chấm dứt HĐLĐ. Thủ tục giải quyết tranh chấp

chấm dứt HĐLĐ tại TAND phải đơn giản, chặt chẽ, linh hoạt và tạo sự tiện lợi cho các bên tranh chấp; chuyên môn hóa hoạt động xét xử các vụ án chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ cần đáp ứng các yêu cầu về phát triển thị trường lao động và hội nhập quốc tế, yêu cầu của cải cách tư pháp và xây dựng Nhà nước pháp quyền.

Kết quả nghiên cứu: Chỉ ra được phương hướng hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND để trên cơ sở này đưa ra được các kiến nghị phù hợp với thực tế của Việt Nam.

Câu hỏi nghiên cứu thứ năm: Những kiến nghị hoàn thiện pháp luật và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND từ kinh nghiệm của TAND tỉnh Đồng Nai?

Giả thuyết nghiên cứu: Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ phải hoàn thiện cả về pháp luật nội dung (luật lao động như căn cứ, trình tự, thủ tục, hậu quả pháp lý...), pháp luật hình thức (tổ tụng lao động như ban hành luật tố tụng lao động độc lập với BLTTDS; chứng cứ và chứng minh, hòa giải trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ; áp dụng thủ tục giải quyết rút gọn vụ án lao động một cách hiệu quả...) và giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND (Nâng cao ý thức pháp luật của chủ thể trong QHLD; Nâng cao năng lực, chất lượng hội đồng xét xử; Vai trò và năng lực quản lý nhà nước; Thiết chế hỗ trợ QHLD trong thị trường...).

Kết quả nghiên cứu: Đưa ra được các kiến nghị, giải pháp cụ thể để hoàn thiện pháp luật lao động, pháp luật tố tụng lao động Việt Nam và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật trong thực tế về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

Kết luận chương 1

Tổng quan tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài Luận án “*Giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai*”, đề tài rút ra một số kết luận sau:

1. Nghiên cứu Đề tài là cần thiết và cấp bách bởi đáp ứng những đòi hỏi về lý luận, thực tiễn và nhu cầu của quá trình phát triển thị trường lao động trong điều kiện hội nhập kinh tế quốc tế sâu, rộng hiện nay. Với tư cách là một trong những câu phân quan trọng của pháp luật lao động và tổ tụng lao động, pháp luật chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND đã, đang, sẽ ngày càng được coi trọng và cần được nâng cao hiệu quả thi hành. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND bảo đảm hạn chế tối đa các tác động tiêu cực, đồng thời thúc đẩy việc xây dựng QHLD hài hòa, tiến bộ ở Việt Nam hiện nay.

2. Các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài đã đạt được một số kết quả và thành tựu nhất định, cho Nghiên cứu sinh cái nhìn đa chiều khi nhận diện các tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp tại TAND. Mặc dù vậy, còn một số vấn đề cần tiếp tục nghiên cứu sâu sắc và toàn diện hơn như: Vấn đề quan niệm về bản chất, nội dung tranh chấp, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND; quyền tự định đoạt của các bên trong QHLD và trong quan hệ tranh chấp; các vướng mắc trong pháp luật hình thức... Hay như mối quan hệ giữa pháp luật lao động với các lĩnh vực pháp luật khác có liên quan chặt chẽ đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND như Luật BHXH, luật BHYT, luật Việc làm, luật Giáo dục nghề nghiệp, Bộ luật Dân sự...

3. Thông qua việc tìm hiểu và đánh giá tình hình nghiên cứu lý luận pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, các nghiên cứu về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực thi pháp luật về trong những năm sau khi có BLLĐ năm 2012 và đặc biệt là BLLĐ năm 2019, cũng như đánh giá tình hình nghiên cứu các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND; phân

tích cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu của Luận án, có thể thấy rằng kể từ khi BLLĐ năm 2019 ra đời với nhiều thay đổi tiến bộ, có thể đảm đương được việc nâng cao giá trị thực thi, nhưng cho đến nay chưa có công trình nghiên cứu nào đầy đủ và sâu sắc về sự tác động của các quy định pháp luật mới với QHLD cá nhân nói chung về chấm dứt và giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ. Như vậy, việc nghiên cứu Đề tài Luận án “*Giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai*” trong điều kiện hiện tại là cấp thiết, rất có ý nghĩa cả về mặt lý luận và thực tiễn.

Chương 2

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁP LUẬT CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN

2.1. Những vấn đề lý luận về pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1 Khái niệm và đặc điểm chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.1.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động

HĐLĐ có giá trị đặc biệt quan trọng trong quá trình thiết lập mối QHLD. Sau khi tự nguyện giao kết HĐLĐ, giữa các bên thiết lập các quyền, nghĩa vụ để ràng buộc lẫn nhau và đem lại lợi ích cả hai bên cùng mong muốn. Trong quá trình các chủ thể thực hiện HĐLĐ, do những nguyên nhân khách quan hoặc chủ quan, cùng với sự biến động, phức tạp vốn có của cuộc sống theo nguyên lý vận động, phát triển sẽ có khả năng làm nảy sinh nhiều sự kiện pháp lý gây cản trở các bên thực hiện quan hệ này, thậm chí làm chấm dứt QHLD.

Chấm dứt HĐLĐ là một sự kiện pháp lý do các chủ thể của HĐLĐ hoặc do bên thứ ba thực hiện dẫn đến việc chấm dứt hiệu lực của HĐLĐ đã được xác lập trước đó, tức chấm dứt QHLD giữa NSDLĐ và NLĐ. Tuy nhiên, pháp luật của nhiều nước trên thế giới đều chưa đưa ra định nghĩa về vấn đề này, không những thế mà cách gọi sự kiện chấm dứt HĐLĐ của mỗi quốc gia cũng có sự khác nhau. Điều 78 đến 81 BLLĐ Liên bang Nga 2001 không đưa ra định nghĩa khái niệm này mà quy định cụ thể về từng hành vi: chấm dứt HĐLĐ theo thỏa thuận của các bên, chấm dứt HĐLĐ có thời hạn, chấm dứt HĐLĐ theo đề nghị của NLĐ, chấm dứt HĐLĐ theo yêu cầu của NSDLĐ. Còn Điều 30 đến 45 Luật HĐLĐ Trung Quốc 2007 đã đồng nhất khái niệm sa thải, hủy bỏ hợp đồng và cắt giảm lao động. Tương tự, Điều 82, 83, 84 BLLĐ năm 2014 của Lào cũng chỉ quy định các trường hợp chấm dứt HĐLĐ nói chung và những trường hợp mà NLĐ và NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ và cũng không có quy phạm định nghĩa về chấm dứt HĐLĐ trong BLLĐ.

Căn cứ vào sự kiện pháp lý dẫn đến chấm dứt HĐLĐ, chấm dứt HĐLĐ được chia thành ba loại như sau:

Thứ nhất: Chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên. Đây là trường hợp HĐLĐ chấm dứt theo sự thỏa thuận của các bên, theo ý chí của bên thứ ba có thẩm quyền hoặc do sự kiện khách quan được pháp luật ghi nhận. Luật HĐLĐ Trung Quốc 2007 quy định vấn đề này tại Chương IV. BLLĐ LB Nga 2001 quy định 11 trường hợp chấm dứt HĐLĐ thì trong đó có 4 trường hợp là đương nhiên chấm dứt HĐLĐ (khoản 1, 2, 10, 11).

Thứ hai: Chấm dứt HĐLĐ do ý chí người thứ ba hoặc sự biến pháp lý. Đây là trường hợp chấm dứt HĐLĐ không phụ thuộc vào ý chí của các chủ thể trong quan hệ HĐLĐ mà thường là do phán quyết của cơ quan tài phán (tuyên bố NLĐ mất năng lực hành vi, tuyên doanh nghiệp phá sản...). Hay trường hợp thiên tai, bất khả kháng, một bên chủ thể bị chết...Luật lao động Campuchia quy định HĐLĐ bị chấm dứt khi doanh nghiệp bị cơ quan có thẩm quyền công cộng đóng cửa, do thảm họa (lũ lụt, động đất, chiến tranh), NSDLĐ chết (Điều 85); NLĐ bị đi tù (Điều 86) [10, tr.77,78]. Bộ luật Lao động của Malaixia quy định Bộ trưởng Bộ Nguồn Nhân lực có quyền chấm dứt HĐLĐ khi sử dụng lao động trái với thỏa thuận trong hợp đồng (Điều 2A chương Mở đầu).

Thứ ba: Chấm dứt HĐLĐ do ý chí một bên. Thông thường pháp luật gọi đây là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ. “Đơn phương” được hiểu là “có tính chất của một bên, không có sự thỏa thuận hoặc tham gia của bên kia” [31, tr.17]. Đây là trường hợp một bên chủ động chấm dứt HĐLĐ không phụ thuộc vào ý chí của bên kia. Hành vi này sẽ giải phóng hai bên khỏi các quyền, nghĩa vụ đã ràng buộc họ trước đó nên bên bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ có thể rơi vào thế bị động [26, tr.24]. Do đó, so với trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ thì đây là sự kiện dễ gây tranh chấp.

Đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng là một trường hợp chấm dứt HĐLĐ. Đây là quyền của các bên trong QHĐLĐ khi những cam kết trong HĐLĐ không được thực hiện đúng, đủ hoặc khi một bên có hành vi vi phạm pháp luật lao động và được ghi nhận trong pháp luật của nhiều quốc gia trên thế giới. Tuy vậy, pháp luật Indonesia lại không quy định về quyền này mà chỉ cho phép các bên được chấm dứt

HĐLĐ trong những trường hợp luật định [54, tr.8]. Tại Việt Nam, quyền này được ghi nhận từ Sắc lệnh 29/SL năm 1947. Có thể nói, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là công cụ pháp lý quan trọng và hữu hiệu mà pháp luật quy định để các bên trong QHĐLĐ chủ động trong việc bảo vệ mình.

HĐLĐ là một loại hợp đồng dân sự nhưng do liên quan đến sức lao động nên được điều chỉnh một cách đặc biệt hơn. Do đó, đơn phương chấm dứt HĐLĐ cũng có nhiều điểm tương đồng với đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng trong dân sự. Theo Điều 428 BLDS 2015 của Việt Nam, một bên có quyền đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng và không phải bồi thường thiệt hại khi bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ trong hợp đồng hoặc các bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định. Bên đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng phải thông báo ngay cho bên kia biết về việc chấm dứt hợp đồng, nếu không thông báo mà gây thiệt hại thì phải bồi thường.

Trong quá trình thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động, quan hệ giữa NLĐ với NSĐLĐ không phải lúc nào cũng diễn biến một cách ổn định bình thường theo đúng những thỏa thuận. Giữa họ có thể sẽ xuất hiện những bất đồng, nặng hơn là mâu thuẫn về quyền và lợi ích trong lao động. Có những bất đồng được các bên thỏa thuận và giải quyết được và ngược lại. Những bất đồng, xung đột nếu được giải quyết tốt thì sẽ không trở thành mâu thuẫn, ngược lại, nếu không được giải quyết thì dễ trở thành những mâu thuẫn gay gắt. Lúc này, họ phải cần đến một trung gian (người thứ ba hoặc một cơ quan có thẩm quyền được pháp luật quy định) để giải quyết.

Từ những phân tích trên, tác giả đồng ý với quan điểm cho rằng, *chấm dứt HĐLĐ là sự kiện pháp lý mà một hoặc cả hai bên không tiếp tục thực hiện HĐLĐ, chấm dứt quyền và nghĩa vụ hai bên đã thỏa thuận trong HĐLĐ* [81, tr.93].

Đây là sự kiện pháp lý quan trọng dẫn đến hậu quả pháp lý là kết thúc QHĐLĐ giữa NLĐ và NSĐLĐ và đây nếu là sự kiện đơn phương từ một bên sẽ làm ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của NLĐ và gia đình họ, gây xáo trộn trong đơn vị và có thể gây thiệt hại cho cả NLĐ và NSĐLĐ [30, tr.88]. Chính vì vậy, sự kiện chấm dứt HĐLĐ luôn được pháp luật lao động các nước quy định chặt chẽ nhằm tránh gây sự bất ổn trong QHĐLĐ.

2.1.1.2 Đặc điểm của chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, chấm dứt HĐLĐ là quyền của chủ thể trong QHLD.

Nếu HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa các bên, tức xuất phát từ ý chí của cả NLĐ và NSDLĐ thì chấm dứt HĐLĐ có thể chỉ xuất phát từ ý chí của một bên (NLĐ hoặc NSDLĐ). Vì đây là quyền nên một bên có trong HĐLĐ có thể không tiếp tục thực hiện hợp đồng theo ý chí của mình khi xảy ra các điều kiện luật định (Điều 80 và 81 BLLĐ Nga 2001; Điều 38 và Điều 39 Luật HĐLĐ Trung Quốc 2007; Điều 282, Điều 284 và Điều 285 Luật Lao động Philippines 1974 và nếu hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ này là đúng pháp luật thì sẽ được bảo đảm thực hiện bằng quyền lực Nhà nước. Nói cách khác, sự tồn tại của QHLD luôn gắn liền với lợi ích của các bên chủ thể, lợi ích chung của Nhà nước và của xã hội. Pháp luật lao động thừa nhận cho các bên chủ thể của QHLD được quyền giải phóng khỏi các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận trước đó [15, tr.6]. Điều này cũng phù hợp với các nguyên tắc của pháp luật lao động là 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 và NSDLĐ có quyền tuyển dụng, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Quyền chấm dứt HĐLĐ được biểu hiện bằng nhiều hành vi khách quan để bên kia có thể biết nhưng không cần được bên kia chấp thuận. Nói cách khác, hành vi chấm dứt HĐLĐ thực chất là xử sự của một bên trong QHLD được pháp luật gắn với việc làm chấm dứt QHLD (trừ một số trường hợp xuất hiện quyền lực công). Như vậy, có thể thấy, việc chấm dứt HĐLĐ ý nghĩa quan trọng đối với cả NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, hành vi chấm dứt HĐLĐ làm chấm dứt hiệu lực pháp lý đúng hoặc trước thời hạn, đúng hoặc trước khi công việc theo HĐLĐ được hoàn thành.

Về nguyên tắc, HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa các bên trong QHLD nên các bên có nghĩa vụ nghiêm túc tuân thủ hợp đồng này và hợp đồng chỉ chấm dứt khi hết hạn không được tự do đơn phương chấm dứt hợp đồng [32, tr.21] nếu không có lý do chính đáng. Tuy nhiên, cũng là sự kiện chấm dứt HĐLĐ nhưng nếu do ý chí hai bên (hết hạn hợp đồng, thỏa thuận chấm dứt...) hay do ý chí người thứ ba thì thường không xuất hiện vấn đề gì bất thường nhưng với đơn phương chấm dứt

HĐLĐ, hành vi này chỉ xảy ra khi HĐLĐ chưa hết thời hạn và công việc theo HĐLĐ chưa được hoàn thành do đó luôn tiềm ẩn nguy cơ dẫn đến bất đồng, tranh chấp lao động.

Thứ ba, chấm dứt HĐLĐ có hệ quả pháp lý đa dạng.

Hệ quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ rất đa dạng. Hậu quả này có sự khác nhau giữa chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật và trái pháp luật, giữa chấm dứt HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ. Ví dụ: Nếu việc chấm dứt HĐLĐ là đúng pháp luật, các bên sẽ được giải phóng khỏi các nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ. Nhưng nếu việc chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật, hệ quả pháp lý sẽ phức tạp hơn khi NSDLĐ có thể phải nhận lại NLĐ, bồi thường thiệt hại hoặc các nghĩa vụ pháp lý khác. Do đó, chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là nguyên nhân chủ yếu làm phát sinh tranh chấp lao động cá nhân. Nếu việc chấm dứt HĐLĐ là đúng pháp luật sẽ giải phóng các bên khỏi những nghĩa vụ ràng buộc trong HĐLĐ.

Thứ tư, tính chất tương hỗ của QHLD cá nhân và QHLD tập thể khi các chủ thể chấm dứt HĐLĐ.

QHLD cá nhân là quan hệ được xác lập giữa NLĐ và NSDLĐ. Còn QHLD tập thể là quan hệ được xác lập giữa tập thể NLĐ với NSDLĐ. Đây là hai mối quan hệ có sự tương tác, hỗ trợ lẫn nhau. Theo đó, QHLD cá nhân là cơ sở thiết lập QHLD tập thể, còn QHLD tập thể giúp bổ sung, nâng cao hiệu quả cho QHLD cá nhân. Mối quan hệ tương hỗ này tạo ra sự cân bằng, hòa hợp giữa các chủ thể trong QHLD để cùng đạt được mục đích của mình khi xác lập QHLD.

Nếu QHLD cá nhân được xác lập trên cơ sở HĐLĐ thì QHLD tập thể được xác lập trên cơ sở đối thoại, thương lượng tập thể và TULĐTT. Nếu HĐLĐ là văn bản mang tính chất cá nhân, được thiết lập giữa cá nhân NLĐ và NSDLĐ thì TULĐTT là văn bản thỏa thuận giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ. Đó là sự cụ thể hóa pháp luật, bổ sung cho các quy phạm pháp luật điều chỉnh QHLD trong mỗi doanh nghiệp, cho phù hợp với từng điều kiện của doanh nghiệp. Có thể nói, HĐLĐ và TULĐTT có mối liên hệ mật thiết với nhau. Nếu HĐLĐ là xuất phát điểm của TULĐTT thì TULĐTT lại đặt mục đích hướng tới, bổ sung và hoàn thiện HĐLĐ cá nhân [4, tr.20]. Pháp luật các nước trên thế giới cũng điều chỉnh về vấn đề này, cụ

thể là quy định tại Điều 23 Luật Quan hệ lao động Nam Phi 1995 (sửa đổi, bổ sung năm 2002), Điều 11 Luật Quan hệ lao động Thái Lan 1975...

Trong thực tế, dù không có TULĐTT thì HĐLĐ vẫn có thể được xác lập. Thế nhưng, khi doanh nghiệp đã có TULĐTT thì việc giao kết HĐLĐ phải phù hợp với nội dung của TULĐTT, các nội dung trái với TULĐTT theo hướng bất lợi cho NLĐ thì phải điều chỉnh cho phù hợp. Khi xác lập, sửa đổi, bổ sung cũng như GQTC liên quan đến HĐLĐ nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ nói riêng thì cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ dựa vào quy định của TULĐTT kết hợp với văn bản quy phạm pháp luật khác để đem lại hiệu quả giải quyết cao, đảm bảo lợi ích của các bên tranh chấp. Do đó, khi xảy ra tranh chấp chấm dứt HĐLĐ thì một nguồn rất quan trọng cần được xem xét đó là TULĐTT. Điều này thể hiện tính chất tương hỗ của QHLD cá nhân và QHLD tập thể khi các chủ thể chấm dứt HĐLĐ [68, tr.26].

2.1.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh chấm dứt hợp đồng lao động

2.1.2.1. Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

a/ Chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí 2 bên (thỏa thuận chấm dứt)

Theo quan điểm của ILO thì hai bên có thể thỏa thuận với nhau việc chấm dứt HĐLĐ hoặc theo luật của chính nước sở tại (Điều 9- Công ước số 114).

Ở hầu hết các nước trên thế giới như Nhật Bản [36], Anh, Pháp [43], Đức [48], ... trường hợp chấm dứt do ý chí hai bên tiêu biểu nhất là khi thời hạn HĐLĐ kết thúc hay thỏa thuận thôi việc. Trong một số trường hợp hai bên có thể thỏa thuận việc chấm dứt HĐLĐ tuy nhiên nếu rơi vào một số trường hợp đặc biệt thì việc thỏa thuận đó cũng không được thừa nhận. Chẳng hạn như ở Pháp, trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên, nếu như trong thỏa thuận thôi việc mà rơi vào đối tượng cấm sa thải thì việc thỏa thuận đó sẽ bị xem như vô hiệu. Ngoài ra, khi bị tai nạn nghề nghiệp trong quãng thời gian tạm hoãn HĐLĐ mà thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì sẽ bị xem như vô hiệu. Khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì NLĐ phải được tự do thể hiện ý chí của mình và phải trình bày thật rõ ràng chính xác, khi thỏa thuận không được xảy ra vấn đề (hiểu nhầm, lừa đảo, cưỡng ép...). Khi đã ký kết thỏa thuận chấm dứt thì không thể rút lại. Trường hợp thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì vấn đề về trợ cấp hay thông báo trước là không cần thiết. Ở Đức trường hợp chấm

dứt HĐLĐ do ý chí của hai bên ngoài 2 trường hợp trên thì việc tòa án hòa giải trong phiên tòa thì cũng được xem như thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ hợp pháp [48], khi đó hai bên chỉ việc kiểm tra bằng việc đọc lại văn bản thỏa thuận giữa hai bên là được [48]. Tương thích với pháp luật lao động quốc tế, BLLĐ Việt Nam năm 1994, năm 2012 và gần đây là năm 2019 đều có quy định liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên.

b/ Do ý chí của bên thứ ba hoặc sự biến pháp lý

Về chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này theo quy định của ILO sẽ tùy theo quy định tại luật tại nước sở tại, Ở Nhật Bản và Đức cũng như nhiều nước đều quy định trong luật trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí người thứ ba hoặc sự kiện pháp lý phát sinh ví dụ như đối với chủ thể mất hành vi dân sự (chết, mất tích, đương sự bị kết án,...). [38] Theo án lệ ở Pháp và Anh cũng xem đây là căn cứ bên thứ ba mà quy định chấm dứt HĐLĐ.

c/ Do ý chí của một bên (Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động)

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên được hiểu là việc chấm dứt HĐLĐ chỉ phụ thuộc vào ý chí của một bên, việc bên kia đồng ý hay không đồng ý không ảnh hưởng đến quyết định của bên chấm dứt. Theo ILO thì không có tồn tại quy định đặc biệt nào về đơn phương 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).

Nhìn chung theo pháp luật các nước đều chia trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên gồm: trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của NLĐ và trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của NSDLĐ. Những lý do để NLĐ chấm dứt HĐLĐ

với NSDLĐ thường là những trường hợp NSDLĐ không đảm bảo các điều kiện làm việc theo HĐLĐ, không được trả lương theo quy định, NLĐ bị ngược đãi hoặc cưỡng bức lao động... Những lý do NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thường là: những trường hợp do lỗi của NLĐ hoặc vì những lý do khách quan mà người sử dụng lao động không thể khắc phục được hoặc vì sự tồn tại của doanh nghiệp trong nền kinh tế thị trường (lý do kinh tế). . , NLĐ đến tuổi về hưu, sa thải kỉ luật, ngoài ra còn có sa thải vì lý do kinh tế. Sa thải vì lý do kinh tế nghĩa là khi NSDLĐ điều chỉnh lại nơi làm việc, đóng cửa nơi làm việc, hoặc việc cung cấp sức lao động của NLĐ cho NSDLĐ là không cần thiết nữa. 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 vì 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 NLĐ sẽ bị sa thải cùng lý do, vì kĩ 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 thải. Ở Anh, NLĐ thôi việc (resignation) ở đây được hiểu là trường hợp NSDLĐ vi phạm điều khoản cơ bản trong HĐLĐ thì có thể xem đó là hành vi từ chối thi hành của NSDLĐ. Khi đó NLĐ không cần phải thông báo vẫn có thể chấm dứt HĐLĐ [90, tr.71-72]. Một vài trường hợp NLĐ tự động nộp đơn thôi việc nhưng có thể xem đó như sa thải không chính đáng (constructive dismissal) khi mà lỗi sai từ phía NSDLĐ khiến cho NLĐ không muốn làm việc nữa. Ngoài ra ở một số nước như ở Anh, NLĐ có thể yêu cầu trợ cấp sa thải (redundancy payment) vì lý do kinh tế.

Chẳng hạn như Ở Đức có quy định việc chấm dứt HĐLĐ mà trái luật và trật tự xã hội thì việc đơn phương chấm dứt đó cũng bị xem là vô hiệu [35]. Ở Pháp đơn phương chấm dứt HĐLĐ sẽ bị xem như vô hiệu nếu lý do chấm dứt đó không quá lớn và không phải sự thật [43]. Ở Anh đơn phương chấm dứt HĐLĐ NLĐ phải có lý do chính đáng, nếu lý do không khách quan, hợp lý sẽ được xem như lạm dụng quyền lực dẫn đến việc chấm dứt đó là vô hiệu [40]. Hay như trường hợp đối với HĐLĐ không kì hạn thì là việc NLĐ đến tuổi nghỉ hưu thì được xem là chấm dứt HĐLĐ.

Đối với chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thì được hiểu là việc tái cấu trúc lại công ty dẫn đến phát sinh vấn đề thừa nhân lực bắt buộc phải chấm dứt HĐLĐ với NLĐ để công ty có thể hoạt động tiếp và chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế là điểm chung ở mỗi nước. *Thứ nhất* tính cần thiết của chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế; *Thứ hai* là thỏa thuận với đại diện NLĐ; *Thứ ba* là nỗ lực né tránh chấm dứt HĐLĐ; *Thứ tư* là việc lựa chọn người bị chấm dứt HĐLĐ một cách công bằng hợp lý; *Thứ năm* là trình tự thông báo với cơ quan nhà nước có thẩm quyền các nước đều có quy định về vấn đề này, còn lại về tiêu chuẩn công bằng hợp lý cũng như trình tự chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thì mỗi nước lại có những tiêu chuẩn riêng. Ngoài ra trong án lệ của Nhật cũng có quy định 5 yếu tố để xem chấm dứt HĐLĐ với lý do kinh tế là chính đáng. Theo đó trong Bộ luật cũng như án lệ cần phải đưa ra những tiêu chuẩn chặt chẽ khắt khe hơn để NSDLĐ không thể dễ dàng đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ không chính đáng, không hợp lý.

Tuy nhiên cũng cần lưu ý rằng bên cạnh việc cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, pháp luật cũng có quy định về những trường hợp *không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ*. Nói một cách khác, mặc dù có lý do chấm dứt nhưng nếu thuộc trường hợp do pháp luật quy định thì NSDLĐ cũng không được chấm dứt. Những trường hợp NSDLĐ không được chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thường là những trường hợp NLĐ đang trong thời gian như ốm đau, nghỉ thai sản, nuôi con nhỏ.... Ngoài ra nếu có quy chế, cam kết, quy định hạn chế chấm dứt HĐLĐ trong nội dung của NQLĐ, TULĐTT và HĐLĐ mà NSDLĐ vi phạm thì quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ đó cũng sẽ không hợp pháp.

2.1.2.2. Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Khi chấm dứt HĐLĐ ngoài lý do chấm dứt thông thường các bên phải tuân thủ những thủ tục nhất định như nghĩa vụ báo trước hoặc thông báo với cơ quan có thẩm quyền.

a/ Chấm dứt do thỏa thuận (ý chí 2 bên)

Mỗi nước đều có những trình tự thủ tục khác nhau trong việc chấm dứt HĐLĐ do thỏa thuận. Thông thường các quy định này sẽ đề cập đến những thời điểm hiệu lực cũng như trình tự thông báo cho các bên trước khi chấm dứt HĐLĐ,... Ví dụ ở

Nhật Bản [36], Đức không có quy định thủ tục chấm dứt HĐLĐ do thỏa thuận trong Luật lao động mà đều căn cứ theo Luật dân sự. Ở Nhật, trong Luật dân sự có quy định liên quan đến hiệu lực khi thời điểm hủy bỏ hay rút lại ý định từ cả 2 phía khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ. Còn ở Đức, thì quy định bất cứ loại HĐLĐ nào thì đều phải trình bày việc chấm dứt HĐLĐ bằng văn bản [35] và tự động áp dụng theo quy định thông báo thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ [35]. Ở Pháp, đối với thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì NLD và NSDLĐ tự do thỏa thuận [37] mà không có quy định nào trong luật về thủ tục trình tự về loại thỏa thuận chấm dứt này. Trường hợp NLD muốn chấm dứt HĐLĐ thì phải tuân theo TULĐTT hoặc Thông lệ để đưa ra thông báo trước khi chấm dứt QHLD [43]. Còn ở Anh thủ tục thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ (Termination by agreement) không được quy định trong luật nhưng trong Luật quản lý tuyển dụng Điều 203 có quy định khi thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì NLD và NSDLĐ ý kiến phải nhất quán và chính xác.

b/ Chấm dứt do ý chí của bên thứ ba và sự biến pháp lý phát sinh

Về thủ tục chấm dứt HĐLĐ trường hợp NLD chết hoặc mất tích thì đương nhiên HĐLĐ sẽ chấm dứt còn NSDLĐ không phải là cá nhân mà chết thì người kế thừa sẽ tiếp tục điều hành tổ chức kinh tế và theo nguyên tắc thì HĐLĐ sẽ không chấm dứt. Về điểm này thì tất cả các nước trên thế giới đều giống nhau, điểm khác nhau duy nhất là tùy mỗi quốc gia mà quy định này được chiếu vào các bộ luật hoặc các án lệ khác nhau. Ví dụ như ở Anh, theo Luật quản lý tuyển dụng (1996) trường hợp NSDLĐ chết (Điều 175) mà có NSDLĐ mới thì thông qua tái ký kết HĐLĐ thì QHLD tiếp tục được duy trì (Điều 138) và có thể giao kết HĐLĐ mới (Khoản 1 Điều 141). Còn ở Pháp khi đó HĐLĐ sẽ được áp dụng theo luật về sửa đổi bổ sung HĐLĐ (Điều 1,2- L.321). Ở Nhật Bản mặc dù trong các luật không có quy định nào về nội dung này nhưng theo án lệ thì sẽ phải tiếp tục duy trì QHLD trước đó với NLD.¹ Trường hợp doanh nghiệp giải thể phá sản QHLD sẽ chấm dứt tuân theo luật doanh nghiệp (Điều 309, 471, 476, 481). Tuy nhiên khi đó phải tuân theo nghĩa vụ thông báo trước khi chấm dứt HĐLĐ của Luật tiêu chuẩn lao động (Điều 20) [52] và áp dụng nghĩa vụ thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ theo TULĐTT.

¹ 府中おともだち幼稚園事件 - 東京地判 平21. 11. 24, 学判 Số 1001, tr.30.

Trường hợp NLD chết mà người thân của NLD có yêu cầu thì trong khoảng thời gian nhất định phải trả lại cho họ tiền lương và các đồ dùng đi kèm (tiền tiết kiệm, trợ cấp,..) Trong đó tùy mỗi quốc gia mà quy định về khoảng thời gian, bộ luật áp dụng, ví dụ như Nhật bản là 7 ngày [42], ở Anh áp dụng theo Điều 176, 164 Luật quản lý tuyển dụng (1996).

c/ Chấm dứt do ý chí của một bên

Thủ tục chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên thì tùy từng trường hợp cụ thể, tùy từng quốc gia mà có trình tự thủ tục khác nhau. Về phía NSDLĐ, thời gian thông báo trước khi chấm dứt HĐLĐ được quy định rõ, ví dụ ở Nhật Bản trường hợp NSDLĐ định chấm dứt HĐLĐ với NLD thì phải thông báo cho NLD trước 30 ngày. Nếu không làm như vậy thì NSDLĐ phải chi trả tối thiểu 1 tháng tiền lương cho NLD [52]. Tuy nhiên, ngoài trường hợp thiên tai hoặc lý do bất khả kháng việc kinh doanh không thể tiếp tục thì NSDLĐ khi đó chịu trách nhiệm việc chấm dứt HĐLĐ với NLD và thông báo việc chấm dứt HĐLĐ cũng như chi trả trợ cấp là việc không cần thiết [52]. Ở Anh, đối với thời gian làm việc từ trên 1 tháng đến dưới 2 năm thì NSDLĐ tối thiểu phải thông báo trước 1 tuần, từ 2 năm trở lên đến dưới 12 năm thì cứ tương ứng một năm tương ứng với 1 tuần để tính thời gian thông báo, thời gian làm việc trên 12 năm thì tối thiểu phải thông báo trước 12 tuần cho NLD. Khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế là chính đáng thì NSDLĐ hầu hết đều phải chi trả tiền bồi thường cho NLD, và được gọi là tiền bồi thường chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế. Thông thường sau khi NSDLĐ chi trả khoản tiền đó cho NLD thì NSDLĐ sẽ được Quỹ bảo hiểm quốc gia bồi hoàn lại số tiền đó. Ở Pháp, thời gian thông báo chấm dứt HĐLĐ đối với trường hợp làm việc trên 2 năm là trước 2 tháng, làm việc liên tục trên 6 tháng và dưới 2 năm là thông báo trước 1 tháng, làm việc liên tục dưới 6 tháng thì tuân theo tiêu chuẩn quy định trong HĐLĐ hoặc TULĐTT và NQLĐ. [43] Khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế phải thông báo với cơ quan có thẩm quyền về quản lý lao động và HĐLĐ chấm dứt trong vòng 1 năm sẽ ưu tiên tái tuyển dụng và trong nội dung thông báo chấm dứt HĐLĐ phải ghi nội dung đó vào. [43] Căn cứ vào số lượng cũng như thời gian làm việc tại công ty của NLD mà sẽ có những khoản bồi thường khác nhau cho NLD khi bị chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế [43]. Ở Đức, Đối với

QHLD với thời gian từ 2 năm trở lên thì phải thông báo chấm dứt trước 1 tháng, trên 5 năm là 2 tháng, trên 8 năm là 3 tháng, trên 10 năm là 4 tháng, trên 12 năm là 5 tháng, trên 15 năm là 6 tháng, trên 20 năm là 7 tháng [35], thời gian thử việc trong vòng 6 tháng thì phải thông báo chấm dứt trước 2 tuần [35]. Còn không có quy định về việc chi trả trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế.

Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay được gọi là tự nộp đơn thôi việc, thì ở Nhật Bản NLĐ không phải nêu lý do (hoặc vì bất cứ lý do gì) chỉ cần thông báo trước 2 tuần trước khi thôi việc [36]. Còn đối với HĐLĐ có kỳ hạn thì nếu có lý do bất khả kháng thì có thể chấm dứt HĐLĐ nếu như phát sinh thiệt hại thì NLĐ phải chịu trách nhiệm bồi thường [36]. Ở Anh thì NLĐ trước khi nghỉ việc 1 tuần phải thông báo cho NSDLĐ. Việc thỏa thuận báo trước bao lâu thì NSDLĐ vs NLĐ cũng có thể tự do thỏa thuận với nhau nhưng để bảo vệ NLĐ trong án lệ có quy định hạn chế đó là chỉ cho phép tối đa là NLĐ phải báo trước 4 tuần mà thôi. Ở Pháp, nếu NLĐ đưa ra yêu cầu nghỉ việc trong khi đang kí HĐLĐ không thời hạn thì phải thông báo cho NSDLĐ trước 1 tháng [43], còn đối với HĐLĐ có thời hạn thì không thể nghỉ việc trừ trường hợp bất khả kháng hoặc NLĐ gây ra lỗi lầm lớn gây thiệt hại cho công ty và tự nộp đơn thôi việc thì không quy định thời gian thông báo trước và nếu phát sinh tổn thất cho NSDLĐ thì NLĐ phải chịu trách nhiệm bồi thường. Trong HĐLĐ cũng có thể quy định nội dung thông báo trước khi nghỉ việc nhưng thời gian thông báo không được quá tiêu chuẩn trong TULĐTT. Ở Đức, đối với quy định thôi việc thì không được quy định trong Luật nhưng về thời gian thông báo trước khi nộp đơn thôi việc thì tuân theo tương tự quy định đã đề cập ở mục trình tự thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ [35].

Tóm lại, có thể thấy việc NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ với NLĐ ở mỗi nước đều theo nguyên tắc “lý do chính đáng” (hợp lý). Trường hợp không có lý do chính đáng hợp lý mà chấm dứt HĐLĐ thì vấn đề tuân thủ trình tự thông báo chấm dứt HĐLĐ sẽ không cần thiết phải xem xét. Chấm dứt HĐLĐ không có lý do chính đáng thì việc chấm dứt đó đương nhiên được xem là vô hiệu, khi đó việc có hay không thông báo chấm dứt cũng không phải vấn đề cần phải xem xét. Tuy nhiên, trường hợp chấm dứt với lý do chính đáng hợp lý nhưng lại không thông báo theo

thủ tục thì việc chấm dứt đó được xem là vô hiệu hay có hiệu lực chính là vấn đề cần thiết phải đặt ra.

Tuy nhiên cũng có lập trường của các học giả, nhà nghiên cứu cho rằng nếu không tuân thủ quy chế thông báo chấm dứt HĐLĐ thì hành vi đó cũng nên bị xem là vô hiệu do không tuân thủ quy định về thông báo chấm dứt. Do tính đồng nhất trong án lệ của Tòa án tối cao nên nếu án lệ không thay đổi thì đối với những hành vi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không thông báo chấm dứt vẫn được coi là có hiệu lực thì sẽ gây bất lợi cho NLĐ, không đảm bảo quyền lợi cho NLĐ kể cả sau này. Do vậy cần phải nhấn mạnh mục đích của Luật lao động trong việc quy định thông báo chấm dứt để có thể bảo vệ tối đa cho NLĐ.

2.1.2.3. Giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

Khi chấm dứt HĐLĐ dù là đúng hay trái pháp luật thì đều phải giải quyết hậu quả pháp lý. Xong, thường thì việc giải quyết quyền lợi cho NLĐ là vấn đề quan trọng nhất để kết thúc QHLD. Tuy nhiên việc giải quyết quyền lợi khi chấm dứt HĐLĐ còn phụ thuộc vào chủ thể chấm dứt và việc chấm dứt hợp pháp hay bất hợp pháp.

a/ Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

Khi NLĐ chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp, NLĐ sẽ được hưởng một số quyền lợi như được thanh toán tiền lương, tiền thưởng, được trả lại các giấy tờvà trong một số trường hợp còn được hưởng trợ cấp thôi việc. Ở Nhật Bản khi NLĐ nghỉ việc chấm dứt QHLD thì NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ cấp giấy xác nhận lao động. Trong đó phải ghi rõ thời gian làm việc, loại công việc, chức vụ, tiền lương và lý do nghỉ việc (bao gồm cả trường hợp nghỉ việc với lý do là sa thải) cũng phải kê khai và đưa cho NLĐ [52]. Ngoài ra trên giấy tờ chứng minh công việc đó mà NLĐ không yêu cầu thì doanh nghiệp không thể trình bày thêm [52]; NSDLĐ với mục đích gây cản trở việc NLĐ tìm việc khác mà đánh dấu, kí hiệu hay trình bày thêm nội dung vào giấy tờ chứng minh công việc như thông tin về quốc tịch, tôn giáo, thân phận xã hội cũng như hoạt động trong tổ chức công đoàn của NLĐ là không được phép [52]. Ngoài ra, trường hợp trợ cấp thôi việc thì tuân theo NQLĐ để chi trả [52]. Đối với trường hợp công ty bị giải thể, phá sản, chuyển nhượng,... sẽ tuân theo quy định về quyền lợi của NLĐ và nghĩa vụ kế thừa tuyển dụng NLĐ [91, tr.561-569].

Ở Pháp trường hợp NLD đơn phương tự nguyện nộp đơn xin thôi việc thì tự động người đó trở thành người thất nghiệp tự nguyện và không nhận được trợ cấp thất nghiệp nhưng trường hợp vì lý do NLD thay đổi nơi ở hoặc không nhận được tiền lương mà nộp đơn thôi việc hoặc một số trường hợp đặc biệt thì vẫn có thể nhận được trợ cấp thất nghiệp. 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 việc [43].

Ở Anh, khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thì thông báo với NLD và thỏa thuận về ngày chấm dứt nhưng thời gian thông báo tùy theo thời gian làm việc vẫn phải tuân theo Luật. Trường hợp NLD muốn thì có thể thanh toán tiền thông báo chấm dứt (pay in lieu of notice) hay trường hợp NLD muốn về hưu sớm thì theo điều khoản quy định trong HĐLĐ nếu thanh toán trước tiền thông báo thì QHLD có thể chấm dứt. Khoản tiền thanh toán thông báo chấm dứt bao gồm có tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, các loại tiền thanh toán khác bao gồm cả thuế và các loại phí bảo hiểm. Tối thiểu làm việc liên tục từ 2 năm trở lên khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thì có thể yêu cầu trợ cấp từ Chính phủ. Tuy nhiên, trường hợp về hưu sớm thì không thể yêu cầu trợ cấp. Khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thì NLD có quyền nhận được các cách thức thanh toán các khoản tiền một cách minh bạch rõ ràng.

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.

b/ Đối với trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật là việc chấm dứt HĐLĐ vi phạm về căn cứ chấm dứt hoặc thủ tục chấm dứt HĐLĐ. Khi các bên NLD và NSDLĐ chấm dứt

HĐLĐ trái pháp luật sẽ phải gánh chịu những hậu quả pháp lý nhất định. Tuy nhiên hậu quả pháp lý mà NLĐ và NSDLĐ phải gánh chịu khi chấm dứt HĐLĐ là khác nhau. Thông thường NLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ chỉ chịu trách nhiệm ở những mức độ nhất định như không được hưởng trợ cấp, bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền nhưng chỉ ở mức độ nhất định. NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thường phải chịu hậu quả nặng hơn như phải nhận NLĐ trở lại làm việc (nếu NLĐ có nhu cầu), hoàn trả toàn bộ tiền lương cho NLĐ trong thời gian không được làm việc, phải bồi thường cho NLĐ một khoản tiền. Pháp luật các nước cũng quy định rất khác nhau về vấn đề này. Chẳng hạn như:

Ở Đức, Nếu phát hiện NSDLĐ nói dối để chấm dứt HĐLĐ thì có thể hủy bỏ quyết định đó [35]. 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. [35] 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. [35]

Ở Pháp, đối với HĐLĐ xác định thời hạn, trước khi HĐLĐ chấm dứt mà NLĐ nộp đơn xin thôi việc thì phải bồi thường thiệt hại cho NSDLĐ [43]. 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) [43], và NLĐ có thể yêu cầu NSDLĐ bồi thường thiệt hại [43]. 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 quan hệ lao động 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 hại [41]. 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 công. [92, tr71-72] 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 công. NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì thông qua Tòa án NLĐ sẽ được phục chức và được yêu cầu bồi thường thiệt hại [41]. Đối với sa thải bất công có thể khởi tố lên tòa án và yêu cầu bồi thường

Ở Nhật, 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 phương [36]. 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 [36]. Trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ bất công thì NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường cho NLĐ [36]. Nếu NSDLĐ lạm dụng quyền lợi sa thải NLĐ thì quyết định sa thải đó sẽ bị xem là vô hiệu [42].

Và hầu hết các nước trong án lệ hay luật đều quy định NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật sẽ phải bồi thường cho NSDLĐ.

2.2. Những vấn đề lý luận về pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

2.2.1. Khái niệm, đặc điểm của tranh chấp và giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

2.2.1.1. Khái niệm và đặc điểm của tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

a/ Khái niệm tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Những mâu thuẫn trong quan hệ lao động là những mâu thuẫn tự nhiên, vốn có, mang tính quy luật tự nhiên và tồn tại khách quan trong mọi mối quan hệ lao động. Những mâu thuẫn không được giải quyết sẽ tạo ra những xung đột, bất đồng và dẫn đến tranh chấp lao động. Ở nhiều nước trên thế giới, tranh chấp lao động được phân thành hai loại là tranh chấp lao động mang tính cá nhân và tranh chấp lao động mang tính tập thể. Nói một cách khái quát, tranh chấp lao động mang tính cá nhân được hiểu là tranh chấp lao động với sự tham gia của cá nhân người lao động hoặc một nhóm người lao động, các vấn đề tranh chấp liên quan đến quyền lợi cá nhân. Tranh chấp tập thể là tranh chấp liên quan đến một nhóm người lao động với tư cách là một tập thể. Tranh chấp cá nhân là bất đồng giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động của mình, thường là về những quyền lợi hiện có. Nó cũng có thể bao gồm các tình huống mà một số người lao động không đồng ý với người sử dụng lao động của họ về cùng một vấn đề, nhưng mà mỗi người lao động lại hành động riêng rẽ. Tranh chấp tập thể là bất đồng giữa một nhóm người lao động thường là, nhưng không nhất thiết được công đoàn đại diện, và một người sử

dụng lao động hoặc nhóm người sử dụng lao động về những quyền lợi hiện có hoặc những lợi ích trong tương lai [95].

Việc phân loại tranh chấp lao động như trên được bắt nguồn cùng với sự hình thành của hệ thống tòa án lao động ở Pháp với chức năng chính là giải quyết các tranh chấp lao động. Hệ thống tòa án này được thành lập trong thời kỳ mà các tổ chức công đoàn vừa mới xuất hiện, các chế định về thỏa ước lao động tập thể và thương lượng tập thể chưa xuất hiện. Hệ thống tòa án này được thành lập trên cơ sở đạo luật ban hành vào thế kỷ 19 tại Pháp. Thời kỳ này, tòa án lao động ở Pháp chủ yếu giải quyết các tranh chấp lao động mang tính cá nhân trên cơ sở thỏa thuận của cá nhân người lao động, ngược lại các tranh chấp liên quan đến các thỏa thuận khác do các tòa án dân sự khác giải quyết. Mô hình tòa án lao động này của Pháp sau đó được nhân rộng tại Thụy sĩ và Bỉ [95].

Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ thuộc về TCLĐ cá nhân. Đây là loại TCLĐ phổ biến và thường gặp ở các địa bàn có sử dụng nhiều lao động và có nhiều doanh nghiệp hoạt động. Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ được hiểu là mâu thuẫn, đối kháng xảy ra giữa NLD và NSDLĐ khi thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ. Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ thực chất là tranh chấp về quyền, lợi ích giữa các bên trong QHLD. Quan hệ này không chỉ chứa đựng các giá trị vật chất mà còn có cả các giá trị tinh thần nên tranh chấp chấm dứt HĐLĐ không chỉ có tranh chấp về quyền, lợi ích vật chất mà còn bao hàm cả giá trị tinh thần và có những ảnh hưởng ở những mức độ khác nhau đến các mặt của đời sống xã hội [23, tr.12]. Như vậy, có thể hiểu: *Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là tranh chấp lao động cá nhân phát sinh từ những xung đột, mâu thuẫn, bất đồng về các quyền, lợi ích giữa các bên (NLD và NSDLĐ) khi chấm dứt quan hệ HĐLĐ.*

Thực tế cho thấy, tranh chấp này liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích của bản thân NLD và NSDLĐ nên rất gay gắt. Trong khi đó pháp luật lao động và các văn bản hướng dẫn thi hành ở Việt Nam vẫn có những bất cập, hướng dẫn còn chưa rõ ràng, dẫn đến cách hiểu khác nhau, quá trình áp dụng pháp luật lao động để GQTC lao động ở các cơ quan có thẩm quyền còn chưa thống nhất, làm cho TCLĐ ngày càng có chiều hướng gia tăng về số lượng tranh chấp, những yêu cầu trong từng tranh chấp và tính chất của tranh chấp.

b/ Đặc điểm của tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ mang những đặc điểm nói chung của TCLĐ cá nhân. Ngoài ra, có thể xác định một số đặc điểm riêng như sau:

Thứ nhất, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là tranh chấp giữa hai bên có mối quan hệ tương hỗ nhưng phụ thuộc lẫn nhau.

Sự tương hỗ thể hiện yếu tố đồng thuận và sự chia sẻ lợi ích trong quan hệ HĐLĐ. Sự lệ thuộc lẫn nhau giữa các bên trong TCLĐ là một tất yếu, do địa vị pháp lý của mỗi bên quy định. NLĐ là chủ sở hữu của sức lao động; khi làm thuê cho NSDLĐ, thì mặc nhiên họ trở thành đối tượng của hoạt động quản lý, phải chịu sự quản lý, phân công, điều hành của NSDLĐ. NSDLĐ là người bỏ tiền ra để thuê lao động; khi thuê được lao động, họ cũng mặc nhiên trở thành chủ thể quản lý, có đặc quyền trong tổ chức, phân công, điều hành hoạt động lao động, có quyền kiểm tra, giám sát và xử lý đối với NLĐ khi NLĐ thực hiện hành vi không hợp pháp [5, tr.38]. Ngay từ khi tham gia QHĐ, lợi ích cơ bản của các bên đã có sự đối lập (NLĐ cần việc làm để có thu nhập, còn NSDLĐ cần nhân công để thực hiện hoạt động sản xuất kinh doanh để thu lợi nhuận, cả hai đều mong muốn mình đạt được lợi ích cao nhất khi giao kết HĐLĐ). NSDLĐ thực hiện vai trò là người tổ chức, điều hành và quản lý quá trình lao động; còn NLĐ có nghĩa vụ tuân theo sự quản lý, điều hành này của NSDLĐ. Tương ứng với quyền của bên này là nghĩa vụ của bên kia nên nếu một bên không nghiêm túc thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình thì sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của bên còn lại. Sự ràng buộc này của các bên chính vì vậy mà mang tính phổ biến và tất yếu, phản ánh được bản chất kinh tế của quan hệ lao động. Sự ràng buộc cũng tồn tại trong các quan hệ dân sự, kinh doanh - thương mại nhưng do đối tượng của các quan hệ này là tài sản, hàng hóa, dịch vụ có thể chuyển giao trực tiếp nên không đòi hỏi các bên phải duy trì mối liên hệ thường xuyên và liên tục trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Tuy có sự ràng buộc nhưng quá trình thực hiện HĐLĐ lại không thể tránh khỏi sự mâu thuẫn. Khi sự mâu thuẫn này bị đẩy lên đỉnh điểm thì hành vi chấm dứt HĐLĐ của một bên sẽ xảy ra. Do đó, có thể nói, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là một hiện tượng xã hội tất yếu trong nền kinh tế hàng hóa nhiều thành phần vận hành

theo cơ chế thị trường. Thế nên, chấm dứt HĐLĐ có thể từ nhiều nguyên nhân, lý do khác nhau nhưng do mối quan hệ phụ thuộc giữa các bên nên ngay cả khi việc chấm dứt là do ý chí hai bên nhưng cũng vẫn tiềm ẩn nguy cơ tranh chấp.

Thứ hai, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ xuất từ ba nguyên nhân chủ yếu: (i) tranh chấp về căn cứ chấm dứt HĐLĐ; (ii) tranh chấp về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ; và (iii) tranh chấp về hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ [57, tr.42-43].

Tranh chấp về căn cứ chấm dứt HĐLĐ: là tranh chấp về lý do hợp pháp để một bên chấm dứt HĐLĐ (hành vi này có thể có hoặc không xuất phát từ sự thỏa thuận của các bên).

Tranh chấp về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ: là tranh chấp về cách thức để thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ của một bên. Các trường hợp này chủ yếu liên quan đến nghĩa vụ báo trước (thời hạn báo trước, hình thức báo trước), trao đổi việc chấm dứt HĐLĐ với chủ thể có liên quan...

Tranh chấp về hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ: Thực chất đây là tranh chấp về giải quyết quyền và lợi ích của các bên khi chấm dứt HĐLĐ. Các trường hợp này chủ yếu liên quan đến vấn đề trả trợ cấp thôi việc, chi phí đào tạo, chi trả các khoản bồi thường thiệt hại, bảo hiểm xã hội...

Thứ ba, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ không chỉ tác động với NLĐ, NSDLĐ mà còn tác động đến QHLD tập thể và với đời sống xã hội.

Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là loại tranh chấp có ảnh hưởng trực tiếp đến NLĐ và gia đình họ. Đối với đa số NLĐ, tiền lương, thu nhập từ lao động là nguồn sống chủ yếu của bản thân và gia đình. Khi tranh chấp chấm dứt HĐLĐ xảy ra thì việc làm, nguồn thu nhập ổn định đó bị đe dọa. Tranh chấp càng kéo dài thì càng ảnh hưởng xấu đến đời sống kinh tế của NLĐ. Ngoài ra, tranh chấp HĐLĐ còn tác động không nhỏ đến QHLD tập thể, ảnh hưởng đến môi trường lao động của doanh nghiệp, cũng đã có những trường hợp TCLĐ cá nhân (tranh chấp HĐLĐ) đã chuyển hóa thành TCLĐ tập thể. Xét trên bình diện xã hội, TCLĐ có sự ảnh hưởng rất lớn tới đời sống lao động và đời sống kinh tế - xã hội, đời sống chính trị. TCLĐ làm cho QHLD và các quan hệ xã hội khác trong quá trình lao động bị sút mẻ, biến dạng, thậm chí bị phá vỡ. Nhiều vụ TCLĐ đã dẫn các bên tham gia quan hệ đi đến

chỗ tìm cách cắt đứt QHLD thay vì nỗ lực hàn gắn lại [82, tr.452]. Các TCLĐ HĐLD xảy ra đồng thời, có quy mô lớn có thể chuyên hóa thành TCLĐ tập thể dẫn đến đình công có thể làm xáo động các quan hệ kinh tế - xã hội khác.

2.2.1.2. Khái niệm và đặc điểm của giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

a/ Khái niệm giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Như đã trình bày, tranh chấp chấm dứt HĐLD là hiện tượng mang lại khá nhiều hệ lụy phiền toái cho NLĐ, NSDLĐ. Do đó, việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD một cách nhanh chóng, thỏa đáng, dứt điểm tình trạng này là một yêu cầu cấp thiết của chính các bên tranh chấp cũng như của toàn xã hội.

Bản chất của việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD là tháo gỡ, xóa bỏ những mâu thuẫn, bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ và nhằm duy trì mối quan hệ đã được thiết lập giữa hai chủ thể và làm cho mối quan hệ đó được tồn tại trong sự phát triển chung hoặc đảm bảo quyền, lợi ích các bên nếu các bên không thể tiếp tục QHLD. Tranh chấp chấm dứt HĐLD còn đảm bảo cho sự bình ổn tương đối của QHLD tranh chấp cũng như các quan hệ khác trong doanh nghiệp sau tranh chấp được giải quyết. Nếu không giải quyết kịp thời, tranh chấp chấm dứt HĐLD có thể gây phản ứng tiêu cực đối với hoạt động kinh doanh của đơn vị. Xét về tính pháp lý, thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD (TCLĐ cá nhân) là những hành vi pháp lý nhằm khôi phục, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp. Chính vì thế, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD không chỉ là trách nhiệm của các bên tranh chấp mà còn là trách nhiệm của cơ quan, tổ chức hữu quan nhằm thực hiện tốt việc quản lý nhà nước về lao động.

Để giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD, các cơ quan, tổ chức có thẩm quyền phải thực hiện những công việc theo quy định của pháp luật hay còn gọi là thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD. Hoạt động này được hiểu là sự can thiệp bằng những hành vi mang tính tích cực, chủ động và theo những trình tự nhất định tác động vào một quan hệ xã hội. Khi vụ tranh chấp chấm dứt HĐLD được đưa đến TAND thì về bản chất cũng là một loại tranh chấp quan hệ thuộc lĩnh vực tư, do đó, thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLD tại TAND cũng bao gồm những thủ

tục giải quyết đối với những tranh chấp về dân sự, đó là hòa giải và tố tụng. Tuy mỗi loại thủ tục đều có những điểm chung về nguyên tắc, cơ cấu chủ thể và nội dung công việc cần thực hiện nhưng khi áp dụng vào giải quyết từng loại quan hệ tranh chấp khác nhau thì có sự khác nhau về mức độ, phạm vi quy trình thực hiện. Sự khác nhau là do tính đặc thù và yêu cầu riêng biệt của quan hệ phát sinh tranh chấp đó quy định.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: *Giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND là việc cấp TAND có thẩm quyền tiến hành các hoạt động tố tụng theo thủ tục, trình tự được pháp luật quy định nhằm giải quyết những xung đột, bất đồng, bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên trong QHLLĐ khi chấm dứt HĐLĐ.*

b/ Đặc điểm của giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Với tư cách là một loại TCLĐ cá nhân nên việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là một trong những phương thức giải quyết tranh chấp hữu hiệu thường được các bên lựa chọn khi TCLĐ phát sinh. So với các phương thức giải quyết khác (hòa giải, trọng tài...) thì phương thức giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án có những đặc điểm sau:

Thứ nhất: việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND được thực hiện bởi Tòa án với tư cách là cơ quan tài phán mang tính quyền lực nhà nước và được tiến hành theo trình tự, thủ tục chặt chẽ, TAND là cơ quan tư pháp nhân danh nhà nước thực hiện quyền tài phán, được tổ chức chặt chẽ theo theo hệ thống gồm bốn cấp là TAND tối cao, TAND cấp cao, TAND cấp tỉnh, TAND cấp huyện. TAND cấp cao có tòa án lao động là tòa án chuyên trách trực tiếp giải quyết các vụ án lao động, đối với TAND cấp tỉnh thì tùy thuộc vào số lượng các vụ việc cần giải quyết mà có thể thành lập tòa chuyên trách là tòa lao động.

Về trình tự thủ tục, việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND phải tuân theo trình tự thủ tục chặt chẽ do luật định, việc vi phạm thủ tục tố tụng sẽ dẫn đến bản án, quyết định của tòa bị hủy. Ngoài ra đương sự có thể kháng cáo, yêu cầu Tòa án cấp trên xét xử lại, nếu thấy phán quyết của Tòa án cấp sơ thẩm là không thỏa đáng có vi phạm thủ tục tố tụng. Với cơ chế đảm bảo nguyên tắc hai cấp xét xử, pháp luật cho phép đương sự thực hiện quyền kháng cáo đối với bản án, quyết định chưa có hiệu lực pháp luật của cấp xét xử sơ thẩm. Còn đối với bản án,

quyết định có hiệu lực pháp luật đương sự vẫn có quyền khiếu nại đến người có thẩm quyền xem xét kháng nghị theo trình tự giám đốc thẩm hoặc tái thẩm.

Thứ hai: Giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND là hoạt động giải quyết cuối cùng sau khi tranh chấp chấm dứt HĐLĐ được giải quyết ở các giai đoạn khác nhau mà không đạt kết quả (trừ một số trường hợp nhất định) nên việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND góp phần giải quyết dứt điểm TCLĐ, góp phần bảo vệ NLĐ, quyền lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, lợi ích nhà nước và xã hội, giải quyết quyền lợi cho các bên theo quy định của pháp luật. Khi có mâu thuẫn xảy ra, các bên trong quan hệ HĐLĐ thường ưu tiên lựa chọn các biện pháp có tính ôn hòa, mềm dẻo và linh hoạt như thương lượng, hòa giải; Bởi mục đích của các bên thường là dàn xếp những mâu thuẫn trong quan hệ lao động, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình, duy trì quan hệ HĐLĐ. Khi đã áp dụng các biện pháp nêu trên mà các bên vẫn chưa đạt được thỏa thuận và đi đến sự thống nhất thì lúc đó mới đưa vụ việc ra cơ quan Tòa án để giải quyết. Ở Nga, Trung Quốc các bên TCLĐ trước khi khởi kiện ra Tòa án phải giải quyết theo thủ tục thương lượng, hòa giải hay trọng tài, đó được coi là giai đoạn tiền tố tụng và là thủ tục cần thiết trước khi đưa vụ việc ra Tòa án giải quyết. Tuy nhiên, trong một số trường hợp đặc biệt, khi quyền và lợi ích hợp pháp của chủ thể bị bên còn lại xâm phạm nghiêm trọng hoặc trong trường hợp tranh chấp HĐLĐ mà các bên ít hướng tới việc tiếp tục quan hệ HĐLĐ thì các bên trong tranh chấp có thể khởi kiện thẳng ra Tòa án yêu cầu giải quyết [11].

Thứ ba: Việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND được thực hiện bởi thẩm phán và hội thẩm nhân dân có năng lực chuyên môn, kinh nghiệm nên hạn chế được sự tùy tiện, trái pháp luật về nội dung và thủ tục. Trong giải quyết tranh chấp các thẩm phán và hội thẩm nhân dân xét xử độc lập và chỉ tuân theo pháp luật đảm bảo tính khách quan trong phán quyết của tòa án. Tuy nhiên, thời gian giải quyết tranh chấp tại Tòa án thường lâu và kéo dài hơn so với các phương thức giải quyết tranh chấp khác. Tỷ lệ các vụ án của TAND cấp sơ thẩm phải sửa đổi tương đối cao, do đó thời hạn giải quyết TCLĐ có thể kéo dài do phải trải qua nhiều cấp xét xử, có vụ lên tới ba, bốn năm do phải hủy để xét xử lại, gây tốn kém thời gian,

chi phí cho các đương sự, quyền và lợi ích của các bên không được khôi phục kịp thời, tình trạng này về lâu dài sẽ gây tác động tiêu cực đến quan hệ lao động trong cơ chế thi trường hiện nay. Trong khi đó, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là một trong những tranh chấp cần được giải quyết kịp thời, nhanh chóng nhằm đảm bảo quyền lợi cho các bên tranh chấp. Tuy nhiên, do được tiến hành theo quy trình, thủ tục tố tụng chặt chẽ nên giải quyết TCLĐ tại Tòa án lâu hơn, đảm bảo cho những quyết định có giá trị pháp lý cao, khắc phục được hạn chế của những phương thức khác.

Thứ tư: Phán quyết của tòa án được đảm bảo thực hiện bằng biện pháp cưỡng chế nhà nước nên quyền và lợi ích hợp pháp của các bên được đảm bảo thực hiện triệt để thông qua cơ quan thi hành án. Điều này giúp củng cố niềm tin của các chủ thể vào pháp luật và hoạt động của cơ quan nhà nước, là chỗ dựa pháp lý vững chắc cho NLD và NSDLĐ. Mục đích hàng đầu của đương sự khi khởi kiện là nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Chính vì vậy, sự đảm bảo thi hành phán quyết của tòa án bằng sức mạnh cưỡng chế nhà nước được coi là một ưu điểm, tạo ra sự khác biệt trong cơ chế thi hành phán quyết của tòa án tạo được lòng tin của nhân dân đối với nhà nước về việc nhà nước có thể bảo vệ cho các quyền và lợi ích hợp pháp của họ, đồng thời tạo được niềm tin của nhân dân vào pháp chế xã hội chủ nghĩa, pháp luật là thượng tôn và pháp luật phải được thực thi.

2.2.2. Điều chỉnh pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân.

2.2.2.1 Nguyên tắc giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Từ những phân tích tại mục 2.2.1. cho thấy pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án trên đây, có thể thấy là so với pháp luật về tố tụng dân sự nói chung, thì pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án không có sự khác biệt mang tính đối lập cả về phạm vi, nội dung và phương pháp điều chỉnh, nhưng lại đòi hỏi phải có những quy định riêng và cơ chế áp dụng phù hợp. Tính đặc thù của TCLĐ cá nhân nói chung, tranh chấp tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nói riêng tuy chỉ là sự bổ sung, phát triển và cụ thể hóa nội dung pháp lý của các quy phạm, các chế định pháp luật, nhưng thủ tục tố tụng dân sự thông thường không

thể giải quyết được. Những đặc trưng riêng biệt về chủ thể, về nội dung của TCLĐ cá nhân (trong đó có tranh chấp chấm dứt HĐLĐ) đòi hỏi phải xây dựng các nguyên tắc đặc thù trong giải quyết TCLĐ cá nhân, trên cơ sở đó xây dựng thủ tục tố tụng đơn giản, cơ chế áp dụng linh hoạt, mềm dẻo đồng thời thiết kế mô hình tổ chức tài phán phù hợp. Với những đặc thù của TCLĐ cá nhân, nếu chỉ áp dụng các nguyên tắc cơ bản của tố tụng dân sự cũng như trình tự, thủ tục tố tụng dân sự thông thường, thì hiệu quả tài phán đối với lĩnh vực lao động không những không đạt được, mà còn tạo ra những tác động tiêu cực đối với QHLD. Và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ không phải là một ngoại lệ.

Nguyên tắc giải quyết TCLĐ tại TAND được hiểu là những nội dung cốt lõi, tư tưởng chỉ đạo việc giải quyết TCLĐ tại TAND mà mọi chủ thể tham gia vào quá trình giải quyết TCLĐ đều phải tuân thủ [70, tr9-12]. Theo đó, khi giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, các chủ thể này phải tuân theo các nguyên tắc sau đây:

Một là, nguyên tắc bảo đảm quyền bình đẳng giữa các bên tranh chấp chấm dứt HĐLĐ.

Bình đẳng về quyền và nghĩa vụ trong tố tụng dân sự là một nguyên tắc rất quan trọng, khẳng định vị trí của các bên là như nhau trong quan hệ dân sự. Thế nhưng, trong tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ thì nguyên tắc này còn chưa được chú ý đúng mức.

Nội dung pháp lý của quyền bình đẳng giữa các bên tranh chấp trong tố tụng dân sự nói chung, được xác lập trên cơ sở nguyên tắc các bên có địa vị pháp lý bình đẳng khi tham gia các quan hệ dân sự; nhưng sự bình đẳng giữa các bên không chỉ có được từ các quy định của pháp luật, mà còn được tạo nên bởi khả năng thực tế của chủ thể thực hiện các quyền, nghĩa vụ pháp lý. Xét từ góc độ khả năng thực hiện quyền, nghĩa vụ chủ thể (hay gọi là năng lực hành vi của chủ thể), thì giữa các chủ thể trong tranh chấp chấm dứt HĐLĐ có sự khác biệt rõ rệt. Ngay từ khi xác lập quan hệ lao động, sự bình đẳng trong thỏa thuận giao kết HĐLĐ đã không được thể hiện hoặc thể hiện một cách hình thức. Bản chất của quan hệ sử dụng lao động là quan hệ quản lý; trong đó NSDLĐ là chủ thể quản lý, có những đặc quyền trong quản lý, điều hành hoạt động lao động, còn NLĐ là đối tượng chịu sự quản lý, là

chủ thể dễ bị tổn thương bởi sự lạm quyền của NSDLĐ, luôn có khả năng phải gánh chịu hậu quả bất lợi do thái độ ứng xử, do sự yếu kém của chủ thể quản lý hoặc do sự tác động của các yếu tố khách quan; đây là khuyết tật vốn có của QHLĐ. Tuy nhiên, khi vụ việc đã được đưa đến TAND giải quyết thì toàn bộ quá trình tố tụng phải bảo đảm rằng các bên tranh chấp chấm dứt HĐLĐ luôn có quyền bình đẳng về địa vị pháp lý; phương thức biểu đạt ý kiến, cung cấp chứng cứ; quyền đại diện... trong suốt quá trình tố tụng. Cũng chính vì sự khác biệt về địa vị thực tế các bên trong quan hệ nên đề bảo đảm sự bình đẳng các bên khi có tranh chấp mà pháp luật lao động các nước nói chung và ở Việt Nam nói riêng luôn ghi nhận sự tham gia của đại diện các bên (đặc biệt là về phía NLĐ) trong giải quyết TCLĐ nói chung, tại TAND nói riêng.

Hai là, nguyên tắc đảm bảo quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp chấm dứt HĐLĐ.

Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của QHLĐ là tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận, bình đẳng và tự chịu trách nhiệm của đương sự trong việc xác lập, thực hiện, chấm dứt quyền, nghĩa vụ lao động. Trong tố tụng lao động, hầu hết các nước quy định quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự được thể hiện qua quyền quyết định việc khởi kiện hay không khởi kiện, quyền rút, thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện và quyền tự nguyện thỏa thuận với nhau [39]. Theo nguyên tắc này, đương sự toàn quyền quyết định phạm vi khởi kiện hay yêu cầu. Do đó, với vụ án giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ Tòa án chỉ thụ lý khi có đơn khởi kiện, đơn yêu cầu của đương sự và chỉ giải quyết trong phạm vi đơn khởi kiện, đơn yêu cầu đó. Trong quá trình giải quyết vụ tranh chấp, nếu đương sự rút đơn khởi kiện thì Tòa án sẽ đình chỉ giải quyết vụ việc. Nếu đương sự thay đổi yêu cầu của mình thì Tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi yêu cầu được thay đổi hoặc thỏa thuận với nhau một cách tự nguyện, không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội thì Tòa án công nhận sự thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, cũng cần lưu ý mối quan hệ giữa yêu cầu của đương sự với quy định của pháp luật nội dung để đảm bảo tính pháp lý của yêu cầu cũng như quyền, lợi ích hợp pháp các bên trong tranh chấp. Nguyên tắc này cũng đặt ra yêu cầu xác định mức độ tham gia của nhà nước vào

giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, theo đó sự can thiệp của nhà nước phải rất linh hoạt, bằng cách thức phù hợp để vừa bảo vệ lợi ích của bên yếu thế, vừa bảo đảm duy trì được quan hệ lao động và bảo vệ lợi ích chung của xã hội. Nhìn chung, sự can thiệp của nhà nước trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là nhằm tạo ra môi trường, thể chế, điều kiện... để các bên tự quyết định mối quan hệ tranh chấp. Nhà nước chỉ can thiệp và giải quyết khi các bên yêu cầu và khi các phương thức khác không đạt kết quả.

Ba là, nguyên tắc nghĩa vụ cung cấp chứng cứ và chứng minh trong tranh chấp chấm dứt HĐLĐ

Đây là sự tiếp nối của nguyên tắc bình đẳng và tự định đoạt trong tố tụng giải quyết chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, bên đưa ra yêu cầu cũng như bên có yêu cầu phản tố đều phải có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ và hợp pháp. Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa được ra chứng cứ hoặc không đưa được đủ chứng cứ thì phải chịu hậu quả của việc không chứng minh được hoặc chứng minh không đầy đủ đó.

Áp dụng nguyên tắc về cung cấp chứng cứ và nghĩa vụ chứng minh vào việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, đặt ra một số vấn đề sau đây [5]:

Về quan niệm nghĩa vụ chứng minh: QHLD tuy cũng là một loại quan hệ song vụ, nhưng quyền, nghĩa vụ của các bên đan xen với nhau và diễn ra trong một quá trình, dưới sự quản lý của NSDLĐ, do đó việc xác định nghĩa vụ của các bên là khá phức tạp. Nhiều trường hợp, NLĐ không thể chứng minh được quyền, lợi ích của họ bị xâm phạm. Trong QHLD, về cơ bản là NLĐ chỉ có nghĩa vụ chứng minh đã thực hiện nghĩa vụ lao động theo HĐLĐ; còn NSDLĐ phải chứng minh việc thực hiện các nghĩa vụ bảo đảm cho quá trình thực hiện HĐLĐ của NLĐ, trong đó có nghĩa vụ trả tiền công lao động đầy đủ và đúng theo quy định của pháp luật lao động. Ngay cả việc chứng minh rằng mình đã thực hiện nghĩa vụ làm việc theo HĐLĐ, không phải lúc nào NLĐ cũng chứng minh được. Do đó, nếu cho rằng NLĐ và NSDLĐ có nghĩa vụ ngang nhau trong việc chứng minh là không phù hợp.

Về cung cấp chứng cứ: Nguyên tắc chung là bên có nghĩa vụ chứng minh phải cung cấp chứng cứ. Nhưng ngay cả khi đã xác định đúng nghĩa vụ chứng minh,

thì kết quả chứng minh còn phụ thuộc vào khả năng cung cấp chứng cứ của bên có nghĩa vụ chứng minh. Trong thực tế đời sống, không ít những trường hợp và vì nhiều lý do khác nhau, bên có nghĩa vụ chứng minh không cung cấp được chứng cứ. Trong TCLĐ nói chung, trường hợp NLD không cung cấp được chứng cứ là rất phổ biến; bởi lẽ khi QHLĐ được xác lập, trong quá trình thực hiện quyền, nghĩa vụ theo hợp đồng, NSDLĐ có quyền tổ chức, quản lý, điều hành hoạt động lao động. Để thực hiện trách nhiệm quản lý, NSDLĐ thiết lập và nắm trong tay bộ máy quản lý và các công cụ quản lý. Chứng cứ thể hiện trong các hoạt động quản lý, các quá trình quản lý của chính NSDLĐ, do đó, khi xảy ra tranh chấp, NSDLĐ sử dụng chứng cứ mà chính họ có được; còn NLD thì bản thân họ không có chứng cứ, không phải lúc nào cũng có khả năng thu thập được chứng cứ để cung cấp cho Tòa án. Trong trường hợp đó, NLD phải gánh chịu hậu quả bất lợi do không có chứng cứ để chứng minh.

Từ những phân tích nêu trên, có thể khẳng định: Trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, vì khả năng cung cấp chứng cứ và chứng minh của NLD hạn chế, nên không thể chỉ áp dụng nguyên tắc chung về nghĩa vụ chứng minh và cung cấp chứng cứ như trong giải quyết các tranh chấp dân sự thông thường, mà phải có nguyên tắc phù hợp, với những quy định về phạm vi trách nhiệm chứng minh của NLD phù hợp với khả năng thực tế của họ, đồng thời quy định NSDLĐ có nghĩa vụ chứng minh những vấn đề có liên quan đến nội dung tranh chấp.

Bốn là: nguyên tắc hòa giải trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ.

Hòa giải là một nguyên tắc được pháp luật lao động nhiều nước quy định trong giải quyết TCLĐ cá nhân (trong đó có tranh chấp chấm dứt HĐLĐ) nói chung và tại TAND nói riêng. Những quốc gia có mối QHLĐ hài hòa, TCLĐ được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải và trọng tài bao gồm Bỉ, Canada, Đan Mạch, Cộng hòa liên bang Đức, Thụy Điển, Thụy Sĩ, Vương quốc Anh và Mỹ [78, tr72]. Thật ra, trước khi Tòa án thụ lý vụ tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, pháp luật các nước nói chung đều quy định đã qua thủ tục thương lượng, trung gian hòa giải hoặc trọng tài (Ví dụ: Điều 3, Điều 4 Luật Giải quyết tranh chấp quan hệ lao động của Indonexia năm 2004, Điều 188 Bộ luật Lao động năm 2019 của Việt Nam...). Vì vậy – câu

hỏi đặt ra liệu có cần thực hiện thủ tục hòa giải tại tòa nữa hay không?. Tuy nhiên, xuất phát từ bản chất của các QHLD là các quan hệ tư và được xác lập trên cơ sở các bên tự do, tự nguyện cam kết, thỏa thuận. Do vậy, khi xảy ra tranh chấp, việc giải quyết cũng phải dựa trên cơ sở sự hiểu biết, chia sẻ giữa các bên thông qua hòa giải, thương lượng. Hòa giải tại Tòa án là một thủ tục tố tụng, theo đó, các đương sự tự nguyện thỏa thuận với nhau về phương thức giải quyết tranh chấp. Hòa giải vừa thể hiện được nguyên tắc tự định đoạt của đương sự, vừa thể hiện thiện chí của các bên muốn tự mình giải quyết tranh chấp không bị ràng buộc bởi các quy định của pháp luật.

Sự khác biệt của hòa giải tại Tòa án so với các cơ quan, tổ chức hòa giải khác chính là ở địa vị pháp lý của chủ thể tiến hành hòa giải và hậu quả pháp lý của việc hòa giải thành. Nếu hòa giải tại cơ quan, tổ chức hòa giải khác, để giúp các bên thương lượng được với nhau, hòa giải viên có thể làm tất cả những việc cần thiết như hướng dẫn cho các bên xem xét, đánh giá các tình tiết, các chứng cứ, các căn cứ pháp luật để họ nhận thức đầy đủ về vụ việc tranh chấp, giúp các bên cân nhắc, đưa ra những đánh giá khách quan, toàn diện các vấn đề và giúp họ lựa chọn giải pháp chấm dứt tranh chấp bằng việc đưa ra phương án giải quyết và chỉ dừng ở đó. Nếu việc hòa giải được tiến hành tại tòa án thì người tiến hành hòa giải, xét xử và đưa ra phán quyết về vụ tranh chấp là Thẩm phán và vụ việc hòa giải không thành sẽ được TAND nhân danh nhà nước để xét xử. Như vậy, vấn đề đặt ra trong thủ tục hòa giải tại Tòa án là Thẩm phán phải làm như thế nào để hòa giải đạt được mục đích. Về mặt lý thuyết, việc tiến hành hòa giải của Thẩm phán không có ảnh hưởng xấu đến quá trình xem xét, đánh giá các tình tiết, các chứng cứ và quyết định về vụ tranh chấp.

Năm là, nguyên tắc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ một cách công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

Giải quyết tranh chấp công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật là yêu cầu đặt ra đối với giải quyết tranh chấp luật tư nói chung. Cơ sở của nguyên tắc này xuất phát từ mục đích của giải quyết tranh chấp nhằm bảo vệ quyền lợi hợp pháp, chính đáng của các bên và giáo dục, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật.

TCLĐ, đặc biệt là tranh chấp chấm dứt HĐLĐ có ảnh hưởng rất lớn tới đời sống của NLĐ, ảnh hưởng tới quá trình sản xuất, phát triển ổn định của doanh

nghiệp. Thực tế cho thấy: là chủ thể trong TCLĐ, NLD phải đối mặt với sự bất ổn trong QHLD, ảnh hưởng tới thu nhập, thậm chí có nguy cơ mất việc làm. Với NSDLĐ, TCLĐ không chỉ ảnh hưởng tới sự ổn định chung, bầu không khí làm việc mà thái độ của NSDLĐ cũng được toàn thể NLD quan tâm, tranh chấp cũng sẽ ảnh hưởng tới cả uy tín, thương hiệu của họ trên thị trường. Vì vậy, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ một cách nhanh chóng, kịp thời có ý nghĩa rất quan trọng đối với các bên tranh chấp, giúp họ nhanh chóng ổn định cuộc sống cũng như hoạt động sản xuất kinh doanh. Yêu cầu giải quyết TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ phải được tiến hành nhanh chóng, công khai, minh bạch là yêu cầu chung cần thiết áp dụng với mọi TCLĐ cá nhân vì đây là tranh chấp phát sinh khi một bên cho rằng quyền lợi của mình bị vi phạm do có sự giải thích và thực hiện khác nhau quy định của pháp luật lao động. Để giải quyết nhanh chóng, pháp luật hiện hành đã quy định rõ thời hạn tối đa các chủ thể có thẩm quyền phải tiến hành giải quyết xong vụ tranh chấp. Bên cạnh đó, việc giải quyết tranh chấp một cách công khai có tác dụng như một hình thức phổ biến, tuyên truyền pháp luật để các đơn vị sử dụng lao động cũng như NLD ở các doanh nghiệp khác biết và không vi phạm những lỗi tương tự. Tuy nhiên, quá trình giải quyết các TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ có thể liên quan đến các bí mật của doanh nghiệp như tình hình, hiệu quả sản xuất kinh doanh, lợi nhuận của doanh nghiệp, chi phí sản xuất, chi phí tiền lương cho NLD... Chính vì vậy, việc áp dụng nguyên tắc này khi giải quyết TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ trong nhiều trường hợp sẽ ảnh hưởng đến các bên tranh chấp, đặc biệt là NSDLĐ nên yêu cầu vụ tranh chấp phải giải quyết đúng pháp luật cần được hiểu một cách linh hoạt. Khi giải quyết TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ, các chủ thể có thẩm quyền phải đảm bảo đúng quy định của pháp luật về nguyên tắc, trình tự, thủ tục, hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành hoặc hòa giải không thành, thời hạn giải quyết tranh chấp...

Những phân tích trên đây một số nguyên tắc cơ bản của tổ tụng trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án cho phép chúng ta khẳng định rằng: Giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là một lĩnh vực đặc thù của tổ tụng dân sự, đòi hỏi phải có cơ chế phù hợp vừa bảo đảm các nguyên tắc cơ bản của tài phán tư pháp trong lĩnh vực luật tư, đồng thời phản ánh được tính đặc thù của

QHLD và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Ngoài ra, trên cơ sở các nguyên tắc chung có tính lý luận nói trên thì pháp luật lao động, tổ tụng lao động của mỗi quốc gia có thể cụ thể hóa với những tên gọi của nguyên tắc và nội hàm có sự khác biệt nhất định. Pháp luật Việt Nam về vấn đề này cũng không phải là một ngoại lệ.

2.2.2.2 Thẩm quyền của Tòa án nhân dân trong giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Tòa án là cơ quan nhà nước được thực hiện trực tiếp quyền tư pháp, có chức năng xét xử các vụ án để bảo vệ pháp luật và bảo đảm công bằng xã hội. Khác với các cơ quan Nhà nước khác, xét xử là chức năng đặc thù của Tòa án và chỉ có Tòa án mới có quyền xét xử các vụ án. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của tòa án được hiểu là thẩm quyền xét xử của Tòa án đối với các vụ án lao động về chấm dứt HĐLĐ.

Thẩm quyền của TAND trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là các quy định về chức năng, nhiệm vụ, phạm vi quyền hạn của TAND trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Đây là nội dung cơ bản và quan trọng trong nội dung pháp luật điều chỉnh về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Đồng thời, đây cũng là căn cứ để (i) Phân định quyền hạn giữa TAND với các cơ quan nhà nước khác trong GQTC chấm dứt HĐLĐ; (ii) Phân định quyền hạn giữa các TAND với nhau trong giải quyết các vụ việc dân sự; và, (iii) Các chủ thể thực hiện quyền yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bằng con đường tư pháp [20, tr.111].

Tòa án thực hiện việc GQTC chấm dứt HĐLĐ được tổ chức theo hướng chuyên môn hóa, có quy mô và cơ cấu tổ chức đa dạng. Sự chuyên môn hóa này được xác định bằng giới hạn chức năng cơ bản (hoạt động tài phán) và chuyên nghiệp hóa các hoạt động để thực hiện chức năng đó (chuyên môn hóa các lĩnh vực tài phán cụ thể). Tuy nhiên, mô hình tổ chức Tòa án ở các quốc gia không giống nhau. Chẳng hạn như (ở Trung Quốc, Thái Lan, Malaysia, ...). Tòa án lao động thuộc cơ quan quyền lực nhà nước. Ở Singapore, Brunei, tổ chức Tòa án dưới hình thức tòa trọng tài thuộc quyền quản lý của bộ Lao động hoặc bộ Nhân lực (thuộc cơ quan hành pháp). Ở cộng hòa Liên Bang Đức, Thái Lan, Malaysia... Tòa án về lao

động được tổ chức độc lập nhưng ở Trung Quốc thì nằm trong hệ thống Tòa án nhân dân. Do đó, việc xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Tòa án ở mỗi quốc gia được quy định khác nhau. Quy định về việc xác định thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Tòa án là căn cứ để phân định thẩm quyền xét xử về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ (TCLĐ cá nhân) của tòa án lao động với thẩm quyền xét xử về dân sự của các tòa án dân sự.

Xét về tính chất chung, GQTC chấm dứt HĐLĐ cũng là một loại tài phán về dân sự nhưng do tính chất đặc thù của QHLĐ và tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nên việc tổ chức và xét xử các vụ án chấm dứt HĐLĐ cũng phải được chuyên môn hóa. Để thực hiện mục tiêu này và nâng cao tính hiệu quả trong GQTC, hệ thống tổ chức các Tòa án thực hiện chức năng xét xử các tranh chấp chấm dứt HĐLĐ cũng phải được tổ chức linh hoạt [5, tr.65].

Một trong những thẩm quyền của Tòa án là “thẩm quyền xét xử”. Hiện nay có nhiều cách hiểu khác nhau về xét xử. Theo Từ điển Luật học thì “*xét xử là hoạt động đặc trưng, là chức năng, nhiệm vụ của Tòa án*” [85, tr.86]. Các nước theo hệ thống châu Âu lục địa và các nước theo hệ thống pháp luật Anh Mỹ, thẩm quyền xét xử của Tòa án được hiểu là khả năng của Tòa án trong việc xem xét giải quyết một vụ kiện căn cứ vào bản chất của vụ việc (thẩm quyền theo vụ việc) cũng như căn cứ vào phạm vi lãnh thổ (thẩm quyền theo lãnh thổ). Tại Việt Nam, thẩm quyền xét xử của Tòa án được tiếp cận với bốn góc độ là thẩm quyền theo vụ việc, thẩm quyền theo cấp Tòa án, thẩm quyền theo lãnh thổ và thẩm quyền theo sự lựa chọn của nguyên đơn. Như vậy, có thể nói, thẩm quyền xét xử của Tòa án là quyền 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. Chính vì vậy, thẩm quyền GQTC chấm dứt HĐLĐ là vấn đề quan trọng thuộc nội dung điều chỉnh của pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND cần được nghiên cứu.

Phương thức xác định thẩm quyền của mỗi quốc gia là khác nhau nhưng hầu hết đều có điểm chung là đều quy định dấu hiệu đặc trưng của TCLĐ cá nhân, trong đó có tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ là TCLĐ cá nhân thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Phạm vi thẩm quyền giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của Tòa án

ở mỗi quốc gia là khác nhau. Nghĩa là, không phải có “thiết chế” Tòa án về lao động thì mọi TCLĐ đều thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án. Nói cách khác, tùy thuộc vào các điều kiện thực tế của tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, tập quán lập pháp ở mỗi quốc gia mà thẩm quyền giải quyết của Tòa án có sự khác biệt.

Theo Luật về Tổ chức và hoạt động của Tòa án Lao động Thái Lan, hệ thống Tòa án Lao động gồm ba cấp là Tòa án Lao động tỉnh, Tòa án Lao động vùng và Tòa án Lao động trung ương. Theo đó, Tòa án Lao động có thẩm quyền giải quyết tất cả các TCLĐ (trong đó có tranh chấp chấm dứt HĐLĐ).

Còn tại phần lớn các bang của Cộng hòa Liên bang Đức, Tòa án Lao động do Bộ Lao động -Y tế và Xã hội quản lý, một số bang do Bộ Tư pháp quản lý. Tại Philippines, hệ thống Tòa án lao động cũng được tổ chức độc lập tại 14 vùng (không phụ thuộc vào đơn vị hành chính lãnh thổ) do Bộ Lao động và Việc làm quản lý.

Thế nhưng, tại Malaysia các tranh chấp liên quan đến công đoàn và tranh chấp về sa thải lao động thì trước hết thuộc Bộ trưởng Bộ Nhân lực giải quyết và “*Bộ trưởng nếu xét thấy thích hợp sẽ chuyển kiến nghị lên Tòa án giải quyết*” (khoản 3 Điều 20 Luật Quan hệ lao động Malayxia) [78, tr.219]. Trong khi đó, tại Việt Nam và Trung Quốc thì Tòa án được giao thẩm quyền GQTC chấm dứt HĐLĐ. Tại Việt Nam, TAND cấp tỉnh có tổ chức tòa chuyên trách là Tòa Lao động. Ở TAND cấp huyện của Việt Nam chưa có tòa chuyên trách về lao động mà các vụ án này thuộc tòa chuyên trách về dân sự (khoản 1 Điều 45 Luật Tổ chức Tòa án Nhân dân 2014).

Dù có sự khác nhau về cơ chế điều chỉnh cụ thể, nhưng ở hầu hết các nước đều có đặc điểm chung là tổ chức có tính chất chuyên môn hóa nhưng không biệt lập với QHLD và phù hợp với thực tiễn GQTC chấm dứt HĐLĐ. Sự đa dạng, linh hoạt trong tổ chức của các Tòa án về lao động đã góp phần quan trọng trong việc làm phương thức GQTC chấm dứt HĐLĐ trở nên gần gũi với thực tiễn đời sống lao động và giúp các bên của QHLD dễ dàng tiếp cận với Tòa án hơn [5, tr.66].

2.2.2.3. Khởi kiện vụ án chấm dứt hợp đồng lao động

Về mặt lý luận, quyền khởi kiện được nghiên cứu dưới nhiều tên gọi, thuật ngữ pháp lý khác nhau. Theo các nhà nghiên cứu về tố tụng của Pháp thì "tố quyền"

là khả năng được thừa nhận đối với cá nhân được yêu cầu sự can thiệp của công lý để đạt được sự tôn trọng các quyền và lợi ích chính đáng của mình [71]. Theo nhà nghiên cứu Châu Tu Phát thì *"tổ quyền hay quyền đi kiện là một phương cách, một đường lối chính yếu và mạnh mẽ nhất [56, tr.17]"*. Đồng quan điểm này, nhà nghiên cứu Nguyễn Huy Đầu cho rằng: *"Trong số các đường lối do luật pháp dự liệu, tổ quyền (action en justice), nghĩa là quyền đi kiện, quyền đưa việc ra tòa xin phân xử, là một phương tiện mạnh mẽ và thường được sử dụng nhất" [19, tr.35]*, và *"Tổ quyền có thể định nghĩa như một phương cách luật định cho phép mỗi người cầu viện đến công lý xin xác nhận hay che chở quyền lợi của mình"*. Nhà nghiên cứu Trần Thúc Linh cho rằng *"tổ quyền tức là có quyền đi kiện"*. Như vậy, "tổ quyền" chính là quyền kiện hay quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp. TS.Hoàng Ngọc Thịnh đã khẳng định trong Giáo trình Luật tố tụng dân sự của trường Đại học Luật Hà Nội năm 2009 rằng: *"Quyền khởi kiện vụ án dân sự là quyền tố tụng của công dân, pháp nhân và các tổ chức xã hội yêu cầu Tòa án nhân dân bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của mình, của tập thể Nhà nước hay của người khác đang bị tranh chấp hoặc vi phạm" [72, tr.109-110]*. Nhà nghiên cứu Tống Công Cường lại sử dụng thuật ngữ "quyền kiện dân sự" trong một nghiên cứu về pháp luật tố tụng dân sự dưới góc nhìn so sánh, đồng thời đưa ra ý kiến nhận xét: *"Quyền kiện dân sự là một quyền rất quan trọng của người dân. Tuy nhiên, việc đặt tên cũng như xác định nội hàm của quyền này cũng còn là một điều mới mẻ"* và *"việc gọi tên quyền kiện dân sự chỉ là một khái niệm mang tính khoa học"*. Cũng theo tác giả thì nội hàm của khái niệm quyền kiện dân sự rộng hơn so với quyền khởi kiện trong Bộ luật Tố tụng dân sự. Theo đó, quyền kiện dân sự không chỉ là quyền khởi kiện vụ án dân sự của nguyên đơn mà còn là quyền phản đối của bị đơn, quyền can thiệp vào quá trình tố tụng của chủ thể thứ ba là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan [16, tr.211-212]. Mặc dù được nghiên cứu dưới các tên gọi và thuật ngữ pháp lý khác nhau nhưng quyền khởi kiện đều được hiểu là một trong những quyền tố tụng dân sự. Khi chủ thể có quyền khởi kiện giả thiết quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm hoặc có tranh chấp thì chủ thể đó có thể tự mình khởi kiện hoặc được chủ thể khác trong phạm vi quyền hạn của mình có quyền khởi kiện vì lợi ích của chủ thể có quyền khởi kiện để yêu cầu Tòa án có thẩm quyền bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp

đó. Đặt trong mối quan hệ với pháp luật dân sự thì chủ thể có quyền khởi kiện trước hết là cá nhân, pháp nhân trong các quan hệ pháp luật dân sự giả thiết rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm. Bên cạnh đó, còn có những chủ thể khác tuy không có quyền và lợi ích bị xâm phạm nhưng được pháp luật trao cho quyền khởi kiện để bảo vệ lợi ích của người khác, lợi ích công cộng và lợi ích của Nhà nước.

Trên cơ sở những nhận thức chung nói trên về khởi kiện vụ án dân sự thì việc khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ có một số lưu ý sau:

Thứ nhất, dưới góc độ là các quy định của pháp luật tố tụng dân sự, khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ được hiểu là tập hợp các quy định của pháp luật tố tụng dân sự, lao động về khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ như quy định về điều kiện khởi kiện, phạm vi khởi kiện, hình thức, nội dung đơn khởi kiện, phương thức gửi đơn khởi kiện. Khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ là một bộ phận của hệ thống pháp luật tố tụng dân sự nói chung, tố tụng lao động nói riêng. Các quy định về khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ có mối liên hệ nội tại thống nhất với các nguyên tắc cơ bản và các quy định khác của pháp luật tố tụng dân sự, lao động cũng như với các quy phạm pháp luật khác trong hệ thống pháp luật lao động, dân sự nói chung và bao gồm những nội dung sau đây:

- Các quy định về điều kiện khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ: Theo đó, pháp luật tố tụng dân sự, lao động quy định về các điều kiện mà các chủ thể phải đáp ứng thì mới được thực hiện việc khởi kiện tại Tòa án như điều kiện về chủ thể, điều kiện về quan hệ pháp luật có tranh chấp chưa được giải quyết bằng bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật; điều kiện về thẩm quyền theo loại việc dân sự của Tòa án.

- Các quy định về phạm vi khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ.

- Các quy định về hình thức, nội dung đơn khởi kiện, phương thức xử lý đơn khởi kiện.

Dưới góc độ này thì khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ có thể được hiểu như sau: *Khởi kiện trong vụ án chấm dứt HĐLĐ là tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ phát sinh trong quá trình chủ thể thực hiện việc khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án có thẩm quyền để yêu cầu bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm phạm hay có tranh chấp.*

*Thứ hai, về chủ thể khởi kiện vụ án lao động (trong đó có chấm dứt HĐLĐ) cũng tồn tại hai quan điểm: i/ Chủ thể khởi kiện gồm cá nhân, cơ quan, tổ chức hoặc các chủ thể khác; ii/ chủ thể khởi kiện gồm cá nhân, pháp nhân và các chủ thể khác. Tuy nhiên, việc xác định nội hàm của chủ thể khởi kiện phải dựa trên mối quan hệ giữa chủ thể của quan hệ pháp luật nội dung và chủ thể của quan hệ pháp luật tố tụng [27, tr.30]. Trong QHLD tồn tại ba nhóm chủ thể: NSDLĐ – NLĐ – Đại diện các bên, trong đó tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ là tranh chấp cá nhân giữa NLĐ và NSDLĐ do đó họ là các chủ thể khởi kiện khi cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình có tranh chấp hay bị vi phạm. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp theo quy định pháp luật thì tổ chức đại diện (đặc biệt là tổ chức đại diện của NLĐ – công đoàn) trong phạm vi nhiệm vụ quyền hạn của mình có thể khởi kiện để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của thành viên tổ chức mình hoặc người đại diện khởi kiện cho đối tượng yếu thế trong QHLD (ví dụ: NLĐ chưa thành niên). Như vậy, chủ thể khởi kiện trong vụ án chấm dứt HĐLĐ có thể là cá nhân, pháp nhân, tổ chức. Dưới góc độ này, có thể quan niệm: *Khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ là việc NLĐ, NSDLĐ, tổ chức đại diện lao động hoặc các chủ thể khác theo quy định của pháp luật nộp đơn yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình hoặc của người khác theo quy định của pháp luật.**

Thứ ba, về thời hiệu khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ. Quy định về thời hiệu khởi kiện, yêu cầu Tòa án GQTC chấm dứt HĐLĐ có ý nghĩa đặc biệt quan trọng trong thực tiễn giải quyết các tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Quy định này không chỉ bảo đảm quyền khởi kiện, quyền và nghĩa vụ chứng minh của các bên (xác định chứng cứ), bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, pháp nhân mà còn bảo đảm việc giải quyết vụ án dân sự của cơ quan Tòa án được thuận lợi, bảo vệ kịp thời các quyền dân sự; đồng thời, có thể ổn định được các quan hệ dân sự, tạo nền tảng cho sự phát triển bền vững của xã hội.

Thời hiệu khởi kiện là một trong những vấn đề phức tạp nhất trong thực tiễn GQTC chấm dứt HĐLĐ. Thời hiệu được hiểu là khoảng thời gian do luật quy định được xác định từ thời điểm bắt đầu đến thời điểm kết thúc mà khi kết thúc khoảng

thời gian đó thì phát sinh một hậu quả pháp lý nhất định đối với chủ thể. Về mặt lý thuyết, vấn đề thời hiệu khởi kiện có ba nội dung cơ bản:

Thứ nhất, thời hạn mà người khởi kiện được quyền khởi kiện.

Thời hạn là một khoảng thời gian được giới hạn bởi hai đầu. Một đầu gọi là thời điểm bắt đầu của thời hạn còn đầu kia được gọi là thời điểm kết thúc thời hạn. Khoảng thời gian này có thể do các bên thỏa thuận, có thể do pháp luật định, có thể do cơ quan nhà nước có thẩm quyền ấn định. Thời hạn khởi kiện được xác định bằng 2 thời điểm (i) Thời điểm bắt đầu: được xác định cụ thể ngay tại thời điểm xác lập, được tính bằng các đơn vị thời gian cụ thể như phút, giờ, ngày, tháng, năm; (ii) Thời điểm kết thúc: được xác định cụ thể tại thời điểm kết thúc.

Thứ hai, thời điểm tính thời hiệu khởi kiện.

Thời hiệu khởi kiện vụ án dân sự thường được tính từ ngày người có quyền yêu cầu biết hoặc phải biết quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm, trừ trường hợp pháp luật có quy định khác. Tuy nhiên, có sự khác nhau nhất định về thời hiệu đối với vụ án dân sự, lao động, kinh doanh thương mại và vấn đề này thường được luật chuyên ngành ghi nhận.

Thứ ba, hậu quả pháp lý của việc khởi kiện quá thời hiệu quy định.

Việc kết thúc thời hiệu chỉ dẫn đến những hậu quả pháp lý nếu có những điều kiện do luật định. Tức là mặc dù đã hết thời hiệu khởi kiện nhưng Tòa án vẫn thụ lý yêu cầu của người khởi kiện. Trong quá trình giải quyết nếu có những điều kiện phù hợp với quy định của pháp luật về việc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện như (i) khoảng thời gian không tính vào thời hiệu khởi kiện (khoảng thời gian xảy ra sự kiện bất khả kháng hoặc trở ngại khách quan); (ii) Bên có nghĩa vụ đã thừa nhận một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện; Bên có nghĩa vụ thừa nhận hoặc thực hiện xong một phần nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện; Các bên đã tự hòa giải với nhau thì Tòa án vẫn giải quyết còn ngược lại thì Tòa án đình chỉ giải quyết vụ án.

Tuy nhiên, pháp luật các nước đều có quy định để điều chỉnh với các khoảng thời gian đặc biệt không tính vào thời hiệu khởi kiện hoặc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện.

Khoảng thời gian đặc biệt không tính vào thời hiệu khởi kiện được ghi nhận thông thường là khoảng thời gian xảy ra sự kiện bất khả kháng (là sự kiện xảy ra một cách khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép) hoặc trở ngại khách quan (là những trở ngại do hoàn cảnh khách quan tác động làm cho người có quyền, nghĩa vụ dân sự không thể biết về việc quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm hoặc không thể thực hiện được quyền, nghĩa vụ dân sự của mình) làm cho chủ thể có quyền khởi kiện, quyền yêu cầu không thể khởi kiện, yêu cầu trong phạm vi thời hiệu...

Việc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ có thể xảy ra trong một số trường hợp như: một bên đã thừa nhận một phần hoặc toàn bộ nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện; bên có nghĩa vụ thừa nhận hoặc thực hiện xong một phần nghĩa vụ của mình đối với người khởi kiện hoặc các bên đã tự hòa giải với nhau. Khi đó, thời hiệu khởi kiện vụ án được bắt đầu lại kể từ ngày tiếp theo sau ngày xảy ra các sự kiện này.

2.2.2.4 Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án có thể được tiếp cận với ý nghĩa là một lĩnh vực điều chỉnh pháp luật hoặc với tư cách là một hình thức tố tụng. Với ý nghĩa là một lĩnh vực điều chỉnh pháp luật, thì pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là tổng hợp các quy phạm pháp luật quy định về địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của chủ thể khi tham gia vào việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án. Theo đó, những nội dung thuộc phạm vi điều chỉnh của pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án bao gồm: những quan hệ (hoặc loại quan hệ) pháp luật nào được coi là tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, vấn đề tổ chức, hoạt động của hệ thống Tòa án thực hiện chức năng giải quyết TCLĐ cá nhân, địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của Tòa án, của Thẩm phán, Hội thẩm, Thư ký Tòa án, của các chủ thể tham gia tố tụng là NLĐ, NSDLĐ và trình tự, thủ tục tố tụng để giải quyết tranh chấp. Với tư cách là một hình thức tố tụng, thì pháp luật thủ

tục giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án là hệ thống các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ giữa Tòa án, Viện kiểm sát và người tham gia tố tụng phát sinh trong quá trình Tòa án giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Và theo đó, nội dung thuộc phạm vi điều chỉnh cũng bao gồm các vấn đề về địa vị pháp lý, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ tố tụng và trình tự, thủ tục giải quyết vụ việc tranh chấp. Hai cách tiếp cận nói trên đều có chung một mục đích là đều nhằm đạt tới hiệu quả tối đa của điều chỉnh pháp luật, nhưng có sự khác nhau ở đối tượng nghiên cứu. Nếu tiếp cận pháp luật thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án với ý nghĩa là một lĩnh vực điều chỉnh pháp luật, thì đối tượng nghiên cứu là những quan hệ tranh chấp phát sinh trong lĩnh vực lao động. Còn nếu tiếp cận pháp luật thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án với ý nghĩa là một hình thức tố tụng, thì đối tượng nghiên cứu trực tiếp là thủ tục tố tụng, với những đặc trưng được thể hiện qua các nguyên tắc cơ bản của hình thức tố tụng đó.

Trình tự, thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND là một quy trình khép kín từ lúc bắt đầu cho đến khi kết thúc. Pháp luật tố tụng nói chung và pháp luật thủ tục giải quyết GQTC chấm dứt HĐLĐ nói riêng đều được xây dựng với cơ cấu hoàn chỉnh, đồng bộ, với hệ thống các quy phạm quy định tương đối chặt chẽ về quyền, nghĩa vụ của mỗi chủ thể và trình tự, thủ tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó. So với thủ tục tố tụng dân sự nói chung thì sự khác biệt, đặc thù của thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án chủ yếu là ở nội dung pháp lý của các quy định riêng biệt. Ví dụ quy định về điều kiện và thủ tục yêu cầu tòa án giải quyết, thủ tục hòa giải tại Tòa án, thủ tục xem xét và ra phán quyết, cơ chế đảm bảo việc thi hành phán quyết.

Ở các quốc gia khác nhau thì thủ tục GQTC tại Tòa án là khác nhau. Tại các quốc gia mà hình thức tài phán Tòa án trong lĩnh vực lao động được sử dụng phổ biến thì cùng với việc tổ chức các Tòa án lao động độc lập (như Thái Lan, Philipin, Malaysia, Cộng hòa Liên bang Đức...), các quốc gia đó cũng có thủ tục tố tụng lao động riêng.

Tại Malaysia, trình tự, thủ tục về GQTC chấm dứt HĐLĐ do Chánh án quy định và phải được sự chấp thuận của Bộ trưởng Bộ Nhân lực. Việc tổ chức một phiên xử bởi 01 Thẩm phán hay có đại diện các bên Chánh án hoặc Bộ trưởng Bộ

Nhân lực quyết định (Luật quan hệ lao động - Chương VII. Tòa án lao động, Điều 25, 26, 27). Theo Điều 31 Đạo luật về quan hệ lao động, nếu các bên đạt được thỏa thuận trước khi Tòa án ra quyết định, Tòa án sẽ xem xét sự thỏa thuận đó khi ra phán quyết. Nếu các bên thỏa thuận được với nhau trước khi Tòa án bắt đầu giải quyết việc vụ việc thì Hội đồng xét xử chỉ cần một người để ghi nhận sự thỏa thuận của các bên [78, tr.222 - 226].

Tuy thủ tục tố tụng lao động của các quốc gia này có nhiều điểm tương đồng với thủ tục tố tụng dân sự nhưng về cơ bản vẫn có sự linh hoạt, mềm dẻo và phù hợp với tính chất đặc thù của QHLD [5, tr.89]. Do đó, hiệu quả giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại các quốc gia này cũng mang hiệu quả cao.

Sự khác nhau của pháp luật về thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tại Tòa án ở các quốc gia thể hiện hai xu hướng cơ bản sau [57, tr.64]:

Thứ nhất, xu hướng điều chỉnh bằng phương pháp mệnh lệnh. Phương pháp này mang tính chất phán xử bằng quyền lực nên thủ tục được quy định chặt chẽ, trình tự giải quyết vụ việc thường kéo dài.

Thứ hai, xu hướng điều chỉnh bằng phương pháp thỏa thuận. Phương pháp này dựa trên nguyên tắc tôn trọng và đảm bảo quyền định đoạt của các bên nên trình tự, thủ tục tiến hành giải quyết vụ việc đơn giản, giải quyết nhanh chóng.

Tại Việt Nam, GQTC chấm dứt HĐLĐ được thực hiện theo thủ tục thông thường. Tòa án về lao động được tổ chức trong hệ thống TAND và thực hiện chức năng chung là GQTC chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, trình tự, thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tuy được áp dụng theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự nhưng một số vấn đề liên quan đến thủ tục GQTC này được quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật khác. Do đó, khi áp dụng Bộ luật TTDS, TAND vẫn phải áp dụng quy định trong các văn bản quy phạm pháp luật khác. Cụ thể: Ngoài quy định của Bộ luật TTDS, TAND vẫn phải áp dụng quy định của BLLĐ liên quan đến các nguyên tắc giải quyết TCLĐ, thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân của tòa án, thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ cá nhân, hoặc quy định về quyền, nghĩa vụ của Công đoàn trong Luật Công đoàn...

Tóm lại, trình tự, thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND mang những yếu tố đặc trưng của thủ tục tài phán tư pháp, trong đó, TAND là chủ thể đóng vai trò trung tâm và có quyền ra phán quyết cuối cùng để GQTC. Để trình tự, thủ tục này đạt hiệu quả cao thì pháp luật về trình tự, thủ tục GQTC chấm dứt HĐLĐ phải được xây dựng dựa trên đặc điểm của chấm dứt HĐLĐ và tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và yêu cầu điều chỉnh của pháp luật với quan hệ này.

Kết luận chương 2

Chương 2 tập trung nghiên cứu khái quát các vấn đề lý luận cả về luật nội dung và luật hình thức. Nội dung chương đã làm rõ các vấn đề về khái niệm, đặc điểm chấm dứt HĐLĐ và giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Đặc biệt là chương 2 tập trung nghiên cứu nội dung lý luận pháp luật điều chỉnh chấm dứt HĐLĐ và pháp luật về giải quyết tranh chấp HĐLĐ tại TAND

Chương 2 tham khảo nhiều quan niệm, quy định của pháp luật lao động quốc tế về lý luận của Luận án với các hệ thống pháp luật khác nhau: Châu Âu lục địa, Anh – Mỹ và một số nước có sự đan xen của các hệ thống pháp luật khác nhau (Trung Quốc, Nga, ASEAN...)

Kết quả nghiên cứu chương 2 cho thấy, đến nay mặc dù Việt Nam đã có một hệ thống pháp luật nội dung về chấm dứt HĐLĐ và pháp luật tố tụng giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND khá hoàn chỉnh nhưng những vấn đề lý luận về chấm dứt HĐLĐ, giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND vẫn còn tồn tại những tranh luận hoặc sự khác biệt ít nhiều khác nhau về vấn đề này – đặc biệt trong quá trình áp dụng pháp luật chấm dứt HĐLĐ trong giải quyết tranh chấp tại TAND.

Kết quả nghiên cứu của chương 2 là tiền đề quan trọng để tác giả luận án tiếp tục triển khai các nội dung trong việc đánh giá thực trạng pháp luật về chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai và là cơ sở lý luận cho một số kiến nghị của luận án nhằm hoàn thiện pháp luật trong lĩnh vực này.

Chương 3

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

3.1. Thực trạng pháp luật chấm dứt hợp đồng lao động

3.1.1. Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

a/ Chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí hai bên

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên được hiểu là trường hợp HĐLĐ chấm dứt khi có một số sự kiện xảy ra nhưng trên cơ sở sự đồng thuận của hai bên. Sự kiện đó có thể là các bên chủ thể trong QHLD đã hoàn thành quyền và nghĩa vụ của mình hoặc hết thời hạn đã thỏa thuận trong hợp đồng, hoặc có sự kiện pháp lý xảy ra làm chấm dứt quan hệ pháp luật theo hợp đồng. Hiện các trường hợp này được quy định tại khoản 1, 2, 3 Điều 34 BLLĐ năm 2019, bao gồm:

Thứ nhất: Chấm dứt do hết hạn hợp đồng (trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 BLLĐ năm 2019)

Khi giao kết hợp đồng, các bên lựa chọn loại hợp đồng xác định thời hạn có nghĩa là đã thỏa thuận trước thời điểm chấm dứt hợp đồng hay thời điểm chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên. Sự thỏa thuận này được pháp luật thừa nhận và bảo đảm thực hiện. Về mặt pháp lý, kể từ thời điểm chấm dứt HĐLĐ, NLĐ và NSDLĐ không chịu sự ràng buộc về quyền và nghĩa vụ của mình trong hợp đồng và không bên nào được ép buộc bên kia phải tiếp tục thực hiện hợp đồng. Tuy nhiên, thực tiễn áp dụng đã phát sinh một số trường hợp đã hết hạn hợp đồng nhưng NLĐ hoặc NSDLĐ vẫn phải tiếp tục thực hiện nghĩa vụ của mình để đảm bảo quyền cho bên kia như:

- Gần đến ngày hết hạn hợp đồng, NLĐ không may bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp cần phải chữa trị dài ngày. Trong khi đó cũng theo quy định tại Điều 38 Luật an toàn, vệ sinh lao động năm 2015 thì NSDLĐ phải: Thanh toán phần chi phí đồng chi trả và những chi phí không nằm trong danh mục do bảo hiểm y tế chi trả đối với người lao động tham gia bảo hiểm y tế; Thanh toán tiền lương trong những ngày

điều trị; Bồi thường cho NLD bị bệnh nghề nghiệp hoặc bị tai nạn lao động không hoàn toàn do lỗi của NLD... Như vậy, HĐLĐ đã đến hạn thực hiện nhưng NSDLĐ vẫn phải thực hiện nghĩa vụ với NLD.

- Khoản 1 Điều 45 BLLĐ năm 2019: “1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7, 8 Điều 34 của Bộ luật này”. Việc quy định thời hạn báo trước của NSDLĐ với NLD không chỉ nhằm để các bên thể hiện ý chí về việc chấm dứt hay tiếp tục quan hệ lao động (ký HĐLĐ mới) mà còn sắp xếp thời gian hợp lý để thực hiện thủ tục thanh lý hợp đồng. Tuy nhiên, pháp luật lại chưa quy định hậu quả pháp lý của việc vi phạm nghĩa vụ thông báo này.

BLLĐ năm 2019 tiếp tục quy định trường hợp hết hạn hợp đồng nhưng không chấm dứt HĐLĐ, đó là: Trừ các trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177: “*Phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết đến hết nhiệm kỳ cho người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đang trong nhiệm kỳ mà hết hạn hợp đồng lao động*”. Ở đây BLLĐ năm 2019 đã kế thừa quy định này trong BLLĐ năm 2012. Như vậy, với sự thừa nhận quyền tự do công đoàn thì bên cạnh việc bảo đảm hoạt động cho tổ chức công đoàn thuộc hệ thống Tổng liên đoàn lao động Việt Nam thì các tổ chức đại diện khác của NLD cũng được bảo đảm. Đồng thời, nó đề cao hơn nữa trách nhiệm của NSDLĐ với mọi tổ chức đại diện NLD trong doanh nghiệp.

Quy định này cũng hoàn toàn phù hợp với Công ước số 135 Về việc Bảo vệ và những thuận lợi dành cho đại diện người lao động trong các doanh nghiệp, năm 1971. Luật lao động Chi Lê (năm 1976) cũng quy định nếu không được Tòa án phê chuẩn thì không được sa thải thành viên Ban chấp hành công đoàn, thành viên Ban chấp hành công đoàn được bảo lưu quyền này sáu tháng sau khi đã thôi Ban chấp hành (Điều 365).

Thứ hai: Hợp đồng lao động chấm dứt do đã hoàn thành công việc theo hợp đồng

Về mặt lý luận, công việc theo hợp đồng chính là đối tượng của hợp đồng. Do vậy, khi đối tượng không còn nữa thì HĐLĐ đương nhiên chấm dứt. Nhìn nhận

thực tế từ những quy định trên, có rất nhiều trường hợp mặc dù công việc đã hoàn thành nhưng HĐLĐ không đương nhiên bị chấm dứt. Đó là trường hợp mà công việc NSDLĐ thuê NLĐ thực hiện không đảm bảo như yêu cầu của NSDLĐ. Trong trường hợp này đã phát sinh thêm trách nhiệm bồi thường thiệt hại (*nếu NLĐ không làm lại công việc*) hoặc trách nhiệm sửa chữa để thỏa mãn với mục đích của NSDLĐ (*trong trường hợp NLĐ đồng ý sửa chữa làm lại công việc*). HĐLĐ mặc nhiên bị kéo dài đến thời điểm NLĐ làm lại xong công việc hoặc hoàn thành trách nhiệm bồi thường thiệt hại.

Thứ ba: HĐLĐ chấm dứt do thỏa thuận của các bên

Nguyên tắc của hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng là tự do thỏa thuận, tự do đình đoạt nhưng sự thỏa thuận của các bên phải không được trái với các quy định của pháp luật. Việc ghi nhận HĐLĐ đương nhiên chấm dứt khi có sự thỏa thuận của các bên là hoàn toàn phù hợp với nguyên tắc tự do hợp đồng. Điều này có nghĩa là, HĐLĐ mặc dù vẫn còn thời hạn hay công việc trong hợp đồng tuy chưa hoàn thành nhưng nếu các bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ thì trong trường hợp này pháp luật tôn trọng quyền tự do thỏa thuận của các bên và HĐLĐ sẽ đương nhiên chấm dứt.

b/ Trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí của chủ thể thứ ba hoặc do sự biến pháp lý

Về chấm dứt HĐLĐ do ý chí của chủ thể thứ ba hoặc do sự biến pháp lý nhất định. Tại các khoản 4, 5, 6, 7 Điều 34 BLLĐ năm 2019 quy định các trường hợp HĐLĐ chấm dứt do ý chí của bên thứ ba hoặc do sự biến pháp lý, mà cụ thể là theo quyết định, bản án có hiệu lực của Tòa án.

Khi NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án; NSDLĐ không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động... HĐLĐ đương nhiên chấm dứt vì phải ưu tiên việc thi hành bản án và quyết định của Tòa; mặt khác, lúc này NLĐ đã bị hạn chế năng lực chủ thể nên không thể đảm đương tiếp tục công việc như đã thỏa thuận.

c/ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

c1/ Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ do NLĐ chủ động được quy định tại Điều 35 BLLĐ năm 2019. So với BLLĐ năm 2012 về trước thì quy định của BLLĐ năm 2019 có sự thay đổi rất lớn về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Theo đó, NLĐ với bất cứ loại hợp đồng nào cũng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do nhưng phải báo trước với một thời hạn nhất định.

Bên cạnh đó, tại Điều 39 BLLĐ năm 2019 cũng quy định về trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật như sau: “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định tại các điều 35, 36 và 37 của Bộ luật này*”.

Theo quy định này có thể hiểu, nếu NLĐ chấm dứt HĐLĐ không đúng với các căn cứ quy định tại Điều 35 thì bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật.

c2/ Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ do NSDLĐ chủ động được quy định tại Điều 36 BLLĐ năm 2019 gồm:

Thứ nhất: *Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở (điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019)*

Như vậy, việc thường xuyên không hoàn thành công việc của NLĐ chỉ căn cứ duy nhất vào mức độ hoàn thành nhiệm vụ được quy định ở quy chế và quy chế này có ý kiến của tổ chức đại diện tại cơ sở. Quy định như vậy vừa đảm bảo quyền chủ động cho NSDLĐ trong việc quản lý lao động vừa đảm bảo sự tham gia ý kiến của NLĐ trong doanh nghiệp.

Thứ hai, *Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng*

mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động (điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019).

Quan hệ HĐLĐ cũng được xây dựng dựa trên cơ sở lợi ích. NSDLĐ giao kết HĐLĐ với NLĐ nhằm mục đích thu lợi nhuận từ việc khai thác sức lao động của NLĐ. Do đó khi NLĐ ốm đau, điều trị lâu ngày cũng như quyền lợi của NSDLĐ trong HĐLĐ đã giao kết không còn được đảm bảo. Vì vậy, pháp luật cho phép NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong trường hợp này là hợp lý.

Để tạo điều kiện cho NLĐ có cơ hội tiếp tục được làm việc, BLLĐ cũng quy định, khi sức khỏe của NLĐ bình phục thì NLĐ được xem xét để tiếp tục giao kết HĐLĐ.

Thứ ba, Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc (điểm c khoản 2 Điều 36).

Những rủi ro trên nằm ngoài ý chí chủ quan của NSDLĐ, NSDLĐ không thể dự đoán trước được và dù cho NSDLĐ đã dùng mọi biện pháp nhưng vẫn không khắc phục được dẫn đến việc NSDLĐ phải điều chỉnh quy mô sản xuất theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền như di dời hoặc thu hẹp địa điểm sản xuất, kinh doanh để đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh được diễn ra thuận lợi hơn. Điều này đồng nghĩa với việc phải cắt giảm nhân công. Vì vậy, trong trường hợp này NSDLĐ được pháp luật thừa nhận và cho phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ để đảm bảo lợi ích của doanh nghiệp cũng như cho những NLĐ còn lại.

Thứ tư, Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này (điểm d khoản 1 Điều 36).

Điều 31 BLLĐ năm 2019 quy định:

“Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp

đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.”

Như vậy, sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn HĐLĐ thì NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc, nếu NLĐ không có mặt trong thời gian này thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ. Quy định này giúp NSDLĐ được chủ động nhân sự đảm bảo cho hoạt động ổn định của doanh nghiệp.

Thứ năm, *Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác* (Điểm d, khoản 2 Điều 36)

Tương tự quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ thì khi NLĐ đủ tuổi nghỉ hưu nhưng NSDLĐ không muốn sử dụng tiếp vì những lý do khác nhau thì họ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (trừ trường hợp có sự thỏa thuận khác). Quy định này nhằm tạo sự chủ động cho NSDLĐ trong việc lựa chọn nhân sự phù hợp với vị trí việc làm, điều kiện sử dụng lao động.

Thứ sáu, *Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên* (Điểm e, khoản 2 Điều 36)

Đây là quy định mới trong BLLĐ năm 2019. Theo các BLLĐ trước đây thì đây là căn cứ để kỷ luật sa thải NLĐ. Tuy nhiên, thực tiễn thực hiện cho thấy do thủ tục sa thải yêu cầu phải hợp kỷ luật lao động với sự có mặt của NLĐ, trong khi NLĐ đã tự ý bỏ việc thì đương nhiên họ sẽ không đến dự họp kỷ luật lao động dẫn đến khó khăn về thủ tục cho NSDLĐ và hơn nữa khi NLĐ đã tự ý bỏ việc không có lý do chính đáng tức là họ đã chủ động chấm dứt quan hệ lao động. Vì vậy, trao quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ cho NSDLĐ trong trường hợp này là phù hợp.

Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 4 Điều 125 NSDLĐ có quyền sa thải NLĐ khi: “4. *Người lao động tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng*”. Vậy, khi NLĐ tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục trong một tháng mà không có lý do chính đáng thì thay cho việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ sa thải NLĐ có được không?. Hiện cũng có quan điểm khác nhau về vấn đề này. Có quan điểm cho rằng, theo đúng quy định pháp luật thì nếu bỏ việc liên tục 5 ngày thì phải áp dụng điểm e, khoản 2 Điều 36 chứ không áp dụng hình

thức sa thải theo khoản 4 Điều 125. Xong nghiên cứu sinh cho rằng, trường hợp này áp dụng đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay kỷ luật sa thải là quyền của NSDLĐ chứ không thể máy móc theo quy định có tính câu chữ của pháp luật. Bởi vì, tự ý bỏ việc 5 ngày liên tục trong một tháng là đã thỏa mãn quy định tại khoản 4 Điều 125 để sa thải.

Thứ bảy, Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động (Điểm g, khoản 2 Điều 36)

Tương tự quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD. Trong trường hợp khi giao kết HĐLĐ mà NLD cung cấp thông tin không trung thực ảnh hưởng đến việc tuyển dụng lao động thì NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, thông tin như thế nào là ảnh hưởng đến tuyển dụng lao động thì không phải bao giờ cũng thống nhất về nhận thức và giống nhau với các vị trí việc làm khác nhau (ví dụ: Họ tên, tuổi, nơi cư trú, tình trạng hôn nhân, văn bằng chứng chỉ...). Điều này có nguy cơ bất lợi với NLD nếu NSDLĐ lạm dụng quy định này để coi đó là lý do đơn phương chấm dứt HĐLĐ [14, tr117].

Như vậy, khác với NLD thì với bất cứ loại HĐLĐ nào NSDLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ đều phải có lý do.

Ngoài ra, NSDLĐ còn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD trong trường hợp ngoại lệ là:

** Khi thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42 BLLĐ năm 2019)*

Trong nền kinh tế thị trường luôn diễn ra sự cạnh tranh gay gắt về giá cả và chất lượng sản phẩm. Vì thế mọi doanh nghiệp đều không ngừng nâng cao năng suất lao động dựa trên cơ sở của khoa học kỹ thuật. Để có thể tồn tại và cạnh tranh được, các doanh nghiệp cần phải thay đổi và cải tiến không ngừng. Hơn nữa, trong xã hội công nghệ ngày nay, các máy móc đang dần thay thế con người, tạo ra năng suất cao hơn rất nhiều. Sản phẩm tạo ra càng tốn ít chi phí thì càng có lợi cho quá trình cạnh tranh. Việc giảm thiểu nhân công và thay thế bằng máy móc là điều đương nhiên. Ngoài ra, do tác động của khủng hoảng kinh tế thế giới và khu vực có tác động mạnh mẽ đến nền kinh tế Việt Nam, các doanh nghiệp Việt Nam ít nhiều

đều bị ảnh hưởng. Khoản 1, 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019 quy định những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ và vì lý do kinh tế.

Trong trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà ảnh hưởng đến việc làm hoặc có nguy cơ mất việc làm, NSDLĐ phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của BLLĐ năm 2019. Nếu không thể giải quyết được việc thì NSDLĐ được quyền cho NLĐ thôi việc nhưng phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định tại Điều 47 của BLLĐ năm 2019. Cho thôi việc với NLĐ trong trường hợp này thì NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh (Khoản 6 Điều 44 BLLĐ năm 2019).

** Khi chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 43 BLLĐ năm 2019) mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều NMLĐ thì NSDLĐ phải xây dựng phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 của BLLĐ. NSDLĐ tại và NSDLĐ kế tiếp có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua. NLĐ bị thôi việc thì được nhận trợ cấp mất việc làm theo quy định tại Điều 47 BLLĐ.*

Về trường hợp này, có ý kiến cho rằng đây không phải là quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ vì đó là trường hợp “NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ”, tức là khi có các sự kiện trên mà NLĐ thuộc diện dôi dư thì buộc họ phải tự giác chấm dứt HĐLĐ. Quan điểm như trên là không hợp lý, bởi lẽ, nguyên nhân dẫn đến NLĐ không có việc làm ở đây là không phải do NLĐ, do đó không có lý do gì để buộc NLĐ phải chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp này và trên thực tế cũng không có NLĐ nào muốn làm như vậy. Chính vì vậy, căn cứ này được coi là quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ sẽ hợp lý hơn.

Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 còn hạn chế quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Điều 37 BLLĐ năm 2019 quy định những trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Như vậy, so với NLĐ thì quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ bị hạn chế hơn. NSDLĐ chỉ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi có một

trong các căn cứ quy định tại Điều 36, BLLĐ và trong một số trường hợp đặc biệt quy định ở Điều 42, Điều 43 BLLĐ 2019 mà không phân biệt đó thuộc loại hợp đồng gì. Khác với NSDLĐ, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ rộng hơn. Đối với bất cứ loại hợp đồng nào NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần phải viện dẫn một căn cứ nào, chỉ cần đảm bảo thời hạn báo trước. Quy định như trên có ý nghĩa trong việc đảm bảo quyền tự do việc làm cho NLĐ, tránh được tình trạng NLĐ bị “cột chặt” suốt đời vào một doanh nghiệp.

d/ Chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 4 Điều 124 BLLĐ 2019

Thực chất của hình thức xử lý kỷ luật sa thải đó là NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ do đã có hành vi vi phạm nghiêm trọng kỷ luật lao động, vi phạm pháp luật hình sự...Điều 125 BLLĐ năm 2019 quy định những trường hợp áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải.

3.1.2. Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

Thủ tục chấm dứt HĐLĐ là những quy định về trình tự thủ tục mà các bên phải tuân thủ khi chấm dứt HĐLĐ. Việc quy định chấm dứt HĐLĐ phải tuân thủ theo đúng quy trình mà pháp luật quy định có ý nghĩa quan trọng. Bởi trong quá trình thực hiện thủ tục này các bên cũng sẽ xem lại, cân nhắc quyết định của mình, quyền lợi của NLĐ vì thế sẽ được đảm bảo hơn. Chính vì thế mà thủ tục chấm dứt HĐLĐ cũng sẽ quyết định đến tính hợp pháp của việc chấm dứt hợp. Nếu vi phạm về thủ tục (dù có đúng về căn cứ) thì vẫn bị coi là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật và phải chịu trách nhiệm nhất định.

a/ Đương nhiên chấm dứt hợp đồng lao động

Đương nhiên chấm dứt HĐLĐ là chấm dứt HĐLĐ do có sự thỏa thuận của các bên, do ý chí của người thứ ba có thẩm quyền hoặc trong trường hợp NLĐ chết. Nó có đặc trưng không phụ thuộc vào ý chí đơn phương của NLĐ hoặc NSDLĐ. Đây chính là điểm khác biệt giữa đương nhiên chấm dứt HĐLĐ và đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ hoặc NSDLĐ. Chính đặc trưng này của các trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ mà hầu hết các trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ các bên không cần phải báo trước và không cần bất cứ thủ tục nào. Bởi lẽ

các trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ các bên đã có sự thống nhất ý chí hoặc thực hiện theo quy định của pháp luật nên không cần báo trước nhằm tránh làm mất thời gian của các bên. Thủ tục chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp đương nhiên chấm dứt HĐLĐ được quy định trong BLLĐ 2012 về cơ bản được quy định tương tự như các BLLĐ sửa đổi trước đây.

b/ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

b1/ Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NLD phải thực hiện nghĩa vụ báo trước đối với NSDLĐ nhằm tạo điều kiện chủ động cho NSDLĐ tìm kiếm nhân lực thay thế, đảm bảo sự ổn định của hoạt động sản xuất. Thời hạn báo trước được BLLĐ quy định khác nhau tùy thuộc vào loại HĐLĐ xác định thời hạn hay không xác định thời hạn. Theo đó, NLD đều phải thực hiện thủ tục báo trước đối với NSDLĐ trong mọi trường hợp với thời gian báo trước khác nhau theo khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019, Điều 7 Nghị 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động (3 ngày, 30 ngày, 45 ngày tùy loại HĐLĐ, 120 ngày với ngành nghề, công việc đặc thù). Tuy nhiên, khoản 2 Điều 35 quy định trong một số trường hợp NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Nói chung, đây là các trường hợp liên quan đến lỗi của NSDLĐ hoặc liên quan đến vấn đề nhân thân của NLD.

Hiện nay, theo quy định tại BLLĐ năm 2019 thì việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD không cần căn cứ pháp lý. Vì vậy, việc không tuân thủ thời hạn báo trước nói trên chưa đảm bảo đầy đủ tính pháp lý của hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Vi phạm thời hạn báo trước đồng nghĩa với việc NLD vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

Việc quy định về thủ tục báo trước đối với NLD như trên là những quy định đúng đắn xuất phát từ lợi ích kinh tế của NSDLĐ. Giữ vai trò cán cân công bằng, đảm bảo sự hài hòa giữa quyền và lợi ích của các chủ thể trong các quan hệ pháp luật, bên cạnh việc bảo vệ NLD, pháp luật lao động cũng không thể bỏ qua lợi ích của NSDLĐ. Việc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không báo trước hoặc báo trước nhưng không đúng, đủ thời hạn theo quy định của pháp luật đẩy NSDLĐ vào thế

bị động, không có thời gian chuẩn bị trước, họ sẽ gặp khó khăn trong việc tìm NLĐ thay thế, ảnh hưởng tới hoạt động kinh doanh sản xuất. Vì vậy, vi phạm nghĩa vụ báo trước khi chấm dứt HĐLĐ cũng là vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

b2/ Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Các loại thủ tục mà NSDLĐ phải tuân thủ tùy từng trường hợp chấm dứt HĐLĐ, đó là: thủ tục báo trước, thủ tục trao đổi, thống nhất ý kiến tổ chức đại diện tập thể NLĐ và những thủ tục khác.

** Thủ tục báo trước*

Việc NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ sẽ gây ảnh hưởng lớn đến NLĐ và gia đình của họ. Vì thế, ngoài việc pháp luật quy định các căn cứ cho phép NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì pháp luật còn quy định thủ tục tương đối chặt chẽ nhằm hạn chế hành vi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật của NSDLĐ.

Báo trước là thủ tục bắt buộc mà bất cứ chủ thể nào muốn chấm dứt HĐLĐ cũng phải thực hiện, và NSDLĐ không phải đối tượng được loại trừ. Thủ tục này không chỉ áp dụng riêng với trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, mà ngay cả khi việc chấm dứt HĐLĐ hết hạn theo khoản 1 Điều 36 BLLĐ. Thủ tục báo trước khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ được quy định tại Khoản 2 Điều 38 và Khoản 1 Điều 47 BLLĐ, cụ thể như sau:

- Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước bằng văn bản (Khoản 1 Điều 45 BLLĐ năm 2019) với thời hạn theo quy định tại khoản 2, 3 Điều 36 BLLĐ năm 2019 và Điều 7 Nghị 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động (3 ngày, 30 ngày, 45 ngày tùy loại HĐLĐ, 120 ngày với ngành nghề, công việc đặc thù). Nhìn chung, thời hạn báo trước trong BLLĐ năm 2019 không có nhiều thay đổi so với BLLĐ năm 2012 và đều nhằm mục đích để các bên biết trước về thông tin cũng như có sự chuẩn bị cho sự kiện chấm dứt HĐLĐ – dù một bên không mong muốn.

- Khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên (khoản 1,2,3 Điều 34) thì phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ về việc chấm dứt HĐLĐ trước khi kết thúc hợp đồng (theo Khoản 1 Điều 45 BLLĐ). Có nghĩa là NSDLĐ không phải nêu ra lí

do chấm dứt mà chỉ cần thực hiện thủ tục báo trước với NLD.

Đây được hiểu là khoảng thời gian để NLD có thể chuẩn bị và tìm một công việc mới sau khi bị chấm dứt HĐLĐ, cũng như là khoảng thời gian để NSDLĐ thực hiện các thủ tục để ra quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD theo trình tự pháp luật lao động. Khi NSDLĐ có căn cứ hợp pháp để chấm dứt HĐLĐ với NLD, nếu họ không thực hiện thủ tục báo trước về việc chấm dứt hợp đồng hoặc thực hiện không đúng với thời gian cho phép, thì việc chấm dứt HĐLĐ đó của NSDLĐ là hành vi vi phạm pháp luật.

** Thủ tục trao đổi, thống nhất ý kiến với tổ chức đại diện tập thể NLD*

Căn cứ khoản 6 Điều 42 BLLĐ thì:

“Việc cho thôi việc đối với người lao động theo quy định tại Điều này chỉ được tiến hành sau khi đã trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở mà người lao động là thành viên và thông báo trước 30 ngày cho Ủy ban nhân dân cấp tỉnh và cho người lao động.”

Thủ tục trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở là yêu cầu cần thiết mà NSDLĐ phải tuân thủ khi muốn chấm dứt HĐLĐ với một số lượng lớn NLD. Tiền đề của quy định này xuất phát từ thủ tục tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Tuy nhiên, trên thực tế không phải tất cả doanh nghiệp đều có tổ chức Công đoàn, hơn nữa, việc áp dụng thủ tục này khi chấm dứt HĐLĐ với một hoặc một số ít cá nhân lao động sẽ kéo dài thời gian không cần thiết, do vậy, BLLĐ 2019 đã điều chỉnh quy định của pháp luật đối với thủ tục này phù hợp hơn với thực tế khách quan. Sự thay đổi này đã phần nào cải thiện được những bất cập của quy định cũ trong bối cảnh tự do công đoàn hiện nay và hạn chế sự vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ từ phía NSDLĐ, trong khi vẫn đảm bảo lợi ích cho NLD. Nếu NSDLĐ không thực hiện thủ tục này theo đúng quy định thì họ đã vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

Theo khoản 3 Điều 177 BLLĐ:

“Phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động,

chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa 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 cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.”

Tổ chức đại diện lao động có chức năng chính là bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Việc pháp luật quy định NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với Ban lãnh đạo của tổ chức đại diện trước khi chấm dứt HĐLĐ với thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện là hợp lý và cần thiết. Đối với doanh nghiệp có tổ chức công đoàn hoặc đại diện lao động tại cơ sở, đây chính là tổ chức đại diện cho NLĐ. Vai trò của tổ chức này trong doanh nghiệp là rất quan trọng khi mà phải thông qua họ, NSDLĐ mới được phép chấm dứt HĐLĐ với một số lượng lớn NLĐ theo quy định tại khoản 6 Điều 42 BLLĐ 2019. Do đó, việc chấm dứt HĐLĐ với một thành viên của tổ chức này không thể chỉ dựa vào ý chí chủ quan của NLĐ mà cần được thỏa thuận bằng văn bản với Ban lãnh đạo tổ chức đại diện lao động tại cơ sở. Thủ tục báo cáo với cơ quan, tổ chức có thẩm quyền chỉ được thực hiện trong trường hợp NSDLĐ và Ban lãnh đạo tổ chức đại diện lao động tại cơ sở không thỏa thuận được. Sau 30 ngày, NSDLĐ có quyền quyết định và tự chịu trách nhiệm về quyết định của mình.

** Thủ tục khác khi chấm dứt HĐLĐ*

Đó là trường hợp NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ theo căn cứ quy định tại khoản 11 Điều 34 BLLĐ. Với mỗi trường hợp khác nhau, pháp luật yêu cầu chủ thể chấm dứt HĐLĐ phải tuân thủ theo các thủ tục cụ thể. Việc không thực hiện hoặc thực hiện không đúng những quy định này bị coi là vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ.

Trước hết, BLLĐ năm 2019 dành hẳn một điều luật để quy định về nghĩa vụ

của NSDLĐ trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Theo Khoản 3, Khoản 4 Điều 42 BLLĐ thì trách nhiệm của NSDLĐ trong trường hợp này là xây dựng và thực hiện phương án lao động (Điều 44 BLLĐ), bao gồm: Danh sách và số lượng NLD tiếp tục được sử dụng, NLD đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; Danh sách và số lượng NLD nghỉ hưu; Danh sách và số lượng NLD được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; NLD phải chấm dứt HĐLĐ; Biện pháp và nguồn tài chính đảm bảo thực hiện phương án. Phương án này phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể NLD tại cơ sở. Sau khi xây dựng phương án sử dụng lao động, NSDLĐ mới có quyền chấm dứt HĐLĐ với NLD, đồng thời thanh toán cho họ khoản trợ cấp mất việc làm theo quy định của pháp luật.

Nghĩa vụ xây dựng phương án sử dụng lao động trước khi chấm dứt HĐLĐ được coi là biện pháp mà thông qua đó Nhà nước buộc NSDLĐ phải đảm bảo việc làm cho NLD trong khả năng có thể. Việc không thực hiện đúng trách nhiệm này của NSDLĐ là hành vi vi phạm pháp luật. Đối với trường hợp NSDLĐ cho NLD thôi việc vì lý do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì theo Điều 43 BLLĐ thì họ cũng phải lập phương án sử dụng lao động. Nếu NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLD theo căn cứ này mà trước đó không xây dựng phương án sử dụng lao động hoặc phương án đó không đáp ứng được các yêu cầu theo Điều 46 BLLĐ thì họ đã vi phạm pháp luật.

Trường hợp NSDLĐ sa thải NLD, NSDLĐ phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các thủ tục xử lý vi phạm kỷ luật lao động quy định tại khoản 1 Điều 122 BLLĐ. Theo đó: NSDLĐ phải chứng minh được lỗi của NLD; Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở; NLD phải có mặt và có quyền tự bào chữa, nhờ luật sư hoặc nhờ người khác bào chữa; trường hợp là người dưới 18 tuổi thì phải có sự tham gia của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật; Việc xử lý kỷ luật phải được lập thành biên bản. Không thực hiện hoặc thực hiện không đúng trình tự xử lý kỷ luật như trên, việc sa thải NLD của chủ sử dụng lao động là vi phạm pháp luật.

3.1.3. Hậu quả pháp lý của việc chấm dứt hợp đồng lao động

a/ Hậu quả pháp lý đối với người sử dụng lao động

a1/ *Chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp*

Để bảo vệ quyền và lợi ích của các bên khi kết thúc QHLD pháp luật quy định về trách nhiệm pháp lý của các bên khi chấm dứt HĐLĐ.

Theo khoản 2 Điều 48, NSDLĐ phải có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, trường hợp đặc biệt có thể kéo dài nhưng không quá 30 ngày. Có thể hiểu các khoản phải thanh toán ở đây bao gồm các khoản tiền nợ, tiền bồi thường, bảo hiểm và các khoản trợ cấp liên quan đến HĐLĐ được quy định thành những chế định cụ thể tại các Điều 46, Điều 47 BLLĐ năm 2019. Do đó, khi HĐLĐ chấm dứt, ngoài các khoản bắt buộc phải thanh toán theo chế định cụ thể đã được quy định trong luật, việc NSDLĐ không thanh toán các khoản tiền nợ hay tiền bồi thường cho NLĐ phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng cũng là hành vi vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ.

a2/ Chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Việc vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là hành vi phá vỡ QHLD trái ý muốn của NLĐ, người bị thiệt hại nhiều nhất trong trường hợp này là NLĐ. Vì vậy, pháp luật quy định trách nhiệm pháp lý cụ thể cũng như những biện pháp xử phạt đối với NSDLĐ để bảo vệ tối đa quyền làm việc, lợi ích của NLĐ và hạn chế đến mức thấp nhất sự vi phạm pháp luật của NSDLĐ.

Theo Điều 41 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật có trách nhiệm:

- Phải nhận NLĐ trở lại làm việc theo HĐLĐ đã giao kết và phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày NLĐ không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ

Việc nhận NLĐ trở lại làm việc là việc cần thiết, vì hành vi chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ là trái pháp luật, vì vậy, để khắc phục hậu quả cần phải khôi phục lại QHLD đã mất đi và phần nào bù đắp cho NLĐ một số lợi ích bị vi phạm từ hành vi này. Chế tài này cũng phù hợp với thông lệ quốc tế, phù hợp với tinh thần của các quy định hiện hành trong Bộ luật dân sự năm 2015 về trách nhiệm dân sự mà theo đó, bên vi phạm nghĩa vụ dân sự phải thực hiện đúng nghĩa vụ của mình đối với bên bị vi phạm. Trách nhiệm bồi thường này là cần thiết nhằm bù đắp một phần hoặc

toàn bộ những tổn thất về tinh thần cũng như vật chất cho NLD.

Trường hợp vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NLD một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước.

- Trường hợp NLD không muốn tiếp tục làm việc, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định nói trên, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ.

Đây là trách nhiệm đương nhiên mà NSDLĐ buộc phải thực hiện. Tuy nhiên, hạn chế của quy định này là khoản tiền trợ cấp thôi việc chỉ được áp dụng đối với những NLD có đủ điều kiện để hưởng, cụ thể là đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên. Như vậy, NSDLĐ vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ đối với NLD không đủ điều kiện theo luật định sẽ không phải thực hiện chế tài này.

- Trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại NLD và NLD đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường theo quy định tại khoản 1 Điều này và trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của BLLĐ, hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo HĐLĐ để chấm dứt HĐLĐ.

Pháp luật lao động luôn tạo mọi điều kiện cho các bên có quyền tự quyết trong QHLD. NLD có thể lựa chọn tiếp tục làm việc cho NSDLĐ sau khi bị vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ. Dữ liệu cho trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong HĐLĐ, pháp luật linh động tạo điều kiện cho hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng sau khi khôi phục QHLD. Tuy nhiên, trong trường hợp hai bên không thỏa thuận được thì NSDLĐ có được phép đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLD hay không là điều mà pháp luật còn bỏ ngỏ. Và, hệ quả pháp lý trong trường hợp này là gì vẫn chưa có quy định cụ thể của pháp luật lao động.

Qua những nội dung trên cho thấy về cơ bản trách nhiệm của NSDLĐ khi vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ bao gồm: Khôi phục lại QHLD đã bị phá vỡ và bù đắp những quyền lợi của NLD đã bị ảnh hưởng do hành vi vi phạm pháp luật của NSDLĐ.

Đặt trong sự so sánh với trách nhiệm pháp lý của NLD khi vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ, một điểm khác biệt cơ bản là NLD không phải khôi phục lại

QHLĐ đã bị phá vỡ. Điều này là phù hợp bởi: QHLĐ là một quan hệ kinh tế nhưng nó mang tính xã hội sâu sắc vì nó được thiết lập giữa hai chủ thể bất bình đẳng với nhau về địa vị kinh tế. Mặt khác, trong QHLĐ, NLD phải chịu sự điều hành và quản lý của NSDLĐ. Tất cả những đặc điểm trên dễ dẫn tới sự bóc lột sức lao động của NSDLĐ. Vì vậy, việc buộc NLD phải trở về làm việc với NSDLĐ là khó có thể chấp nhận được. Nó không những không cải thiện được QHLĐ cũ đã bị phá vỡ mà có thể gây những bất lợi cho NLD trong quá trình lao động, trong khi nguyên tắc bảo vệ NLD là tư tưởng chủ đạo hàng đầu của Nhà nước. Ngoài ra, vấn đề tìm NLD thay thế không phải là vấn đề quá phức tạp đối với NSDLĐ trong thị trường lao động nước ta hiện nay.

Xuất phát từ mục đích bảo vệ quyền lợi NLD – bên yếu thế hơn trong QHLĐ, Nhà nước đã cân nhắc tính lợi hại của các biện pháp chế tài sao cho hiệu quả nhất. Khi NSDLĐ vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ thì ý đồ bất hợp tác đã có, buộc họ nhận lại NLD chỉ là vấn đề hình thức. Tương tự, buộc NLD vi phạm pháp luật quay trở lại làm việc là không thực tế. Trong trường hợp này, hình thức bồi thường có thể làm cho các bên đỡ khó khăn và thiệt hại hơn. Với người bị vi phạm – đó là sự công bằng của pháp luật. Với người vi phạm thì sự giáo dục, răn đe của pháp luật có tác dụng nâng cao ý thức pháp luật của bản thân.

Nhìn chung, với những chế tài nêu trên của BLLĐ, về cơ bản đã bao quát khá đầy đủ ý nghĩa của vấn đề trách nhiệm pháp lý. Đó là sự khôi phục trạng thái hợp pháp của quan hệ xã hội, sự bù đắp những thiệt hại của bên bị vi phạm và ý nghĩa giáo dục cũng như ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật về chấm dứt HĐLĐ trên thực tế.

b/ Hậu quả pháp lý đối với người lao động

b1/ Chấm dứt hợp đồng lao động hợp pháp

Khi NLD chấm dứt HĐLĐ đúng căn cứ và thực hiện đúng nghĩa vụ báo trước tức là NLD chấm dứt hợp đồng hợp pháp, đương nhiên lúc này NLD sẽ được giải phóng khỏi nghĩa vụ thực hiện HĐLĐ (trừ trường hợp có thỏa thuận về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, công nghệ và việc bồi thường khi vi phạm), họ có quyền tự do tìm kiếm việc làm mới và NSDLĐ cũng có thể tìm NLD mới. Pháp luật lao động quy định, khi chấm dứt HĐLĐ đúng pháp luật NLD sẽ

được hưởng quyền lợi sau:

Thứ nhất, NLD được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc

Chế độ trợ cấp thôi việc là một trong những chế độ đảm bảo cho NLD sau khi chấm dứt HĐLĐ. Trong một số trường hợp trợ cấp thôi việc được coi như là một dạng của chế độ trợ cấp thất nghiệp. Mặt khác nó còn có ý nghĩa xã hội to lớn, là công cụ hữu hiệu để trợ giúp NLD ổn định cuộc sống trong thời gian tìm kiếm công việc mới.

Theo quy định tại Điều 46 BLLĐ năm 2019, khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLD có thời gian làm việc thường xuyên trong doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức từ đủ 12 tháng trở lên, NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc, cứ mỗi năm làm việc là nửa tháng lương, trừ thời gian NLD đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (cách tính thời gian làm việc, trợ cấp thôi việc... được hướng dẫn cụ thể tại Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP).

Thứ hai, NLD được hưởng chế độ trợ cấp mất việc làm

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, cạnh tranh là một yếu tố không thể thiếu trên thương trường. Để tồn tại và phát triển các doanh nghiệp buộc phải cạnh tranh gay gắt với nhau bằng rất nhiều biện pháp. Môi trường kinh doanh, chính sách pháp luật, suy thoái kinh tế, sự xuất hiện của các đối thủ mới, kinh doanh thua lỗ, rủi ro từ thiên tai hoả hoạn v.v... là những yếu tố tác động rất lớn đến doanh nghiệp và đặt doanh nghiệp vào yêu cầu cần có sự thay đổi, có thể là mở rộng sản xuất nhưng cũng có thể là thay đổi cơ cấu công nghệ, thu hẹp sản xuất khiến NLD bị mất việc làm.

Xét về mặt ngữ nghĩa, trợ cấp mất việc làm có thể hiểu là khoản trợ cấp NLD được hưởng khi công việc mà họ đang thực hiện không còn do việc thay đổi cơ cấu, sáp nhập, chia tách doanh nghiệp,... từ đó dẫn đến mất việc.

NLD đã làm việc thường xuyên từ đủ 12 tháng trở lên được hưởng trợ cấp mất việc làm trong các trường hợp sau: *Một là*, NLD bị mất việc làm trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế (Điều 42 BLLĐ 2019); *Hai là*, NLD bị mất việc làm trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách, bán, cho thuê, chuyển nhượng.... doanh nghiệp, hợp tác xã (Điều 43 BLLĐ 2019). Về nguyên tắc,

trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách.... doanh nghiệp, hợp tác xã thì NSDLĐ kế tiếp phải chịu trách nhiệm tiếp tục sử dụng sổ lao động hiện có và tiến hành sửa đổi, bổ sung HĐLĐ. Tuy nhiên, nếu người sử dụng cho NLĐ thôi việc trong trường hợp này thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ; *Ba là*, trợ cấp mất việc làm được chi trả trong một số trường hợp theo quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Cách tính thời gian làm việc để hưởng trợ cấp mất việc làm như trợ cấp thôi việc nói trên.

Thứ ba, NLĐ có quyền được hưởng tiền lương, phụ cấp và các khoản khác mà trước khi chấm dứt HĐLĐ NSDLĐ chưa thanh toán đầy đủ cho mình

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 48 BLLĐ năm 2019:

Trong thời hạn 14 ngày làm việc kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ trường hợp sau đây có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày....

Ngoài ra, NSDLĐ còn phải trả cho NLĐ các khoản tiền thưởng, tiền bảo hiểm xã hội, tiền làm thêm giờ... Đây là quyền lợi mà NLĐ và NSDLĐ đã thỏa thuận khi giao kết HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể hay theo quy định của pháp luật.

Thực tế, trong việc giải quyết các vấn đề liên quan khi chấm dứt HĐLĐ. Trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã được NSDLĐ thanh toán đầy đủ quyền lợi theo chế độ và bản thân NLĐ đã đồng ý nhận các khoản tiền nói trên thì có được coi là hai bên đã thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ hay không?. Xác định việc này rất quan trọng bởi vì chấm dứt HĐLĐ do hai bên thỏa thuận tại Điều 34 BLLĐ năm 2019 không phát sinh chế tài pháp lý. Nhiều ý kiến khác nhau đối với quyết định của Tòa án. Nên quy định khi bên bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ đã chấp nhận các khoản tiền được thanh toán, và nhận các khoản bồi thường thì coi như họ đã đạt thỏa thuận đối với việc chấm dứt HĐLĐ này.

Thứ tư, NLĐ có quyền yêu cầu NSDLĐ xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm xã hội và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ lại của NLĐ (Khoản 3 Điều 48 BLLĐ 2019)

Pháp luật quy định nếu NLĐ có đóng bảo hiểm xã hội thì sẽ được hưởng các quyền lợi về bảo hiểm xã hội theo các quy định của BLLĐ và Luật Bảo hiểm xã

hội. Do đó, trách nhiệm NSDLĐ phải trả lại sổ bảo hiểm xã hội cho NLD đã tạo hành lang pháp lý bảo vệ NLD khi các bên đã thanh lý xong HĐLĐ được nhận lại sổ bảo hiểm của mình và những giấy tờ khác (như văn bằng, chứng chỉ chuyên môn, chứng chỉ nghề, hộ khẩu, chứng minh nhân dân, sổ đăng ký tạm trú...). Nếu NSDLĐ không hoàn trả các giấy tờ này thì NLD có quyền khiếu nại, hoặc khởi kiện ra Tòa án để bảo vệ quyền lợi của mình. Bên cạnh đó là trách nhiệm của NSDLĐ trong việc thanh toán tiền nghỉ hàng năm (nếu có) khi chấm dứt HĐLĐ (Khoản 3 Điều 113 BLLĐ 2019)

Khi NLD chấm dứt HĐLĐ hợp pháp thì sẽ dẫn đến chấm dứt mối QHLD với NSDLĐ và sẽ được hưởng những quyền lợi như đã phân tích ở trên. Pháp luật đảm bảo NLD vừa có quyền chấm dứt HĐLĐ vừa đảm bảo những lợi ích cho NLD để họ có thể đảm bảo tối thiểu cuộc sống trong thời gian tìm kiếm công việc mới cũng như tạo điều kiện để họ tìm việc mới thuận lợi hơn.

b2/ Chấm dứt hợp đồng lao động bất hợp pháp

Khi tham gia vào quan hệ HĐLĐ, NLD có quyền chấm dứt HĐLĐ. Đối với trường hợp không cần báo trước theo khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 thì khi sử dụng quyền này NLD phải chỉ ra được căn cứ pháp lý của việc chấm dứt HĐLĐ nếu không thì đây là trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật do vi phạm về căn cứ chấm dứt. Theo quy định tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 thì NLD làm việc theo bất cứ loại HĐLĐ nào cũng có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do. Vậy khả năng trái pháp luật do vi phạm về căn cứ trong trường hợp này là không xảy ra.

Bên cạnh đó khi chấm dứt HĐLĐ, NLD cũng phải đảm bảo đúng thủ tục chấm dứt nếu không cũng sẽ bị coi là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đó là trường hợp vi phạm về nghĩa vụ báo trước. Đây là trường hợp vi phạm nghĩa vụ phát sinh trực tiếp từ quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Khi NLD vi phạm về căn cứ hoặc vi phạm về nghĩa vụ báo trước thì tức là đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Nguyên tắc bảo vệ NLD là nguyên tắc chủ đạo trong quá trình xây dựng và thực thi pháp luật lao động ở nước ta.

Tuy nhiên, điều đó không có nghĩa rằng pháp luật dung túng cho những hành

vi phạm pháp luật của NLD. Bởi vì lợi ích của NLD cũng phải đặt trong sự tương quan với lợi ích của NSDLĐ. Chính vì vậy, khi chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật NLD sẽ phải chịu những trách nhiệm pháp lý theo quy định tại Điều 40 BLLĐ 2019: *Một là*, NLD sẽ không được trả trợ cấp thôi việc, bồi thường (khoản 2 Điều 40); *Hai là*, phải hoàn trả chi phí đào tạo (khoản 3 Điều 40); *Ba là*, nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLD trong những ngày không báo trước (Khoản 2 Điều 40).

3.2. Thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

3.2.1. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Từ đặc trưng của mỗi QHLĐ, theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động thì việc giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND ngoài việc tuân thủ các nguyên tắc giải quyết tranh chấp theo quy định của BLTTDS năm 2015 [63] cần lưu ý một số nguyên tắc đặc thù sau:

3.2.1.1. Nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên trong tranh chấp lao động.

Nguyên tắc này xuất phát từ bản chất của các quan hệ tư là đề cao tính tự nguyện, tự thỏa thuận, bình đẳng và tự chịu trách nhiệm của đương sự trong việc xác lập, thay đổi, chấm dứt quan hệ dân sự. Trong tố tụng, quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự bao gồm: quyền quyết định việc khởi kiện hay không khởi kiện, quyền rút đơn kiện, quyền thay đổi, bổ sung, rút yêu cầu khởi kiện và quyền tự nguyện thỏa thuận với nhau. Theo nguyên tắc này, Tòa án chỉ thụ lý giải quyết vụ án khi đương sự có đơn khởi kiện; sau khi Tòa án đã thụ lý vụ án, nếu đương sự thay đổi, bổ sung yêu cầu khởi kiện, thì Tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi yêu cầu đã được thay đổi. Trong quá trình giải quyết vụ án, nếu các bên đương sự tự nguyện thỏa thuận với nhau mà sự thỏa thuận đó không trái pháp luật và đạo đức xã hội, thì Tòa án ghi nhận sự thỏa thuận của các bên và chấm dứt việc giải quyết vụ kiện. Trường hợp đương sự rút đơn kiện, Tòa án sẽ ra quyết định đình chỉ giải quyết và vụ kiện cũng được chấm dứt. Nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên

được ghi nhận tại Điều 194 BLLĐ năm 2012, Điều 180 BLLĐ năm 2019, Điều 5 BLTTDS năm 2015. Tuy nhiên, mọi hành vi tự định đoạt của các bên phải không trái pháp luật (không vi phạm điều cấm) và là ý chí tự nguyện của các bên.

3.2.1.2. Nguyên tắc thương lượng, hòa giải, trọng tài tranh chấp lao động

Nguyên tắc hòa giải trong tố tụng dân sự được ghi nhận tại Điều 10 BLTTDS năm 2015, Điều 180 BLLĐ năm 2019. Ngoài ra, theo pháp luật lao động việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân phải chú trọng và đưa lên hàng đầu các phương thức thương lượng, hòa giải, trọng tài. Trong trường hợp thông qua các phương thức đó mà tranh chấp giữa các bên không thể giải quyết được hoặc các bên không đồng ý với kết quả giải quyết thì có quyền sử dụng phương thức tiếp theo, đó là kiện ra Tòa án. Hòa giải là nguyên tắc xuyên suốt quá trình giải quyết tranh chấp, là thủ tục bắt buộc ở các cấp, các giai đoạn. Với TCLĐ cá nhân, thì BLLĐ năm 2019 lần đầu tiên quy định các bên có quyền lựa chọn trọng tài lao động giải quyết tranh chấp (Điều 189). Đây là quy định hoàn toàn phù hợp với quy định của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) và pháp luật của nhiều nước trên thế giới. Mục đích của hòa giải, trọng tài là làm cho các bên hiểu nhau, hiểu pháp luật để các bên lựa chọn hướng giải quyết phù hợp, đảm bảo được sự duy trì quan hệ lao động sau tranh chấp. Để việc hòa giải, trọng tài đạt hiệu quả đòi hỏi các bên phải biết tôn trọng lợi ích của nhau, lợi ích của cả xã hội và có phương pháp hòa giải thích hợp (khoản 2, Điều 180 BLLĐ năm 2019).

3.2.1.3. Nguyên tắc cung cấp chứng cứ và nghĩa vụ chứng minh trong tranh chấp lao động

Theo nguyên tắc này, các đương sự khi đưa vụ việc ra Tòa án phải thực hiện nghĩa vụ cung cấp cho tòa án các tài liệu, chứng cứ cần thiết để Tòa án xem xét quyết định. Tuy nhiên, đối với tranh chấp chấm dứt HĐLĐ thì nhằm bảo vệ NLĐ, điểm b khoản 1 Điều 91 BLTTDS năm 2015 có quy định hoàn toàn mới về những trường hợp NLĐ không phải thực hiện nghĩa vụ chứng minh, cụ thể:

- Đương sự là NLĐ trong vụ án lao động mà không cung cấp, giao nộp được cho tòa án tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do NSDLĐ quản lý, lưu giữ thì NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho tòa án.

- NLD khởi kiện vụ án đơn phương chấm dứt HĐLĐ thuộc trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLD theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về NSDLĐ.

Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết TCLĐ vẫn phát sinh những vấn đề về nghĩa vụ chứng minh làm ảnh hưởng đến kết quả giải quyết vụ án (Xem phụ lục 2, 3, 10, 11).

3.2.1.4. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động một cách công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật.

Nguyên tắc này được quy định tại khoản 3 Điều 180 BLLĐ năm 2019 và Điều 15 BLTTDS năm 2015.

Nguyên tắc này xuất phát từ đặc thù của quan hệ lao động với sự tham gia của hai bên có lợi ích đối lập nhau. Do quan hệ lao động có đặc thù ảnh hưởng lớn đến đời sống của NLD, sản xuất và toàn xã hội nên đòi hỏi phải giải quyết nhanh chóng, kịp thời các TCLĐ. Để làm được điều đó đòi hỏi các cơ quan có thẩm quyền phải khách quan, công khai và đúng pháp luật. Công khai, minh bạch nói lên cách thức tổ chức giải quyết tranh chấp. TCLĐ phải được giải quyết một cách công khai, ai quan tâm đều có thể tham dự phiên họp phiên tòa và kết quả giải quyết phải được công bố công khai, không được coi là một loại thông tin bảo mật. Để đảm bảo tính khách quan trong việc giải quyết TCLĐ đòi hỏi tổ chức, cá nhân có thẩm quyền phải thu thập chứng cứ, nghiên cứu hồ sơ và đánh giá chứng cứ một cách khách quan, đứng ở vị trí trung lập, giữ thái độ khách quan, không thiên vị, không định kiến trong quá trình giải quyết TCLĐ và căn cứ vào các tình tiết khách quan của vụ việc để ra các quyết định giải quyết hiệu quả, đảm bảo quyền và lợi ích của các bên tranh chấp. TCLĐ bên cạnh những tác động tích cực còn có không ít tác động tiêu cực tới NSDLĐ, NLD và xã hội như làm cho hoạt động sản xuất bị ngưng trệ, thu nhập của NLD bị gián đoạn... Hơn nữa, trong nhiều trường hợp sau quá trình giải quyết TCLĐ quan hệ lao động của các bên vẫn phải tiếp tục duy trì. Vì vậy, TCLĐ cần phải được giải quyết kịp thời, nhanh chóng để phòng ngừa và khắc phục những tác động tiêu cực nói trên.

3.2.1.5. Nguyên tắc bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

Nguyên tắc này được quy định tại khoản 4 Điều 180 BLLĐ năm 2019: “*Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động*”.

Đại diện của các bên trong quá trình giải quyết TCLĐ thường là những người am hiểu pháp luật, hiểu điều kiện của các bên vì vậy có thể giúp cơ quan có thẩm quyền đánh giá về tranh chấp chính xác hơn, từ đó đưa ra được các phương án giải quyết phù hợp. Tuy nhiên, hiện nay sự tham gia của đại diện NSDLĐ chưa thực sự rõ nét, khi xảy ra tranh chấp NLĐ thường phải tự mình tham gia quá trình giải quyết TCLĐ. Những nguyên tắc trên là những nguyên tắc chung nhất có tính định hướng cho việc giải quyết TCLĐ mà việc giải quyết TCLĐ ở các phương thức hòa giải, trọng tài, xét xử đều phải tuân thủ những nguyên tắc đó. Tuy nhiên việc giải quyết TCLĐ tại Tòa án là một giai đoạn tố tụng khác với các phương thức giải quyết TCLĐ khác nên ngoài việc tuân theo các nguyên tắc chung của việc giải quyết TCLĐ thì còn phải tuân theo các nguyên tắc chung của hoạt động tố tụng quy định tại BLTTDS. Trong tố tụng dân sự, việc thực hiện đúng các nguyên tắc của luật tố tụng dân sự tạo điều kiện cho việc giải quyết vụ án và thi hành án được thuận lợi, ngăn chặn được những tiêu cực nảy sinh trong quá trình tố tụng, bảo đảm cho các đương sự có thể bảo vệ được quyền, lợi ích hợp pháp của họ trước tòa án.

Hiện pháp luật tố tụng dân sự Việt Nam không quy định chi tiết về việc thành phần Hội đồng xét xử phải tuân thủ nguyên tắc bắt buộc có sự tham gia đại diện các bên khi giải quyết tranh chấp (chỉ bắt buộc với đại diện NLĐ) mà thường là khi mời các Hội thẩm nhân dân tham gia phiên tòa lao động thì Tòa án sẽ chủ động lựa chọn đại diện các bên tham gia [63]. Tuy nhiên, không phải tất cả các phiên tòa lao động đều có thể lựa chọn đầy đủ đại diện các bên. Trong khi đó, theo quy định pháp luật của nhiều nước thì sự tham gia của đại diện các bên trong giải quyết TCLĐ là bắt buộc.

3.2.2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Đây là nội dung cơ bản trước hết của pháp luật về thủ tục tố tụng nói chung và pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân tại Tòa án nói riêng. Quy định này

là căn cứ để phân định thẩm quyền xét xử của Tòa án với thẩm quyền giải quyết vụ tranh chấp của các cơ quan, tổ chức khác.

Theo quy định của BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2019 thì thẩm quyền của TAND trong vụ việc giải quyết TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ có thể được tiếp cận dưới những góc độ sau đây:

Thứ nhất, thẩm quyền của Tòa án theo vụ việc.

Theo Khoản 1 Điều 32 BLTTDS 2015, khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019 quy định cụ thể trong trường hợp giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động. Quy định này phù hợp với đòi hỏi của thực tiễn giải quyết tranh chấp và các quy định của pháp luật lao động.

Thứ hai, thẩm quyền của Tòa án theo cấp.

Việc xây dựng các quy định về thẩm quyền của Tòa án các cấp phải phù hợp với quy định về tổ chức hệ thống tòa án. Hệ thống Tòa án Việt Nam được tổ chức theo 4 cấp là TAND cấp huyện, cấp tỉnh, cấp cao và tối cao. Trong đó, thẩm quyền sơ thẩm thuộc về TAND cấp huyện và TAND cấp tỉnh, thẩm quyền phúc thẩm thuộc về TAND cấp tỉnh và TAND cấp cao; thẩm quyền giám đốc thẩm, tái thẩm thuộc về TAND cấp cao và TAND tối cao. Điều 35 BLTTDS 2015 theo hướng mở rộng thẩm quyền sơ thẩm của Tòa án cấp huyện. Tuy nhiên, dựa vào tính phức tạp của một số vụ việc đòi hỏi kinh nghiệm chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ Tòa án hoặc theo yêu cầu về sự vô tư, khách quan trong tố tụng, Điều 35 BLTTDS năm 2015 đã quy định Tòa án cấp huyện không có thẩm quyền sơ thẩm đối với một số loại vụ việc nhất định mà thẩm quyền này sẽ thuộc về Tòa án cấp tỉnh. Theo đó, các tranh chấp, yêu cầu có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện của Việt Nam ở nước ngoài cho Tòa án, cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài thuộc thẩm quyền sơ thẩm của TAND cấp tỉnh.

Thứ ba, thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ.

Cốt lõi của việc xác định thẩm quyền giải quyết TCLĐ là giải quyết mối tương quan giữa yêu cầu bảo đảm để Tòa án giải quyết vụ việc đúng tố tụng và bảo đảm quyền tham gia tố tụng, quyền tự định đoạt của đương sự. Thiết lập tiêu chí và

thứ tự ưu tiên của các tiêu chí xác định thẩm quyền theo lãnh thổ phải trên cơ sở này. Các tiêu chí xác định thẩm quyền giải quyết TCLĐ nói chung và tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nói riêng theo lãnh thổ bao gồm tiêu chí về Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc nếu bị đơn là cá nhân hoặc nơi bị đơn có trụ sở nếu bị đơn là cơ quan, tổ chức (Điều 39 BLTTDS năm 2015). Nếu các đương sự có thỏa thuận với nhau bằng văn bản thì nguyên đơn có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án nơi nguyên đơn cư trú, làm việc giải quyết vụ án (điểm b khoản 1 Điều 39 BLTTDS 2015). Thẩm quyền giải quyết TCLĐ của Tòa án theo lãnh thổ được xác định là Tòa án nơi giao kết hoặc thực hiện HĐLĐ. BLTTDS năm 2015 cũng quy định về việc không thay đổi thẩm quyền của Tòa án đã thụ lý vụ án dù trong quá trình giải quyết vụ án có sự thay đổi nơi cư trú, trụ sở hoặc địa chỉ giao dịch của đương sự.

Thứ tư, thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn.

Trong một số trường hợp, nguyên đơn có quyền lựa chọn Tòa án để thực hiện việc khởi kiện mà không cần có sự đồng thuận của bị đơn. Cụ thể, theo điểm đ khoản 1 Điều 40 BLTTDS năm 2015: “*Nếu tranh chấp về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, BHXH, bảo hiểm thất nghiệp, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLD thì nguyên đơn là NLD có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú, làm việc giải quyết*”.

Như vậy, việc quy định về thẩm quyền của TAND trong BLTTDS là khá rõ ràng, có sự kế thừa và phát triển từ thực tiễn giải quyết TCLĐ cá nhân nói chung và tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nói riêng. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết tranh chấp vẫn còn những vụ việc ngay các cấp Tòa án cũng không thống nhất về việc xác định thẩm quyền dẫn đến kéo dài thời gian giải quyết.

3.2.3. Khởi kiện vụ án tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Để khởi kiện vụ án tranh chấp chấm dứt HĐLĐ thì chủ thể khởi kiện phải có quyền khởi kiện và người có quyền khởi kiện phải có đầy đủ năng lực hành vi tố tụng dân sự. Theo quy định tại các Điều 186, Điều 187 BLTTDS năm 2015, Điều 179 BLLĐ năm 2019 thì chủ thể có quyền khởi kiện vụ án chấm dứt HĐLĐ bao gồm các đối tượng sau:

- NLD, NSDLĐ có quyền, lợi ích chấm dứt HĐLĐ hợp pháp bị xâm phạm;

- Tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp được NLD ủy quyền theo quy định của pháp luật.

Về thời hiệu khởi kiện, khoản 3 Điều 190 BLLĐ năm 2019 quy định thời hiệu khởi kiện về TCLĐ cá nhân là 01 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Tuy nhiên, vấn đề thời hiệu không làm quyền khởi kiện của nguyên đơn bị hạn chế bởi Tòa án chỉ áp dụng quy định về thời hiệu theo yêu cầu áp dụng thời hiệu của một bên hoặc các bên với điều kiện yêu cầu này phải được đưa ra trước khi Tòa án cấp sơ thẩm ra bản án, quyết định giải quyết vụ, việc. Người được hưởng lợi từ việc áp dụng thời hiệu có quyền từ chối áp dụng thời hiệu, trừ trường hợp việc từ chối đó nhằm mục đích trốn tránh thực hiện nghĩa vụ (Điều 149 BLDS năm 2015).

Việc xác định chính xác thời điểm bắt đầu tính thời hiệu rất quan trọng, bởi từ đó xác định được thời điểm hết thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp, xác định được người yêu cầu có quyền yêu cầu hay không và cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết TCLĐ có giải quyết hay không. Quy định của BLLĐ năm 2019 về thời điểm bắt đầu tính thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ đã kế thừa các quy định trong BLLĐ năm 2012. “Ngày phát hiện ra hành vi” (tức là ngày bắt đầu thời hiệu yêu cầu giải quyết TCLĐ) theo quy định tại khoản 3 Điều 190 BLLĐ năm 2019 (Khoản 2 Điều 202 BLLĐ năm 2012) sẽ được xác định tùy vào từng vụ TCLĐ cụ thể. Ví dụ, trường hợp NLD tự ý bỏ việc và không quay lại làm việc nữa, nếu NSDLĐ yêu cầu TAND giải quyết tranh chấp để tuyên bố NLD đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, buộc NLD bồi thường và hoàn lại chi phí đào tạo thì thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp (thời hiệu khởi kiện) trong trường hợp này sẽ được tính từ ngày NLD bắt đầu bỏ việc. Nếu trước khi yêu cầu TAND giải quyết, các bên đã yêu cầu Hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải thì thời hiệu khởi kiện vẫn được tính “kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm” mà không tính từ ngày có biên bản hòa giải không thành của Hòa giải viên lao động hay kể từ ngày hết hạn hòa giải mà Hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

Tuy đã quy định rõ ràng nhưng khi nhận hồ sơ khởi kiện, một số Tòa án còn lúng túng khi xem xét thời hiệu khởi kiện vụ án lao động có còn hay không (xác định thời điểm bắt đầu tính thời hiệu hoặc bắt đầu lại thời hiệu khởi kiện) do đó thời gian thụ lý, giải quyết vụ án bị kéo dài (Xem phụ lục 2, 4).

3.2.4. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

Theo quy định của BLTTDS năm 2015 của Việt Nam, thì cần lưu ý một số thủ tục, trình tự giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ như sau:

3.2.4.1. Thủ tục thụ lý vụ án tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Thụ lý vụ án lao động là việc Tòa án nhận đơn khởi kiện của người khởi kiện (do đương sự nộp trực tiếp tại tòa án hoặc gửi qua đương bưu điện) và vào sổ thụ lý. Thời điểm thụ lý vụ án đánh dấu khởi điểm đầu tiên của quy trình tố tụng. Các hoạt động tiếp theo của Tòa án thực hiện theo đúng Điều 191 BLTTDS năm 2015 đã quy định cụ thể về thủ tục nhận và xử lý đơn khởi kiện.

Quyền phản tố của bị đơn quy định trong BLTTDS năm 2015 được quy định cụ thể khi bị đơn có quyền phản tố đối với cả nguyên đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập. Điều này xuất phát từ thực tiễn xét xử cũng như bảo đảm quyền lợi của bị đơn, tạo điều kiện cho Tòa án có thể xem xét vụ án một cách đầy đủ, toàn diện, cụ thể, khách quan, do thu thập được ý kiến đầy đủ của các bên, đồng thời tạo sự chủ động hơn cho hội đồng xét xử do nắm trước được các thông tin, yêu cầu do các bên cung cấp.

Một trong những điều kiện để thụ lý vụ án là phải đảm bảo điều kiện khởi kiện (được quy định từ Điều 186 đến Điều 190 BLTTDS năm 2015). Điều kiện khởi kiện vụ án tranh chấp chấm dứt HĐLĐ là tổng hợp các yếu tố bắt buộc đáp ứng để cá nhân, cơ quan, tổ chức hoặc các chủ thể khác theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự nộp đơn yêu cầu tòa án giải quyết, bao gồm hai điều kiện: Điều kiện về nội dung khởi kiện và điều kiện về hình thức khởi kiện. Điều kiện về hình thức khởi kiện trong đó khó khăn nhất đối với đương sự khi nộp đơn khởi kiện là các tài liệu chứng cứ kèm theo để chứng minh quyền khởi kiện của người khởi kiện, trong đó các tài liệu, chứng cứ chứng minh tên, địa chỉ người khởi kiện, các tài liệu chứng cứ

chứng minh việc xác lập QHLD hoặc các chứng cứ chứng minh quyền lợi của người khởi kiện bị xâm phạm ví dụ như văn bản chấm dứt HĐLĐ... Trên thực tế, đây là một yêu cầu trong nhiều trường hợp là bất khả thi.

Trong thực tế, nhiều trường hợp NSDLĐ không ra văn bản về việc chấm dứt HĐLĐ mà không cho NLĐ vào nơi làm việc bằng hành động cụ thể, do đó, khi khởi kiện NLĐ không chứng minh được họ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Hoặc có một số doanh nghiệp không ký kết HĐLĐ với NLĐ, hoặc ký kết trong một thời gian ngắn sau đó không kí thêm HĐLĐ mới nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc, công ty trả lương bằng tiền mặt khi cho NLĐ nghỉ họ chỉ thông báo bằng miệng rồi không cho NLĐ làm việc tiếp nên khó xác định loại HĐLĐ, mức lương làm căn cứ bồi thường để giải quyết quyền lợi cho NLĐ khi có TCLĐ xảy ra.

Trong một số vụ án, Tòa án chỉ nhận định: vì NLĐ không chứng minh được NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nên xử bác yêu cầu khởi kiện của NLĐ.

Quyết định của Tòa án xử bác yêu cầu khởi kiện của NLĐ như trong trường hợp nêu trên là chưa đủ thuyết phục. Trong trường hợp đó, để làm rõ sự thật là NLĐ có đến nơi làm việc hay không, ngoài trách nhiệm chứng minh của NLĐ, Tòa án cần yêu cầu NSDLĐ cũng phải cung cấp chứng cứ chứng minh là NLĐ không đến nơi làm việc hoặc không thực hiện công việc theo hợp đồng. Chứng cứ mà Tòa án yêu cầu NSDLĐ xuất trình có thể là bảng chấm công, dữ liệu điện tử (quẹt thẻ ra vào), ngoài ra còn có thu thập thêm lời khai của những người làm chứng...

Một trường hợp khác là khi khởi kiện, nguyên đơn có nhiều yêu cầu khởi kiện nhưng quá trình giải quyết vụ án đã rút lại một số yêu cầu, không yêu cầu tòa giải quyết nữa; tòa sơ thẩm chỉ giải quyết đối với các yêu cầu còn lại mà không đình chỉ giải quyết đối với các yêu cầu mà nguyên đơn đã rút lại [23, tr.23].

Về thủ tục thụ lý vụ án chấm dứt HĐLĐ: Hạn chế của các quy định pháp luật về vấn đề này là thủ tục khởi kiện còn phức tạp. Đối với NLĐ thì thủ tục khởi kiện cần phải linh hoạt hơn, đơn giản và dễ thực hiện vì họ đa phần là những người không am hiểu về pháp luật lao động. Thực tế còn xảy ra nhiều trường hợp Giấy ủy quyền do đương sự nộp để đại diện tham gia tố tụng tại Tòa án không đảm bảo nội

dung ủy quyền (như chỉ ủy quyền cho người được ủy quyền liên hệ với Tòa án; ủy quyền theo giấy triệu tập một ngày cụ thể của Tòa án, hoặc ủy quyền tham gia tố tụng nhưng không xác định cụ thể ủy quyền trong vụ án nào; ủy quyền cho nộp đơn kiện và bổ sung giấy tờ nhưng không ủy quyền tham gia tố tụng...) nhưng tòa sơ thẩm thiếu kiểm tra, dẫn đến chấp nhận việc ủy quyền, cho người được ủy quyền tham gia suốt quá trình tố tụng [57, tr.117].

3.2.4.2. Hòa giải và chuẩn bị xét xử vụ án tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Thủ tục hòa giải và chuẩn bị xét xử vụ án TCLĐ cá nhân nói chung, HĐLĐ nói riêng được áp dụng để chuẩn bị xét xử vụ án tranh chấp chấm dứt HĐLĐ và được quy định cụ thể tại Chương XIII BLTTDS năm 2015.

Thứ nhất, thời hạn chuẩn bị xét xử được quy định tại điểm b khoản 1 Điều 203 BLTTDS năm 2015 với thời hạn chuẩn bị xét xử tối đa là 3 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án (kể cả thời gian gia hạn).

Thứ hai, thủ tục hòa giải được quy định từ Điều 209 đến Điều 211 BLTTDS năm 2015 trong đó cần lưu ý phiên họp kiểm tra giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ trước khi hòa giải.

3.2.4.3. Phiên tòa sơ thẩm vụ án lao động

Phiên tòa sơ thẩm là thủ tục tố tụng thể hiện đặc trưng của hình thức tố tụng Tòa án. Phiên tòa sơ thẩm gồm nhiều hoạt động, trong đó có hoạt động kiểm tra, đối chiếu, xem xét, đánh giá toàn bộ chứng cứ để áp dụng pháp luật nhằm giải quyết chính xác quyền và nghĩa vụ đương sự trong vụ án lao động.

Thành phần hội đồng xét xử vụ án lao động 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, đây là điểm mới của BLTTDS năm 2015, nhằm đảm bảo cho quá trình xét xử vụ án lao động đạt hiệu quả. Tất cả những người tham gia tố tụng đã được triệu tập phải tham gia phiên tòa, nếu những người này vắng mặt tại phiên tòa sơ thẩm thì tùy từng trường hợp Tòa án có thể quyết định hoãn, tiếp tục xét xử hoặc đình chỉ giải quyết vụ án. Điều 259 BLTTDS năm 2015 đã quy định trường hợp tạm ngừng phiên tòa. Quy định này xuất phát từ thực tiễn xét xử và

góp phần bảo đảm các quyền và lợi ích hợp pháp của các đương sự, giúp cho tranh chấp được giải quyết một cách công khai, minh bạch và đạt hiệu quả cao.

3.3. Thực trạng áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai

3.3.1. Khái quát về tình hình giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai

Tính đến năm 2021, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai có 11 TAND cấp huyện trực thuộc, 6 Tòa chuyên trách (*Tòa Dân sự; Tòa Hình sự; Tòa Hành chính; Tòa Lao động; Tòa Kinh tế; Tòa Gia đình và Người chưa thành niên*) và 3 Phòng nghiệp vụ (*Phòng Tổ chức cán bộ; Phòng kiểm tra nghiệp vụ, Thi hành án hình sự; Văn Phòng*). Tổng biên chế phân bổ là 404 (tỉnh 102, huyện 302). Biên chế hiện có của Tòa án hai cấp là 345 người, trong đó: Tòa án tỉnh có 83 biên chế, gồm: 39 Thẩm phán, 33 Thư ký, 02 Thẩm tra viên, 09 công chức khác; Tòa án huyện có 262 biên chế, gồm: 171 Thẩm phán, 72 Thư ký, 03 Thẩm tra viên, 16 công chức khác. Năm 2021: Tòa án hai cấp thụ lý 19.856 vụ việc; giải quyết 12.559 vụ việc các loại, đạt tỷ lệ 66.3 % (do ảnh hưởng dịch covid – 19).

Theo báo cáo công tác năm, báo cáo gửi Ủy ban nhân dân, Hội đồng nhân dân tỉnh của TAND tỉnh trong thời gian từ năm 2016 đến năm 2021 thì thống kê vụ việc lao động sơ thẩm đã được giải quyết là:

| THỐNG KÊ THỤ LÝ VÀ GIẢI QUYẾT CÁC VỤ, VIỆC LAO ĐỘNG SƠ THẨM | | | | | | | | | | | | |
|---|-----------------------------|------------|-------------|---------------------------|----------|---------------------------------------|------------|--------------------|---------------------|-------------------|--------------|---------------------|
| 2016-2021 | | | | | | | | | | | | |
| LOẠI VỤ ÁN VÀ VIỆC LAO ĐỘNG | SỐ VỤ, VIỆC PHẢI GIẢI QUYẾT | | | SỐ VỤ, VIỆC ĐÃ GIẢI QUYẾT | | | | | SỐ VỤ, VIỆC CÒN LẠI | | | Tỷ lệ xét xử/thụ lý |
| | Cũ còn lại | Mới thụ lý | Tổng số | Chuyển hồ sơ | Đình chỉ | Công nhận thỏa thuận của các đương sự | Xét xử | Tổng số giải quyết | Tổng số | Quá hạn luật định | Tạm đình chỉ | |
| A. Loại vụ án | | | | | | | | | | | | |
| Về xử lý kỷ luật, sa thải, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động | 35 | 341 | 376 | 10 | 191 | 22 | 128 | 351 | 25 | | 8 | 34.04% |
| - Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động | 2 | 42 | 44 | 4 | 27 | 6 | 7 | 44 | | | | 15.91% |
| -Giữa người giúp việc gia đình với người sử dụng lao động | | 2 | 2 | | 2 | | | 2 | | | | |
| - Về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp | 29 | 344 | 373 | 1 | 170 | 41 | 42 | 254 | 119 | | 10 | 11.26% |
| - Về bồi thường thiệt hại giữa người lao động với doanh nghiệp, đơn vị sự nghiệp công lập đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng | | 4 | 4 | | 4 | | | 4 | | | | |
| - Về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương... | 23 | 289 | 312 | 8 | 126 | 63 | 90 | 287 | 25 | | 9 | 28.85% |
| - Về an toàn lao động, vệ sinh lao động | | 1 | 1 | | 1 | | | 1 | | | | |
| - Các tranh chấp khác | | 28 | 28 | 3 | 16 | 3 | 3 | 25 | 3 | | | 10.71% |
| Tổng cộng | 89 | 1051 | 1140 | 26 | 537 | 135 | 270 | 968 | 172 | | 27 | 23.68% |

Như vậy tổng số vụ, việc thụ lý, xét xử án sơ thẩm (từ năm 2016 đến 2021) là 1.140 vụ, việc. Đã giải quyết: 968 vụ, việc; đạt tỷ lệ: 84,91%. Trong đó, chuyển hồ sơ: 26 vụ, việc; Đình chỉ: 537 vụ, việc; Công nhận thỏa thuận: 135 vụ, việc (tỷ lệ hòa giải: 13,95%); Xét xử: 270 vụ, việc (tỷ lệ xét xử/thụ lý: 23,68%)

Thống kê vụ việc phức tạp đã được giải quyết là:

| THỐNG KÊ THỤ LÝ VÀ GIẢI QUYẾT CÁC VỤ VIỆC LAO ĐỘNG PHỨC THẠM | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--|----------------------------|------------|------------|--------------------------|---------------------|--------------------|-----------------------------|------------|--------------------|-------------------|--------------|---------------------------------------|--------------------------------|--------------------|--|--------------------|--|----------|---|-----------|---|
| 2016-2021 | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| Năm | SỐ VỤ VIỆC PHẢI GIẢI QUYẾT | | | SỐ VỤ VIỆC ĐÃ GIẢI QUYẾT | | | | | SỐ VỤ VIỆC CÒN LẠI | | | PHÂN TÍCH CÁC VỤ VIỆC ĐÃ XÉT XỬ | | | | | | | | | |
| | Cũ còn lại | Mới thụ lý | Tổng số | Đình chỉ | | | Xét xử hoặc giải quyết khác | Tổng số | Tổng số | Quá hạn luật định | Tạm đình chỉ | Giữ nguyên bản án, quyết định sơ thẩm | Sửa bản án, quyết định sơ thẩm | | Hủy bản án, quyết định sơ thẩm để đình chỉ | | Hủy bản án, quyết định sơ thẩm để xét xử lại | | Hủy bản án, quyết định sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án | | Số vụ việc viện kiểm sát có kháng nghị nhưng không được chấp nhận |
| | | | | Do cấp sơ thẩm sai | Do có tình tiết mới | Do cấp sơ thẩm sai | | | | | | | Do có tình tiết mới | Do cấp sơ thẩm sai | Do có tình tiết mới | Do cấp sơ thẩm sai | Do có tình tiết mới | | | | |
| Rút kháng cáo | Rút kháng nghị | Lý do khác | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2016 | 13 | 28 | 41 | 4 | | 1 | 19 | 24 | 17 | | | 11 | 2 | 2 | 1 | | 3 | | | | |
| 2017 | 17 | 24 | 41 | 4 | | 1 | 27 | 32 | 9 | | | 4 | 7 | 7 | | | 9 | | | | |
| 2018 | 9 | 16 | 25 | 2 | 1 | | 20 | 23 | 2 | | | 4 | 6 | 7 | | | 2 | | | 1 | |
| 2019 | 2 | 69 | 71 | 2 | | | 65 | 67 | 4 | | | 18 | 4 | 38 | | | 1 | | | 4 | |
| 2020 | 4 | 28 | 32 | 1 | | | 29 | 30 | 2 | | | 18 | 3 | 1 | | | 2 | 1 | | 4 | |
| 2021 | 2 | 16 | 18 | | | | 13 | 13 | 5 | | | 7 | 4 | | | | | | | 2 | |
| 2016-2021 | 13 | 181 | 194 | 13 | 1 | 2 | 173 | 189 | 5 | | | 62 | 26 | 55 | 1 | | 17 | 1 | | 11 | |

Qua các số liệu cho thấy, số vụ, việc lao động tại TAND tỉnh Đồng Nai không phải là nhiều so với các loại án khác. Tuy nhiên, vì nhiều nguyên nhân khác nhau mà số lượng và chất lượng giải quyết cũng chưa đạt kết quả như mong muốn. Đánh giá về tình hình giải quyết vụ, việc của Tòa án năm 2020 cho thấy (Báo cáo tổng kết thi đua, khen thưởng năm 2020 – Phưng hướng nhiệm vụ năm 2021 tháng 10/2020): Số lượng án thụ lý liên tục tăng cùng tính chất ngày càng phức tạp trong khi đó biên chế còn thiếu so với chỉ tiêu được phân bổ. Bình quân mỗi Thẩm phán phải thụ lý, giải quyết cao hơn định mức quy định của Tòa án nhân dân tối cao (7,3 vụ/tháng). Áp lực công việc ngày càng lớn, trong khi thiếu Thư ký để giúp việc cho Thẩm phán (nhiều Thư ký xin nghỉ việc vì chế độ đãi ngộ còn thấp; một số Thư ký tham gia các khóa đào tạo nghiệp vụ, bồi dưỡng chính trị). Năm 2020, do ảnh hưởng của dịch Covid-19 nên công tác giải quyết án tại các đơn vị gặp nhiều khó khăn, số lượng giải quyết án không thực hiện được như kế hoạch. Nhưng với quyết tâm và sự chỉ đạo sâu sát của Ban cán sự, Ban lãnh đạo các đơn vị đã hoàn thành tốt các nhiệm vụ, đạt và vượt chỉ tiêu giải quyết án do TAND tối cao đề ra, chất lượng giải quyết án được đảm bảo (tỷ lệ giải quyết án năm 2020 cao hơn năm 2019).

Trong năm 2021, do ảnh hưởng của dịch covid -19, từ tháng 7 đến cuối năm 2021 Tòa án hai cấp không thể tổ chức các phiên tòa hoặc giải quyết các vụ, việc theo trình tự tố tụng, hầu hết các vụ án đều phải tạm đình chỉ, ngừng phiên tòa. Vì

vậy tỷ lệ giải quyết án (đặc biệt là dân sự, hành chính) của Tòa án thấp hơn nhiều so với năm 2020 và không đạt so với nghị quyết đã đề ra. Ngoài ra còn một nguyên nhân quan trọng nữa là nhiều năm qua Tòa án hai cấp thiếu biên chế so với chỉ tiêu được phân bổ, nhưng số lượng án năm sau thường tăng hơn năm trước. Với số lượng án như hiện nay, Tòa án tỉnh dự báo nếu bổ sung đủ biên chế thì việc giải quyết hết số lượng các vụ, việc hiện nay sẽ phải mất thời gian rất dài (Báo cáo Số: 147/BC-TA ngày 24/11/2021 của TAND tỉnh với Hội đồng nhân dân tỉnh).

3.3.2. Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án Nhân dân tỉnh Đồng Nai

3.3.2.1. Thực trạng áp dụng pháp luật nội dung

a/ Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Như trên đã trình bày, căn cứ chấm dứt HĐLĐ bao gồm: Chấm dứt do ý chí hai bên, chấm dứt do ý chí của chủ thể thứ ba hoặc do sự biến pháp lý, chấm dứt do ý chí một bên. Thực tiễn giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy hầu hết các vụ chấm dứt là từ căn cứ chấm dứt do ý chí một bên và có một thực tế là tuyệt đại đa số nguyên đơn trong vụ kiện chấm dứt HĐLĐ là NLD, tức là liên quan đến các căn cứ do NSDLĐ đưa ra khi chấm dứt HĐLĐ.

Thứ nhất, về căn cứ NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ.

Đây là căn cứ phổ biến nhất mà NSDLĐ viện dẫn để đơn phương chấm dứt hợp đồng với NLD. Không hoàn thành công việc thể hiện năng lực, thái độ, ý thức của NLD khi thực hiện nghĩa vụ lao động, xong để dẫn đến việc bị NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì mức độ không hoàn thành phải có tính thường xuyên tức là ít nhất phải có sự tái phạm từ lần thứ hai trở đi. Các BLLĐ trước đây đều không quy định cụ thể vấn đề này trong điều luật mà sử dụng văn bản hướng dẫn. BLLĐ năm 2019 đã pháp điển hóa nội dung của văn bản hướng dẫn vào trong điểm a, khoản 1 Điều 36. Theo đó, tiêu chí thường xuyên không hoàn thành công việc được xác định trong quy chế nội bộ của đơn vị sử dụng lao động. Điều này là hoàn toàn phù hợp, vì mỗi đơn vị sử dụng lao động có những đặc thù khác nhau về công việc, nghề nghiệp, phân công lao động, quản trị nhân sự...do đó có những yêu cầu

về mô tả công việc, quy trình kỹ thuật, quy phạm thực hiện công việc khác nhau do đó tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc có thể không giống nhau [14]. Tuy nhiên, để tránh gây bất lợi cho NLD thì quy chế quy định tiêu chí thường xuyên không hoàn thành công việc phải có sự tham gia của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở. Như vậy, cơ sở để xác định tính hợp pháp về căn cứ NLD thường xuyên không hoàn thành công việc là: i/ Phải được quy định trong quy chế nội bộ của NSDLĐ; ii/ Phải có sự tham gia của tổ chức đại diện NLD tại cơ sở (nếu có). Thực tiễn giải quyết TCLĐ chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai nảy sinh vấn đề là quy chế của NSDLĐ có phải đăng ký như nội quy lao động mới có hiệu lực không? Tuy nhiên, đa số các Thẩm phán cho rằng BLLĐ không quy định vấn đề này nên NSDLĐ không có nghĩa vụ đăng ký quy chế, tuy nhiên nếu nội dung này được đưa vào nội quy lao động thì phải thực hiện thủ tục đăng ký theo quy định mới có hiệu lực.

Thứ hai, chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia tách doanh nghiệp, hợp tác xã.

Theo quy định tại Điều 42 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ có quyền cho NLD thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế sau khi thực hiện các thủ tục theo quy định. Về bản chất, đây cũng là sự kiện chấm dứt hợp đồng lao động do ý chí một bên nhưng có sự khác nhau về căn cứ và thủ tục so với quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng của người sử dụng lao động. So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể những trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ: i/ Thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động; ii/ Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động; iii/ Thay đổi sản phẩm hoặc cơ cấu sản phẩm. Những trường hợp được coi là vì lý do kinh tế gồm: i/ Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; ii/ Thực hiện chính sách, pháp luật của Nhà nước khi cơ cấu lại nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế. Đây là sự kế thừa các quy định trong Nghị định hướng dẫn BLLĐ năm 2012 về vấn đề này [17]. Như vậy, khi người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo Điều 42 thì phải minh chứng được một trong những lý do nói trên thì được coi là chấm dứt đúng căn cứ quy định. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy

vẫn có sự nhận thức khác nhau giữa các chủ thể liên quan (Tòa án, người lao động, người sử dụng lao động) về các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ. Chẳng hạn, thay đổi cơ cấu tổ chức, tổ chức lại lao động được hiểu quy mô đến mức độ nào? Là một vài vị trí lao động hay phải là một bộ phận thuộc cơ cấu tổ chức của doanh nghiệp...; Thay đổi quy trình, công nghệ, máy móc, thiết bị sản xuất, kinh doanh gắn với ngành, nghề sản xuất, kinh doanh của người sử dụng lao động là sự thay đổi cả quy trình, công nghệ, thiết bị... hay chỉ sự thay đổi một công đoạn, một bộ phận máy móc, thiết bị.... Từ đó việc phán xét đúng, sai cho từng trường hợp, tình huống cụ thể trở nên rất khó khăn và phức tạp về tiêu chí [14, tr.130]. Các cấp tòa tại tỉnh Đồng Nai cũng có nhận thức khác nhau dẫn đến hủy, sửa án với loại căn cứ này. Sau đây là một số vụ án minh chứng cụ thể:

* Bản án số: 02/2021/LĐ-PT V/v: *Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” ngày 18/3/2021 của TAND tỉnh Đồng Nai (Phụ lục 1)

Bà Nguyễn Thị Kim P được Công ty TNHH D (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là công ty) nhận vào làm việc từ ngày 03/4/2008, sau khi thử việc 02 tháng, công ty ký HĐLĐ xác định thời hạn 01 năm. Hết hạn hợp đồng, công ty cho bà P ký tiếp HĐLĐ không xác định thời hạn có hiệu lực từ ngày 01/6/2010. Công việc làm trước khi nghỉ việc là nhân viên xuất nhập khẩu, mức lương trước khi nghỉ việc là 12.314.000đ (lương cơ bản 10.814.000đ, phụ cấp ngoại ngữ 200.000đ, phụ cấp trách nhiệm 400.000đ, phụ cấp thâm niên 300.000đ, phụ cấp chuyên cần 300.000đ, phụ cấp đi lại 300.000đ).

Trong quá trình làm việc, bà P luôn hoàn thành nhiệm vụ, nhưng vào ngày 20/2/2019, Công ty ban hành Quyết định số 08024/QĐTV chấm dứt HĐLĐ với bà P kể từ ngày 20/2/2019. Với lý do: Thay đổi cơ cấu theo Điều 44 BLLĐ năm 2012.

Nhận thấy, việc Công ty chấm dứt HĐLĐ với bà P là không đúng quy định của pháp luật lao động được quy định tại khoản 1 điều 44, điều 46 BLLĐ nên bà P đã làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân TP Biên Hòa giải quyết.

Công ty TNHH D trình bày: Do trong quá trình kinh doanh không đạt hiệu quả, kết quả kinh doanh 6 tháng đầu năm 2018 chỉ đạt 70% kế hoạch đề ra; Bộ phận xuất nhập khẩu hoạt động không hiệu quả, không có sự phối hợp với các bộ phận

khác, làm việc có nhiều sai sót dẫn đến việc công ty bị Hải quan xử phạt, làm việc không có trách nhiệm. Vào ngày 16/7/2018, Ban giám đốc điều hành D (Việt Nam) đã có một cuộc họp theo yêu cầu của nhà đầu tư - Dongsung Chemical CO.Ltd (Hàn Quốc) để bàn bạc, tìm phương án hiệu quả giải quyết các vấn đề làm giảm nghiêm trọng lợi nhuận của Dongsung. Căn cứ Biên bản họp Ban Giám đốc điều hành số BBH01/2018, ngày 16/07/2018 với nội dung cụ thể như sau: Giải thể bộ phận xuất nhập khẩu; Các công việc đang được đảm trách của bộ phận xuất nhập khẩu sẽ được tách ra, một phần việc sẽ được kiêm nhiệm bởi các bộ phận (như kế toán, kinh doanh...); còn công việc có liên quan đến các nghiệp vụ phải làm việc trực tiếp với các cơ quan hải quan của nhà nước thì sẽ thuê Công ty cung cấp dịch vụ xuất nhập khẩu bên ngoài thực hiện; Giải quyết việc làm mới cho tất cả nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu phù hợp với nguyện vọng và năng lực của bản thân và theo đúng quy định pháp luật lao động.

Tòa sơ thẩm và tòa phúc thẩm khi giải quyết vụ án đều cho lý do doanh nghiệp đưa ra để chứng minh là có sự thay đổi cơ cấu tổ chức là thuyết phục (cùng với việc thực hiện các thủ tục khác theo đúng quy định) và bác yêu cầu khởi kiện của bà P.

* Bản án số: 07/2018/LĐ-PT Ngày: 16-4-2018 *V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động* của TAND tỉnh Đồng Nai (Phụ lục 2)

Ông Huỳnh Khương A được nhận vào làm việc tại Công ty P vào ngày 17/3/2008. Giữa ông và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông được bổ nhiệm vào vị trí của một Điều phối viên dự án. Ngày bắt đầu làm việc ở vị trí này là ngày 17/3/2008, mức lương được hưởng thực nhận là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông còn được hưởng các chế độ bảo hiểm cho NLĐ, tiền công tác phí và những hỗ trợ khác như cưới hỏi, đám tang... Về nghỉ lễ: Ông được nghỉ 12 ngày/năm và những ngày nghỉ lễ theo luật lao động. Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông làm việc tại Công ty luôn hoàn thành nhiệm vụ không bị sai phạm gì. Đến ngày 06/7/2015, ông nhận được thông báo của Công ty về việc Công ty sẽ chấm dứt HĐLĐ với ông vào ngày 21/7/2015, thời gian báo trước cho ông là

45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 với lý do bộ phận điều phối dự án của Công ty sẽ không còn và công việc của điều phối dự án cũng không còn nữa. Ngày 21/8/2015 ông nhận được Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt HĐLĐ với ông với lý do thay đổi cơ cấu. Từ ngày 22/8/2015 ông được Công ty chính thức cho nghỉ việc, khi ông nghỉ việc Công ty đã thanh toán tiền lương cho ông đến hết ngày 21/8/2015 và 02 (hai) tháng tiền trợ cấp mất việc làm số tiền là 40.412.443 đồng (*Bốn mươi triệu bốn trăm mười hai ngàn bốn trăm bốn mươi ba đồng*). Ông đã được Công ty trả lại sổ BHXH vào ngày 19/11/2015. Nhận thấy quyết định số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông là không đúng quy định của pháp luật. Vì trong quá trình làm việc tại Công ty thì công ty có thay đổi cơ cấu hay không ông không biết, ông không được Công ty thông báo và cũng không được Công ty đào tạo công việc mới. Ông khởi kiện công ty vì ra quyết định chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, không yêu cầu trở lại làm việc chỉ yêu cầu thanh toán các khoản tiền lương, trợ cấp thôi việc, bồi thường, BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp... Tổng cộng các khoản ông A yêu cầu là 1.534.825.163 đồng (*Một tỷ năm trăm ba bốn triệu tám trăm hai lăm ngàn một trăm sáu mươi ba đồng*).

Công ty P trình bày: Công ty công nhận ông Huỳnh Khương A và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông A được vào làm tại vị trí của một Điều phối viên dự án, mức lương được hưởng là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng các chế độ theo luật lao động. Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông A vào làm việc tại Công ty bắt đầu tính từ ngày 15/8/2008. Nhưng do Công ty có sự thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng NLD. Vì vậy ngày 03/7/2015 Công ty đã ban hành Quyết định số 28/200/POS15 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức lại lao động nhà máy. Ngày 04/7/2015 Công ty cùng với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã họp và trao đổi ý kiến về việc cho NLD nghỉ thôi việc do thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng NLD. Sau khi họp ban chấp hành Công đoàn và ban hành quyết định số 28, vào ngày 06/7/2015 Công ty ban hành văn bản số 29.1/200POS15 và thông báo cho ông A biết về việc thay đổi cơ cấu. Theo đó bộ phận điều phối dự án

và công việc điều phối không còn. Qua xem xét thấy rằng ông A không đảm nhiệm được công việc quản lý giám sát đường ống cho nhà máy điện. Các yêu cầu cơ bản để có thể đảm nhiệm công việc này gồm tốt nghiệp Đại học chuyên ngành cơ khí, có kinh nghiệm về thiết kế giám sát đường ống cho Nhà máy điện ít nhất là 05 năm nên Công ty đã thông báo cho ông A biết sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A. Ngày 07/7/2015 Công ty ban hành Quyết định số 31/200/POS15 về việc chấm dứt HĐLĐ đối với ông Huỳnh Khương A thời gian từ ngày 22/8/2015 và giải quyết quyền lợi theo quy định của pháp luật.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 19/2016/LĐ-ST ngày 21/9/2016 của TAND thành phố Biên Hòa đã tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A đối với yêu cầu Công ty P, sau đó ông A có đơn kháng cáo.

Tại bản án PT-LĐ số 14/2017/PT-LĐ ngày 26/4/2017 của TAND tỉnh Đồng Nai đã hủy tòa bộ bản án số 19/2016/LĐ- ST ngày 21/9/2016 của TAND thành phố Biên Hòa giao hồ sơ về cấp sơ thẩm giải quyết lại theo thủ tục chung.

Tại Bản án số: 45/2017/LĐ-ST ngày 21/9/2017 của TAND thành phố Biên Hòa đã Quyết định: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Khương A đối với bị đơn là Công ty P về việc “*đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”. Buộc bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền là 807.260.463đ.

Ngày 04 tháng 10 năm 2017, Công ty P kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, thu thập chứng cứ chưa đầy đủ đánh giá chứng cứ chưa khách quan toàn diện nên đề nghị TAND tỉnh Đồng Nai phúc thẩm theo hướng hủy bản án sơ thẩm, giao lại hồ sơ cho TAND thành phố Biên Hòa xét xử lại theo thủ tục chung.

Ngày 06/4/2018, Tòa phúc thẩm xét xử đã nhận định:

Về căn cứ chấm dứt HĐLĐ: Theo văn bản đề nghị việc làm ngày 10/10/2008 của Công ty P (Bút lục 18), ông A được bổ nhiệm vào vị trí của một điều phối viên dự án, báo cáo trực tiếp cho trưởng nhóm nhà máy, trách nhiệm chính là hỗ trợ các nhân viên có liên quan để cùng nhau làm việc có hiệu quả của các dự án chính là O,

dự án K và các dự án khác với các công việc như sau: Quản lý dự án phụ trách về lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra và làm các báo cáo về dự án bao gồm về chất lượng, số lượng, nhân lực, an toàn lao động, vật tư, thiết bị ... và bất cứ công việc nào cho dự án. Như vậy, khi tuyển dụng ông A vào làm việc, không thể hiện là Công ty sắp xếp công việc ông A thuộc Bộ phận điều phối viên, mà thực tế là ông A làm công việc của một điều phối viên dự án và công việc điều phối viên do một mình cá nhân ông A đảm trách. Ngày 03/7/2015 Công ty ra quyết định số 28/200/POS15 quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức nhà máy giải thể bộ phận điều phối dự án với lý do phải tinh gọn các bộ phận để hoạt động hiệu quả hơn. Hơn nữa, trước khi thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty gồm có bảy phòng ban trong đó có bộ phận điều phối viên dự án và sau khi thay đổi thì Công ty P còn lại cũng bảy phòng ban. Không còn bộ phận điều phối viên dự án nhưng lại có hai phòng hành chính nhân sự (Bút lục 93 đến 105). Công ty P giải thể bộ phận điều phối viên dự án chỉ có một mình ông A trong khi ông hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm 2014 và năm 2015. Như vậy, Công ty P chưa chứng minh được doanh nghiệp thực sự có nhu cầu tái cơ cấu, chưa chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng với ông A là đúng quy định nên quyết định chấm dứt HĐLĐ của bị đơn Công ty P với ông A là không có căn cứ. Trên cơ sở đó Tòa phúc thẩm quyết định: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A. Bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền 616.816.080đ (sáu trăm mười sáu triệu tám trăm mười sáu nghìn không trăm tám mươi đồng).

Thứ ba, chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kỷ luật sa thải

Căn cứ để NSDLĐ áp dụng khi sa thải NLĐ được quy định tại Điều 125 BLLĐ năm 2019, cụ thể như sau [84, tr272]:

Một là, NLĐ có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy tại nơi làm việc.

Ở trường hợp này, NSDLĐ chỉ cần căn cứ vào hành vi của NLĐ là đủ để sa thải NLĐ, không cần phải xem hành vi đó có dẫn đến thiệt hại. BLLĐ năm 2019 không mô tả cụ thể về các dấu hiệu để nhận diện các hành vi này (như trộm cắp, cố ý gây thương tích), tuy nhiên NSDLĐ có thể tham khảo dựa trên các quy định pháp

luật khác (ví dụ như Bộ luật Hình sự). Quy định như vậy là phù hợp với thực tiễn và làm tăng cường hơn nữa tinh thần kỷ luật lao động trong đơn vị. Tuy nhiên, trong thực tiễn áp dụng căn cứ này còn có những quan điểm khác nhau. Cụ thể:

- *Đối với hành vi trộm cắp của NLD*: Trộm cắp là hành vi lén lút chiếm đoạt tài sản của người khác. Tuy nhiên vấn đề đặt ra ở đây là NLD trộm cắp trong trường hợp nào thì bị sa thải? Bởi có thể xảy ra rất nhiều trường hợp như: NLD trộm cắp tài sản của NSDLĐ, cũng có trường hợp là trộm cắp tài sản của NLD hoặc của khách hàng trong khi thực hiện các nghĩa vụ lao động. Có quan điểm cho rằng, NLD trộm cắp tài sản của NLD khác hoặc của khách hàng không phải là quan hệ giữa các chủ thể của QHLD nên không thể sa thải NLD. Tùy vào mức độ vi phạm, NLD có thể bị xử lý hành chính hoặc hình sự. Tuy nhiên, quan điểm khác lại cho rằng mặc dù NLD trộm cắp tài sản của NLD khác hoặc của khách hàng, tuy các đối tượng này không phải là một bên của QHLD nhưng nếu xảy ra tại nơi làm việc thì rõ ràng sẽ ảnh hưởng đến trật tự, kỷ cương của doanh nghiệp nên việc sa thải là hợp lý.

- *Đối với hành vi đánh bạc*: Trên thực tế cũng xảy ra nhiều trường hợp như NLD có hành vi đánh bạc trong giờ làm việc, tại nơi làm việc; NLD có hành vi đánh bạc trong giờ làm việc nhưng ngoài trụ sở doanh nghiệp; NLD đánh bạc trong trụ sở doanh nghiệp nhưng ngoài giờ làm việc. Vậy NLD đánh bạc trong trường hợp nào thì bị sa thải theo Điều 125 BLLĐ năm 2019. Có quan điểm cho rằng NLD phải có hành vi đánh bạc trong phạm vi nơi làm việc tức là đánh bạc tại trụ sở của doanh nghiệp mới bị sa thải. Song lại có quan điểm cho rằng hành vi đánh bạc này không nhất thiết phải gắn với “*phạm vi làm việc*” mà cả trong trường hợp NLD có hành vi đánh bạc ngoài nơi làm việc nhưng trong thời gian làm việc mà NLD bỏ đi đánh bạc rõ ràng là vi phạm kỷ luật. Hơn nữa với xu hướng của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 thì phạm vi làm việc của NLD cần phải được hiểu theo nghĩa rộng hơn không thể chỉ bó hẹp trong phạm vi trụ sở của doanh nghiệp.

Hai là, NLD 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 được quy định trong nội quy lao động. Trường hợp sa

thải này được xác định bởi 3 hành vi chính: (i) hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ; (ii) hành vi gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại; (iii) hành vi quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Các hành vi này đều phải gắn với nội quy lao động (được quy định trong nội quy lao động). Song, các hành vi vi phạm này thường khó xác định và không phải trong trường hợp nào NSDLĐ cũng có thể chứng minh được NLD có hành vi này. Cụ thể:

- *Hành vi thứ nhất là hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ*: Trong khoa học pháp lí, bí mật kinh doanh được hiểu theo nghĩa rộng là thành quả đầu tư dưới dạng thông tin cần được bảo hộ cho các chủ đầu tư nói chung, không chỉ là người sử dụng lao động. Bí mật kinh doanh theo định nghĩa tại Điều 84 Luật sở hữu trí tuệ năm 2005 (Sửa đổi bổ sung năm 2009): “*Bí mật kinh doanh được bảo hộ nếu đáp ứng các điều kiện sau đây: 1. Không phải là hiểu biết thông thường và không dễ dàng có được; 2. Khi được sử dụng trong kinh doanh sẽ tạo cho người nắm giữ bí mật kinh doanh lợi thế so với người không nắm giữ hoặc không sử dụng bí mật kinh doanh đó; 3. Được chủ sở hữu bảo mật bằng các biện pháp cần thiết để bí mật kinh doanh đó không bị bộc lộ và không dễ dàng tiếp cận được*”. Nội dung này cũng phù hợp với Điều 39 Thỏa thuận về các khía cạnh thương mại của quyền sở hữu trí tuệ của WTO (TRIPS - 1994) mà Việt Nam là quốc gia thành viên. Trong lĩnh vực luật lao động, trách nhiệm giữ gìn bí mật kinh doanh của NLD càng được chú trọng trong điều kiện kinh tế thị trường. Pháp luật hiện hành quy định nếu đơn vị sử dụng lao động có nội quy hoặc phải ban hành nội quy thì các quy định về giữ gìn bí mật kinh doanh phải đưa vào nội quy lao động của đơn vị. Khi đơn vị sử dụng lao động đã có quy định hợp pháp mà NLD vi phạm, cố ý tiết lộ cho người khác biết hoặc làm lộ gây thiệt hại nghiêm trọng thì NSDLĐ có quyền xử lý kỷ luật đến mức sa thải. Bên cạnh đó, đối với “*bí mật công nghệ*”, pháp luật hiện nay thậm chí còn không có quy định cụ thể về khái niệm này. Trước đây tại Bộ luật Dân sự năm 2005 có quy định về bí mật công nghệ như sau: “*Bí mật công nghệ là phương pháp, cách thức, quy trình chế tạo một sản phẩm được nhiều hơn, tốt hơn hoặc rẻ hơn mà nhà sản xuất giữ bí mật đối với đối thủ cạnh tranh, khi chưa xin văn bằng bảo hộ.*” Như vậy, có thể thấy

NSDLĐ không thể dựa vào các quy định pháp luật hiện hành để xác định đâu là “bí mật công nghệ”, nên nếu muốn sa thải NLD vì cho rằng họ đã tiết lộ bí mật công nghệ, thì doanh nghiệp cần phải lưu ý quy định vấn đề này trong nội quy lao động của đơn vị. Quy định như vậy góp phần đảm bảo cho NSDLĐ trong việc xây dựng các quy định liên quan trong nội quy lao động, đảm bảo tính phù hợp và tương thích với đơn vị của mình. Cuối cùng là hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ, pháp luật lao động cũng không có hướng dẫn cụ thể về vấn đề này mà để NSDLĐ tự do quy định dựa trên cơ sở các pháp luật chuyên ngành liên quan. Về các hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ quy định tại các Điều 28, Điều 35, Điều 126, Điều 127, Điều 129 và 188 của Luật sở hữu trí tuệ năm 2005. Theo đó, để xác định một hành vi có phải là hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ hay không cần căn cứ đủ trên 4 yếu tố sau: (i) Đối tượng bị xem xét thuộc phạm vi các đối tượng đang được bảo hộ quyền sở hữu trí tuệ. Theo quy định tại Điều 3 Nghị định 105/2006/NĐ-CP thì: “Đối tượng bị xem xét là đối tượng bị nghi ngờ và bị xem xét nhằm đưa ra kết luận đó có phải là đối tượng xâm phạm hay không. Đối tượng đang được bảo hộ được quy định tại Điều 6 của nghị định này và Điều 6 của Luật sở hữu trí tuệ.” (ii) Có yếu tố xâm phạm trong đối tượng bị xem xét. Yếu tố xâm phạm ở đây được hiểu là yếu tố xuất hiện khi có hành vi xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ được quy định trong Luật Sở hữu trí tuệ. (iii) Chủ thể thực hiện hành vi bị xem xét không đáp ứng đủ điều kiện pháp luật quy định, họ không phải là chủ sở hữu của quyền sở hữu trí tuệ, cũng không phải là người được pháp luật hoặc cơ quan có thẩm quyền cho phép theo quy định của Luật sở hữu trí tuệ. (iv) Hành vi bị xem xét xảy ra tại Việt Nam. Nếu hành vi này không xảy ra tại Việt Nam thì pháp luật Việt Nam không thể điều chỉnh. Việc này phù hợp với nguyên tắc lãnh thổ trong lĩnh vực sở hữu trí tuệ trong Tư pháp quốc tế. Bởi tài sản sở hữu trí tuệ nói chung là một vấn đề khá phức tạp, đòi hỏi phải được xem xét một cách chính xác và phù hợp nhất. Việc pháp luật các nước có quy định khác nhau trong vấn đề quyền sở hữu trí tuệ chính là đặc điểm mà do đó không thể xem xét một hành vi liên quan đến sở hữu trí tuệ xảy ra trên phạm vi lãnh thổ một quốc gia bằng pháp luật của quốc gia khác. Hành vi bị xem xét phải xảy ra tại Việt Nam, nếu nó xảy ra tại nước khác thì không được coi là hành vi xâm

phạm. Đây là quy định mang tính dự trù và bao quát tất cả các đối tượng thuộc lĩnh vực sở hữu trí tuệ cần thiết bảo vệ trong quá trình sản xuất và kinh doanh của NSDLĐ. Bởi lẽ các tài sản sở hữu trí tuệ luôn đem lại giá trị lớn, do đó BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ phải quy định nội dung này trong nội quy lao động nhằm nâng cao ý thức bảo vệ của cả NSDLĐ và NLĐ.

Như vậy, BLLĐ năm 2019 quy định những hành vi này thuộc một nhóm là hợp lý bởi các đối tượng bị xâm phạm bởi các hành vi trên đều liên quan tới quyền sở hữu trí tuệ nói chung. Do đó, để xử lý sa thải NLĐ, NSDLĐ cần phải xác định những nội dung nào được xác định là bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp và NLĐ có tiết lộ những thông tin này không. Bởi vậy cần phải quy định cụ thể trong nội quy lao động.

- *Hành vi thứ hai là hành vi gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại.* Vì BLLĐ năm 2019 không quy định cụ thể hành vi nào là hành vi gây thiệt hại và đe dọa gây thiệt hại nên để xử lý kỷ luật sa thải trong trường hợp này cần căn cứ vào mức độ của sự thiệt hại. BLLĐ năm 2019 cũng không có sự quy định mức thiệt hại được coi là nghiêm trọng là bao nhiêu nên việc xác định mức thiệt hại này cần căn cứ vào nội quy lao động. Vấn đề được đặt ra ở đây là thiệt hại ở mức độ nào thì được coi là thiệt hại nghiêm trọng hoặc thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng. Hiện nay, BLLĐ năm 2019 vẫn chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể về vấn đề này. Bởi vậy tùy theo đặc điểm, tình hình thực tế của doanh nghiệp mà NSDLĐ sẽ quy định cụ thể trong nội quy lao động của mình mức thiệt hại được coi là nghiêm trọng để xử lý kỷ luật sa thải. Theo công văn số 133/BLĐTBXH-PC năm 2015 hướng dẫn thực hiện pháp luật lao động do Bộ Lao động - Thương binh và xã hội ban hành thì mức thiệt hại nghiêm trọng do NSDLĐ quy định. Tuy nhiên trên thực tế thì thường áp dụng mức viện dẫn 10 tháng lương tối thiểu vùng quy định tại Điều 128 BLLĐ năm 2019. Việc quy định này sẽ tạo hướng mở cho các đơn vị sử dụng lao động. Vì NSDLĐ có toàn quyền quy định mức thiệt hại nghiêm trọng là bao nhiêu, nhưng trong nhiều trường hợp, chính điều này cũng gây bất lợi cho NLĐ. Ngoài ra, một vấn đề cũng được đặt ra ở đây là trường hợp nào sẽ được xác định là gây thiệt hại hoặc đe dọa gây thiệt hại về lợi ích của NSDLĐ. Vì lợi ích này bao gồm cả lợi ích về vật chất và

lợi ích về tinh thần. Những cơ hội hợp tác kinh doanh bị bỏ lỡ, những thu nhập có được đều là lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Những hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định cụ thể về vấn đề này và chính điều này đã gây khó khăn, vướng mắc không nhỏ cho các cơ quan có thẩm quyền trong thực tiễn áp dụng pháp luật.

- *Hành vi thứ ba là hành vi quấy rối tình dục.* Đây là trường hợp sa thải mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2019. Hành vi “*quấy rối tình dục tại nơi làm việc*” được quy định tại Khoản 9 Điều 3 BLLĐ năm 2019. Theo đó, NSDLĐ cần dựa trên định nghĩa này và các quy định có liên quan cũng như điều kiện thực tế của đơn vị để quy định cụ thể trong nội quy lao động, làm cơ sở để xử lý kỷ luật với NLĐ có hành vi vi phạm. Như đã phân tích ở trên, một trong những điểm mới trong nội dung của Nội quy lao động theo BLLĐ 2019 là phòng chống quấy rối tình dục tại nơi làm việc và việc xử lý các hành vi này. Vì vậy, NSDLĐ có thể xác định trong nội quy lao động hành vi quấy rối tình dục nào sẽ bị sa thải và căn cứ vào đó để xử lý kỷ luật đối với NLĐ. Việc BLLĐ năm 2019 cho phép NSDLĐ sa thải NLĐ khi NLĐ có hành vi quấy rối tình dục, qua đó đã khắc phục được bất cập trong quy định BLLĐ năm 2012, đó là chưa quy định chế tài cho hành vi này nên không có tính răn đe.

Ba là, NLĐ bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức mà trong thời gian chấp hành kỷ luật lại có hành vi tái phạm.

Mấu chốt của trường hợp sa thải này, đó là dấu hiệu “*tái phạm*”. Điều đó có nghĩa, trong thời gian 6 tháng chấp hành hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương (trong trường hợp tiến bộ thì là 3 tháng) [64] hoặc trong thời gian 3 năm chấp hành hình thức kỷ luật cách chức, NLĐ lại lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật thì bị kỷ luật sa thải. *Ví dụ:* NLĐ có hành vi vận hành máy không đúng quy trình dẫn đến máy bị hỏng, bị xử lý kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương. Đang trong thời gian chấp hành kỷ luật, NLĐ lại lặp lại hành vi này thì sẽ bị xử lý kỷ luật ở hình thức sa thải. Điều này hoàn toàn hợp lý vì không thể để NLĐ trong một khoảng thời gian nhất định khi chưa được xóa hình thức kỷ luật mà lại tái phạm hành vi đó trong tập thể lao động. Nếu không có hình thức xử lý kỷ luật ở mức độ cao hơn thì sẽ làm ảnh hưởng lớn đến trật tự, kỷ cương của đơn vị cũng như ý thức chấp hành kỷ luật của NLĐ. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra ở đây là trường hợp nào sẽ

được coi là tái phạm? Việc xác định “*tái phạm*” theo BLLĐ năm 2019 chỉ căn cứ vào hành vi tuy dễ nhận diện nhưng lại mang tính “*máy móc*” và trong nhiều trường hợp không hẳn đã hợp lý. Những quy định này khi áp dụng trên thực tiễn đã gặp không ít vướng mắc vì những cách hiểu khác nhau. Hành vi “*phạm cùng lỗi trước đã phạm*” sẽ được hiểu bao gồm cả mức độ lỗi và hành vi vi phạm. Lỗi của hành vi vi phạm bao giờ cũng được xem xét ở góc độ lỗi cố ý hoặc lỗi vô ý. Như vậy, khi áp dụng quy định này vào thực tiễn sẽ có những trường hợp không hợp lý. Ví dụ: NLD đã thực hiện hành vi vi phạm với lỗi hoàn toàn cố ý, nhưng trong thời gian chấp hành kỷ luật thì họ lại vô ý thực hiện hành vi đó, vậy trường hợp này có được coi là tái phạm để áp dụng hình thức sa thải NLD hay không? Để khắc phục những bất cập này, BLLĐ năm 2019 đã có sự kế thừa quy định của BLLĐ năm 2012 về định nghĩa “*Tái phạm là trường hợp NLD lặp lại hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật mà chưa được xóa kỷ luật theo quy định tại Điều 126 của Bộ luật này.*” Như vậy, theo quy định này trong thời hạn chấp hành kỷ luật mà NLD thực hiện hành vi vi phạm đã bị xử lý kỷ luật thì bị coi là tái phạm mà không cần xem xét đến mức độ lỗi cố ý hay vô ý thực hiện hành vi này. Ngoài ra, vẫn còn hạn chế trong nhiều trường hợp trong thời gian chấp hành kỷ luật ở hình thức kỷ luật kéo dài thời hạn nâng lương hoặc cách chức, NLD lại có những hành vi vi phạm kỷ luật ở mức tương đương thậm chí là nghiêm trọng hơn (nặng hơn) nhưng lại không phải là lặp lại đúng hành vi vi phạm thì cũng sẽ không bị sa thải.

Bốn là, NLD tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Trường hợp này để áp dụng hình thức kỷ luật sa thải NLD cần phải lưu ý 2 vấn đề: đó là số ngày tự ý bỏ việc của NLD và lý do nghỉ việc của NLD. Về số ngày nghỉ việc, nếu tính từ ngày nghỉ việc đầu tiên đến ngày nghỉ việc thứ 5 mà rơi vào trong quãng thời gian 30 ngày thì bị sa thải và nếu tính từ ngày nghỉ việc đầu tiên đến ngày thứ 20 rơi vào trong quãng thời gian 365 ngày thì bị sa thải. Về lý do nghỉ việc phải là không chính đáng, tức là không thuộc các lý do được nêu tại Khoản 4 Điều 125 BLLĐ năm 2019 như thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác được

quy định trong nội quy lao động. Trường hợp NLĐ nghỉ việc theo thời gian nêu trên nhưng có lý do chính đáng thì NSDLĐ cũng không được sa thải NLĐ.

Với những căn cứ sa thải trên đây, thực tiễn giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai cũng xuất hiện thực trạng áp dụng pháp luật cần lưu ý.

* Bản án số: 26/2020/LĐ-PT ngày 17/11/2020 V/v *Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải* của TAND tỉnh Đồng Nai (phụ lục 4)

Tóm tắt nội dung vụ kiện như sau: Ông D được Công ty cổ phần V (sau đây được viết tắt là Công ty) nhận vào làm việc từ tháng 11/1989. Theo HĐLĐ không xác định thời hạn, công việc phải làm là công nhân vận hành lò hơi; Mức lương hiện nay 6.820.000đ/tháng. Ngày 16/3/2018, Công ty ra Quyết định số 69/QĐ-CPHV về việc điều chuyển ông đến nhận công tác tại tổ Cây xanh trực thuộc phòng Tổ chức hành chính từ ngày 22/3/2018 nhưng nhận thấy trong quyết định không nêu rõ thời hạn điều chuyển nên ông không chấp nhận và đã có khiếu nại gửi đến Giám đốc công ty. Trước khi ra Quyết định điều động ông D, Công ty đã có văn bản số 93/CPHV-TCHC ngày 02/3/2018 gửi BCH Công đoàn cho ý kiến đối với đề xuất này của phòng tổ chức hành chính, do ông D là Chủ tịch công đoàn bộ phận sản xuất 1. Ngày 15/3/2018, Chủ tịch Công đoàn Công ty có văn bản số 16/CĐCPHV-CV đồng ý việc điều động ông D sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty. Ngày 6/4/2018, tại Văn phòng Công ty, ông Trần Đắc N đã lập Biên bản làm việc với ông D để giải thích cho ông D hiểu rõ lý do, thời hạn điều động không quá 60 ngày cộng dồn trong năm theo quy định của BLLĐ để ông D yên tâm nhận công việc, nhưng sau buổi làm việc này mặc dù ông D đã hiểu rõ nhưng không đến công ty làm việc. Sau đó, ngày 16/4/2018 Công ty có văn bản số 171/CPHV-TCHC gửi ông D cũng giải thích thắc mắc của ông và khẳng định việc điều động là đúng luật, yêu cầu ông phải chấp hành theo Nội quy lao động của Công ty. Tuy nhiên, sau đó ông D vẫn không đến chỗ làm việc mới. Ngày 27/6/2018 Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động sa thải đối với ông Huỳnh Lê D vì lý do tự ý nghỉ việc 5 ngày cộng dồn trong 1 tháng không có lý do chính đáng (sau khi đã tổ chức họp kỷ luật lao động theo quy định của pháp luật). Ngày 23/4/2018, ông D có gửi đơn đến Sở Lao động –

Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai phản ánh về việc Công ty điều chuyển NLD sang làm công việc khác trái nghề. Ngày 30/7/2018, Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai đã có thông báo số 310/Tb/TTr trả lời về kiến nghị tập thể của Công ty cổ phần V, trong đó có nội dung kết luận: “Do trong Nội quy lao động của công ty đã đăng ký không ghi cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Như vậy căn cứ quy định tại Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Nội quy lao động của công ty, việc Công ty cổ phần V điều chuyển ông Huỳnh Lê D sang làm công việc khác so với hợp đồng là không đúng quy định. Ngoài ra, với lý do ông Huỳnh Lê D không chấp hành và không đến làm việc theo quyết định số 69/QĐ-CPHV. Ngày 27/6/2018 Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Huỳnh Lê D là không đúng quy định”. Ông D khởi kiện Công ty yêu cầu: Quy định của công ty là trái pháp luật và giải quyết chế độ theo quy định của pháp luật hiện hành.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của TAND thành phố Biên Hòa tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D đối với Công ty cổ phần V về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”. Hủy quyết định Quyết định sa thải số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty cổ phần V. Công ty cổ phần V phải có trách nhiệm trả cho ông Huỳnh Lê D số tiền là: 246.740.000 đồng (trợ cấp thôi việc, tiền lương, BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp).

Ngày 10/12/2019, Công ty cổ phần V có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của TAND thành phố Biên Hòa, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do: Công ty điều chuyển ông D làm công việc khác là đúng quy định. Ông D không chấp hành quyết định điều động của Công ty là vi phạm kỷ luật nên Công ty xử lý kỷ luật là đúng pháp luật. Cấp sơ thẩm nhận định không có thỏa thuận giữa lãnh đạo công ty và BCH Công đoàn khi sa thải ông D là

không đúng. Bản án tuyên công ty phải trả trợ cấp thất nghiệp cho ông D là trái quy định pháp luật.

Bản án phúc thẩm có nhận định và phán quyết về căn cứ sa thải của công ty như sau: Về lý do ông D không vào Công ty làm việc: Theo ông D là do Nội quy lao động của Công ty không có quy định cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà NSDLĐ được tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ, Công ty cũng không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời là vi phạm Điều 31 của BLLĐ năm 2012 và khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 31 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định NLD nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau: “a.) Do thiên tai, hỏa hoạn; b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động”. Tại điểm b khoản 2 Điều 5 của BLLĐ quy định NLD có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tại khoản 15 Điều 12 Nội quy lao động, Công ty cũng đã quy định NLD phải tuân thủ phân công, điều động tạm thời của Công ty chuyển NLD làm công việc hoặc địa điểm khác so với HĐLĐ do nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc trong các trường hợp khác theo quy định của pháp luật. Như vậy, lý do bỏ việc theo ông D nêu không thuộc trường hợp có lý do chính đáng, vi phạm kỷ luật lao động nên Công ty tiến hành xử lý kỷ luật ông D là có căn cứ.

Tương tự vụ án trên, cũng đã có những sai sót khi đánh giá căn cứ sa thải trong giải quyết vụ án dẫn đến kháng cáo, sửa án (Xem thêm Phụ lục 5, Phụ lục 6).

Thứ tư, Về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ

Theo quy định tại Điều 16 BLLĐ năm 2019, NLD và NSDLĐ đều có trách nhiệm cung cấp thông tin trung thực khi giao kết HĐLĐ nếu bên nào cung cấp thông tin không trung thực thì bên kia có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (điểm g, khoản 2 Điều 35; điểm g, khoản 1 Điều 36). Nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết HĐLĐ gắn bó mật thiết với nguyên tắc trung thực, thiện chí (Điều 15).

Theo đó, khi giao kết HĐLĐ, NLD cần biết rõ về vị trí công việc, nội dung công việc, điều kiện làm việc, mức lương, bảo hiểm và các chế độ khác cũng như những yêu cầu của NSDLĐ. Ngược lại, NSDLĐ cần biết rõ về nhân thân, trình độ, kỹ năng, kinh nghiệm... và các thông tin khác có liên quan đến NLD nhằm bảo đảm việc tuyển dụng và bố trí công việc. Những thông tin này cần được cung cấp chính xác và trung thực để các bên đi đến quyết định có giao kết hợp đồng hay không. So với BLLĐ năm 2012 thì BLLĐ năm 2019 đã bổ sung yêu cầu thông tin được cung cấp phải *trung thực*, việc cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết HĐLĐ sẽ dẫn đến hậu quả bất lợi với bên vi phạm. Tuy nhiên, cũng cần phải thấy rằng nội hàm của khái niệm “*thông tin không trung thực*” khá là mơ hồ. Bởi vì, thông tin cung cấp trong tuyển dụng rất phong phú và đa dạng, do đó có thể có sự không trung thực về bằng cấp, chứng chỉ chuyên môn hay là tuổi, địa chỉ, thâm niên làm việc, khen thưởng, kỷ luật... Vậy thông tin nào bị coi là không trung thực và ảnh hưởng đến giao kết hợp đồng?. Dễ nhận thấy thông tin về văn bằng, chứng chỉ chuyên môn sẽ ảnh hưởng đến việc tuyển dụng, nhưng thông tin về tuổi, địa chỉ, tình trạng hôn nhân... có phải là thông tin ảnh hưởng đến tuyển dụng không? Điều đó cần đặt trong yêu cầu với công việc, vị trí việc làm cụ thể. Thêm nữa, do tính chất đa dạng, phong phú, phức tạp của nhiều ngành nghề khác nhau trong xã hội mà cùng một thông tin được yêu cầu cung cấp (ví dụ: Sức khỏe, tuổi, tình trạng hôn nhân...) có thể dẫn đến quan niệm khác nhau về sự liên quan trực tiếp đến giao kết HĐLĐ. Đây thật sự là thách thức không chỉ với các bên khi giao kết HĐLĐ mà còn là với cơ quan có thẩm quyền khi thanh tra, giải quyết tranh chấp lao động [14, tr116-117].

Thứ năm, Về thỏa thuận bảo vệ bí mật, công nghệ kinh doanh

BLLĐ 2019 (khoản 2 Điều 21) ghi nhận “*NLD làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLD về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp NLD vi phạm*”. Quy định này là cho phép sự tồn tại của thỏa thuận bảo mật (confidentiality agreement) hay thỏa thuận cấm tiết lộ (non-disclosure agreement).

Thỏa thuận này có nội dung chính là quy định các nghĩa vụ bảo mật, bảo vệ thông tin bí mật từ QHLD của NLD, chứ không quy định hạn chế cạnh tranh với NLD. Tuy nhiên, bên cạnh các nội dung về bảo mật thông tin, NSDLĐ thường bổ sung, gắn kèm nội dung thỏa thuận hạn chế cạnh tranh với NSDLĐ, trong đó hạn chế NLD làm việc tại các đối thủ cạnh tranh của NSDLĐ để góp phần bảo đảm trách nhiệm bảo mật thông tin. NSDLĐ khi xây dựng điều khoản này để bảo vệ quyền lợi của mình phải theo hướng dung hòa với quyền lợi của NLD. Có nghĩa là, để đổi lại với những hạn chế nhất định về việc phải giữ bí mật, NLD phải được hưởng những quyền lợi nhất định và cả trách nhiệm bồi thường trong trường hợp không thực hiện được cam kết về bảo mật. Tuy nhiên, cũng cần khẳng định đây không phải là thỏa thuận hạn chế cạnh tranh trong luật lao động mà mới chỉ dừng ở việc thỏa thuận liên quan đến bảo mật thông tin. Tuy nhiên, thực tiễn xét xử liên quan vấn đề này cũng còn những ý kiến khác về đối thủ cạnh tranh, về thông tin được bảo mật, quyền làm việc của NLD...

Vụ án lao động phúc thẩm số 11 ngày 25/5/2020 của TAND tỉnh Đồng Nai V/v *Tranh chấp yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động* giữa Nguyên đơn: Công ty Cổ phần Replus; địa chỉ trụ sở: Tầng 9, số 68, đường Nguyễn Huệ, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Bị đơn: Bà Lương Đức Thị Trúc Huyền, sinh năm 1989; địa chỉ: ấp Hoàn Quân, xã Long Giao, huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai (Phụ lục số 13).

Nội dung vụ việc: Nguyên đơn là Công ty Replus có ký HĐLĐ với bà Lương Đức Thị Trúc Huyền đến ngày 28/5/2015 hết hợp đồng; nên ngày 29/5/2015 có ký lại hợp đồng thời gian làm việc là đến ngày 29/5/2019. Với nội dung là bà Huyền làm vị trí nhân viên kinh doanh cho công ty. Đến khoảng tháng 01/2018, bà Huyền có đơn xin nghỉ việc và Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng với bà Huyền là vào ngày 01/2/2018. Sau đó khoảng đầu tháng 05/2018 thì Công ty Replus phát hiện bà Huyền tham gia làm việc tại Công ty Quốc tế SSO, địa chỉ lầu 10, tòa Paxsky, số 51, đường Nguyễn Cư Trinh, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty Cổ phần Replus cho rằng bà Huyền đã vi phạm điểm e Điều 3.2 của hợp đồng lao động “*Trong vòng 6 tháng người lao động sau khi nghỉ việc không được làm việc*

cho bất cứ tổ chức nào có hình thức kinh doanh tương tự như hình thức kinh doanh của người sử dụng lao động hoặc cho đối thủ cạnh tranh người sử dụng lao động mà các cá nhân, tổ chức này có trụ sở hoặc hoạt động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Tây Ninh, Bà Rịa Vũng Tàu” mà bà Huyền đã tự nguyện thỏa thuận ký kết với công ty Cổ phần Replus. Về nội dung hai bên tự thỏa thuận trong HĐLĐ nêu trên. Hội đồng xét xử căn cứ Điều 10 BLLĐ quy định “Người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm”. Vì vậy, thỏa thuận của các bên tại điểm e Điều 3.2 của HĐLĐ là không phù hợp quy định pháp luật. Theo đó, bản án sơ thẩm của Tòa án huyện Cẩm Mỹ và phúc thẩm Tòa án tỉnh Đồng Nai đều bác yêu cầu khởi kiện của công ty Cổ phần Replus.

Vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 18/2019/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 02 năm 2019 về việc: “*Tranh chấp chấm dứt HĐLĐ với đối thủ cạnh tranh*” được TAND Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai trong các ngày 25 tháng 4, ngày 09 và ngày 15 tháng 5 năm 2019 giữa Nguyên đơn: Công ty U; Trụ sở tại: 12 đường T, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh và Bị đơn: Ông Phan Thanh B, sinh năm 1984; Cư trú tại: 11/2 đường C, Khu phố C, phường K, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh. Vụ việc này tòa cấp sơ thẩm cũng như phúc thẩm đều bác yêu cầu của nguyên đơn nhưng đều với lý do công ty mới (công ty P) mà ông B làm việc không phải là đối thủ cạnh tranh của của công ty U (xem Phụ lục 7).

Liên quan đến thỏa thuận bảo mật, thực tiễn giải quyết đã có những ý kiến khác nhau về thẩm quyền giải quyết. Sau đây là một vụ việc cụ thể liên quan đến vấn đề này: Ngày 19/02/2018, Trung tâm Trọng tài Quốc tế Việt Nam (VIAC) đã ban hành Phán quyết Trọng tài số 75/17 HCM (Phán quyết 75) đối với tranh chấp phát sinh từ Thỏa thuận Bảo mật và Không Cạnh tranh (Non-Disclosure and Non-Compete Agreement – NDA) giữa Công ty X (nguyên đơn – người sử dụng lao động) và Bà Đỗ Thị Mai T (bị đơn – người lao động). Theo Phán quyết 75, VIAC đã chấp nhận toàn bộ yêu cầu của Công ty X và buộc NLĐ phải bồi thường cho Công ty X do vi phạm NDA đã ký kết. Sau đó, không đồng ý với Phán quyết 75 của VIAC, Bà Đỗ Thị Mai T đã khởi kiện ra TAND Thành phố Hồ Chí Minh (Tòa án

HCM) để yêu cầu hủy toàn bộ nội dung Phán quyết 75 với nhiều lý do, trong đó có lý do: “*vụ tranh chấp không thuộc thẩm quyền của Hội đồng trọng tài*”. Ngày 12/6/2018, Tòa án HCM đã ban hành Quyết định 755/2018/QĐ-PQTT (Quyết định 755) không chấp nhận yêu cầu hủy Phán quyết 75 của NLD, dẫn đến nhiều quan điểm cho rằng VIAC (cơ quan chuyên giải quyết các tranh chấp liên quan đến thương mại) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp phát sinh từ NDA. Vậy có thật sự VIAC (hay cơ quan trọng tài thương mại nói chung) có thẩm quyền giải quyết tranh chấp phát sinh từ NDA không?

Theo Phán quyết 75 của VIAC, VIAC đã cho rằng tranh chấp phát sinh từ NDA thuộc thẩm quyền của VIAC vì là “*tranh chấp phát sinh giữa các bên trong đó ít nhất một bên có hoạt động thương mại*” (Điều 2 Luật Trọng tài thương mại 2010) bởi vì một bên trong tranh chấp là Công ty X là thương nhân, có đăng ký kinh doanh và có hoạt động thương mại. Mặc dù trong đơn yêu cầu hủy Phán quyết 75, Bà Đỗ Thị Mai T cho rằng tranh chấp phát sinh từ NDA là tranh chấp lao động nên VIAC không có thẩm quyền giải quyết tranh chấp này (theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự, thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động thuộc về tòa án), nhưng “*trong suốt quá trình tố tụng trọng tài, Bà T không đưa ra bất cứ phản đối nào đối với thẩm quyền của trọng tài mà vẫn tiếp tục tố tụng trọng tài, vẫn tham gia phiên họp giải quyết tranh chấp. Như vậy, bà T đã mất quyền phản đối về thẩm quyền của Hội đồng Trọng tài theo quy định tại Điều 13 Luật Trọng tài thương mại và hướng dẫn tại Điều 6 Nghị quyết 01/2014/NQ-HĐTP*”. Đây là lý do chính dẫn đến việc Tòa án HCM không đồng ý với lý do yêu cầu hủy Phán quyết 75 của Bà Đỗ Thị Mai T. Hơn nữa, xem xét kỹ hơn Quyết định 755 thì có thể thấy toàn bộ nội dung Quyết định 755 không có bất kỳ nội dung nào xác nhận việc VIAC áp dụng Điều 2 của Luật Trọng tài Thương mại 2010 để xác lập thẩm quyền của VIAC là đúng, cũng như không có bất kỳ nội dung nào công nhận trực tiếp rằng VIAC mặc nhiên có thẩm quyền giải quyết tranh chấp này theo luật định. Do đó, không có cơ sở để khẳng định Tòa án HCM đã công nhận thẩm quyền luật định của VIAC trong việc giải quyết tranh chấp phát sinh từ NDA. Xuất phát từ việc VIAC áp dụng Điều 2, Luật Trọng tài Thương mại 2010 để xác lập thẩm quyền của mình đối với tranh

chấp phát sinh từ NDA, câu hỏi đặt ra là tranh chấp phát sinh từ NDA là tranh chấp lao động hay tranh chấp thương mại – dân sự? Việc xác định đúng loại quan hệ pháp luật tranh chấp là cơ sở để xác định đúng thẩm quyền của cơ quan giải quyết tranh chấp. Hiện tại, có nhiều quan điểm cho rằng tranh chấp từ NDA là một tranh chấp độc lập với QHLD bởi vì NDA được ký kết độc lập với HĐLĐ (NDA không được ký kết như là một phụ lục hay là một phần không tách rời của hợp đồng lao động). Tuy nhiên, có quan điểm cho rằng tranh chấp từ NDA không thể tách rời với QHLD. Bởi vì chỉ khi phát sinh QHLD thì mới phát sinh các vấn đề về việc NLĐ được tiếp cận với các thông tin mật của doanh nghiệp khiến các doanh nghiệp lo lắng rằng NLĐ có thể sử dụng không phù hợp các thông tin mật này (ví dụ như tiết lộ ra bên ngoài hoặc sử dụng các thông tin mật này khi làm việc cho các đối thủ cạnh tranh của doanh nghiệp) làm mất lợi thế cạnh tranh của doanh nghiệp; từ đó doanh nghiệp mới có nhu cầu ký kết NDA với NLĐ. Như vậy, nếu xem xét kỹ về bản chất của NDA, thì nếu không có QHLD thì sẽ không phát sinh NDA. Do đó, mặc dù NDA được ký một cách độc lập (không phải là một phụ lục hay là một phần không tách rời của HĐLĐ) nhưng không thể phủ nhận mối liên kết giữa NDA và QHLD như đã phân tích. Trong trường hợp NLĐ ký NDA mà không nhận được thêm bất kỳ lợi ích gì để bù đắp cho phần nghĩa vụ phát sinh thêm từ NDA trong và sau thời gian làm việc cho doanh nghiệp thì càng có thêm cơ sở để khẳng định tính phụ thuộc của NDA vào QHLD. Vì vậy, nếu không có đủ các yếu tố chứng minh tính độc lập của NDA thì những tranh chấp phát sinh từ NDA sẽ được xác định là tranh chấp lao động và sẽ thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án chứ không phải thuộc thẩm quyền của trọng tài thương mại [59].

b/ Thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

b1/ Thủ tục báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động

Thủ tục báo trước khi chấm dứt HĐLĐ được quy định trong hai trường hợp: Chấm dứt do hết hạn HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ do ý chí một bên. Nếu vi phạm thời hạn báo trước khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ thì bị coi là chấm dứt trái pháp luật (Điều 39 BLLĐ năm 2019).

Bản án số: 15/2020/LĐ-PT Ngày: 02-6-2020 của TAND tỉnh Đồng Nai V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ (Phụ lục 8). Ông Th vào làm việc tại công ty TNHH A từ ngày 01/12/2016, sau khi thử việc 07 ngày, công ty ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng đến ngày 08/12/2017. Khi hợp đồng hết hạn, ông Th tiếp tục làm việc, hai bên chưa ký HĐLĐ mới, đến ngày 31/12/2017 thì công ty có quyết định số QĐ-17/AFVN cho ông nghỉ việc kể từ ngày 31/12/2017 với lý do hết hạn hợp đồng. Ông khởi kiện công ty và yêu cầu Tòa xác định việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật, phải nhận ông trở lại làm việc và giải quyết chế độ, quyền lợi theo quy định pháp luật. Tại bản án lao động sơ thẩm 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của TAND thành phố Biên Hòa đã quyết định: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bùi Văn Th đối với bị đơn Công ty TNHH A. Ngày 26/11/2019, nguyên đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Ngày 29/11/2019, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa ban hành quyết định số 2213/QĐKNPT-VKS-LĐ kháng nghị bản án sơ thẩm số 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của TAND thành phố Biên Hòa, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm, giao hồ sơ cho TAND thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm do vi phạm Bộ luật tố tụng dân sự. Hội đồng xét xử phúc thẩm đã tuyên: Hủy toàn bộ bản án Lao động sơ thẩm số 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của TAND thành phố Biên Hòa, giao hồ sơ cho TAND Thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án theo thủ tục chung. Một trong những lý do Tòa phúc thẩm hủy án là công ty đã vi phạm thủ tục báo trước 15 ngày khi chấm dứt HĐLĐ (khoản 1 Điều 47 BLLĐ năm 2012). Tuy nhiên, nếu căn cứ vào quy định của BLLĐ năm 2012 (Điều 41) thì chỉ bị coi là trái luật khi vi phạm thủ tục báo trước theo Điều 37, 38. Trong khi trường hợp này, công ty vi phạm Điều 47 nhưng vẫn bị coi là vi phạm thủ tục báo trước rõ ràng là chưa thuyết phục.

b2/ Thủ tục chấm dứt khi thay đổi cơ cấu tổ chức, công nghệ, lý do kinh tế

Theo quy định tại Điều 42, 44 BLLĐ năm 2019 thì khi NSDLĐ thay đổi cơ cấu tổ chức, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế thì phải có trách nhiệm xây dựng phương án lao động trong đó có nội dung NLĐ được đào tạo để tiếp tục sử dụng

(điểm a, khoản 1 Điều 44). Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là việc đào tạo NLD có phải là thủ tục bắt buộc trong trường hợp này hay không? Thực tiễn giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy cũng có vụ án thì hội đồng cho rằng việc NSDLĐ không trao đổi, hỏi ý kiến NLD về việc đào tạo lại là không đúng về thủ tục (xem Phụ lục 2, Phụ lục 3), xong cũng có vụ án chỉ cần thủ tục trao đổi với Ban chấp hành công đoàn (Phụ lục 1). Tuy nhiên, theo tinh thần quy định của BLLĐ tại Điều 42, 44 thì chỉ khi còn chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo NLD để sử dụng (khoản 3 Điều 42), do đó vấn đề đào tạo lại không phải là thủ tục bắt buộc với NSDLĐ khi xây dựng phương án cũng như không phải trao đổi trực tiếp với NLD và không ảnh hưởng đến giá trị pháp lý của quyết định thôi việc (nếu có). Hoặc thời hạn để xây dựng phương án là trong bao lâu, BLLĐ không quy định cụ thể vấn đề này nhưng bản án của Tòa lại coi đây là thủ tục chấm dứt ảnh hưởng đến quyết định thôi việc (*Bản án số: 07/2018/LĐ-PT Ngày: 16-4-2018 V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của TAND tỉnh Đồng Nai (Phụ lục 2). Nguyên đơn: Huỳnh Khương A; bị đơn: Công ty P. Về thủ tục chấm dứt, Tòa phúc thẩm TAND tỉnh Đồng Nai nhận định: Ngày 04/7/2015 công ty hợp Ban chấp hành công đoàn, ngày 06/7/2015 Công ty báo Sở lao động Thương binh Xã hội và Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, đồng thời thông báo với ông A sẽ chấm dứt hợp đồng sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015. Như vậy công ty sắp xếp tổ chức lại lao động bắt đầu từ ngày 03/7/2015 kết thúc ngày 06/7/2015 (thời gian chỉ 03 ngày trừ chủ nhật), không làm việc với ông A xem xét ý kiến nguyện vọng của người lao động về việc đào tạo lại và bố trí vào công việc mới trong doanh nghiệp là chưa đúng với quy định tại khoản 1, Điều 44 của BLLĐ năm 2012).*

Một vấn đề nữa đặt ra ở đây là trong trường hợp NSDLĐ chia, tách, hợp nhất, bán, chuyển quyền sở hữu (Điều 43)...thì vai trò của NSDLĐ mới khi xây dựng phương án lao động là như thế nào. Theo nội dung của điều luật có thể hiểu, trách nhiệm xây dựng phương án lao động là thuộc về NSDLĐ hiện tại (khoản 1 Điều 43) tuy nhiên việc thực hiện phương án lao động là trách nhiệm của cả NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp (khoản 2 Điều 43), nếu không muốn nói rằng chủ yếu là trách nhiệm của NSDLĐ kế tiếp. Vì vậy, khả năng phương án lao động

của NSDLĐ hiện tại rất có thể sẽ vướng về tính khả thi với NSDLĐ kế tiếp, từ đó tiềm ẩn những rủi ro với NLD bởi phương án này không phải là sự cam kết của NSDLĐ kế tiếp với NLD nên tính ràng buộc rõ ràng sẽ không cao.

b3/ Vai trò của tổ chức đại diện lao động

Tổ chức công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp có vai trò quan trọng trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Tuy nhiên, thực tế cho thấy cán bộ công đoàn hầu hết là không chuyên trách, đều là người làm công hưởng lương của NSDLĐ, chịu sự phụ thuộc nên dễ tự ti, e ngại nếu thẳng thắn những vấn đề cần trao đổi, sợ bị chủ sử dụng lao động trù dập, kiếm có để sa thải. Và đây cũng là nguyên nhân dẫn đến việc NLD chưa thực sự đặt niềm tin vào tổ chức Công đoàn để nhờ họ bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi có TCLĐ phải ra Tòa án giải quyết. Thực tế các vụ án TCLĐ cá nhân mà Tòa án thụ lý giải quyết hầu như vắng bóng việc NLD uỷ quyền cho Tổ chức công đoàn. Vì vậy, mặc dù pháp luật có quy định Tổ chức công đoàn cơ sở tại Doanh nghiệp nơi xảy ra TCLĐ hoặc công đoàn cấp trên cơ sở nơi không có tổ chức công đoàn cơ sở được quyền khởi kiện ra Tòa theo uỷ quyền của NLD nhưng vai trò của tổ chức công đoàn trong việc tham gia tố tụng tại Tòa án còn mờ nhạt, chưa thật sự mạnh mẽ để thực hiện tốt chức năng bảo vệ lợi ích của NLD [57, tr.93].

c/ Giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

Nhìn chung, thực tiễn giải quyết tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy việc giải quyết hậu quả pháp lý chỉ đặt ra và phức tạp khi việc chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật. Các quy định về giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ tập trung ở các Điều 40, 41, 46, 47, 48 BLLĐ. Các quy định này nói chung có sự ổn định kể từ BLLĐ năm 1994 đến nay. Tuy nhiên, thực tiễn giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai cũng phát sinh hiện tượng không thống nhất trong giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ giữa các cấp tòa.

Bản án số: 07/2018/LĐ-PT Ngày: 16-4-2018 *V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động* của TAND tỉnh Đồng Nai (Phụ lục 2). Nguyên đơn: Huỳnh Khương A; bị đơn: Công ty P.

Do Công ty P chếm dứt HĐLĐ không đúng quy định của pháp luật đối với ông A nên Công ty phải thanh toán cho ông A những khoản tiền cụ thể như sau:

+ Tiền bồi thường 02 tháng lương: Căn cứ Điều 42 BLLĐ Công ty phải bồi thường 02 tháng lương cho ông A: $17.956.800đ \times 2 = 35.913.600$ đồng. Tuy nhiên, các bên đương sự đều xác nhận Công ty đã trợ cấp 02 tháng lương, ông A đã nhận vào ngày 28/8/2015 (Bút lục 255). Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn yêu cầu đối trừ số tiền mà ông A đã nhận. Do đó, Tòa án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền bồi thường 02 tháng lương số tiền 36.416.000 đồng là không có cơ sở. Ngoài ra, theo Điều 48 BLLĐ ông A còn được hưởng tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 3/2008 đến 12/2008, do đó Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền: $\{ \frac{1}{2} \times 17.956.800đ \} = 8.978.400đ$.

+ Tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017: $\{ 25 \text{ tháng} \times 17.956.800đ \} = 448.920.000đ$.

Tòa án sơ thẩm buộc Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là 455.200.000 đồng là không đúng quy định của pháp luật.

+ Tiền bảo hiểm xã hội: Tiền BHXH từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 theo quy định tại Điều 85, 86 Bộ luật lao động năm 2014 thì NLD phải đóng 8%, NSDLĐ phải đóng 18% vào quỹ BHXH. Tòa án cấp sơ thẩm xác định tỷ giá quy đổi ra tiền Việt Nam và tỷ lệ đóng của NSDLĐ sai nên buộc Công ty phải trả cho ông A số tiền BHXH là: 100.144.000đồng là không đúng. Do đó Công ty phải thanh toán cho ông A tiền BHXH từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là: $\{ 25 \text{ tháng} \times 17.956.800đ \times 18\% \} = 80.805.600đ$.

+ Tiền bảo hiểm y tế: Từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015: Hồ sơ thể hiện Công ty không thực hiện đóng BHYT cho ông A từ khi bắt đầu làm việc tại công ty vào năm 2008, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của NLD trong việc khám, chữa bệnh. Tuy nhiên sau đó công ty đã truy nộp tiền BHYT thời gian đóng là 7 năm 02 tháng (Bút lục 400). Theo quy định tại Điều 49 Luật bảo hiểm y tế năm 2008, năm 2014 thì vi phạm của Công ty ngoài việc bị xử lý theo quy định của pháp luật thì còn phải hoàn trả toàn bộ chi phí cho NLD trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo

hiểm y tế mà NLD đã chi trả trong thời gian chưa có thẻ BHYT. Nhưng ông A chưa xuất trình được các tài liệu chứng minh đã bỏ ra chi phí trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng BHYT của NLD trong thời gian chưa có thẻ BHYT từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015, Tòa án cấp sơ thẩm lại buộc công ty phải thanh toán cho ông A tiền BHYT trong thời gian đóng trễ BHYT là không có cơ sở pháp luật.

Từ ngày 21/8/2015 đến ngày 21/9/2017: Căn cứ Điều 42 BLLĐ thì Công ty phải trả tiền BHYT trong những ngày ông A không được làm việc; cụ thể như sau: $\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800 \text{ đ} \times 3\% \} = 13.467.600 \text{ đ}$.

Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền BHYT cho ông A với số tiền là: 58.139.490 đồng là không đúng.

+ Tiền bảo hiểm thất nghiệp: Sau khi cho ông A thôi việc vào ngày 22/8/2015, công ty mới tiến hành đóng BHXH truy thu theo Quyết định số 370/QĐ-BHXH ngày 07/9/2015 của BHXH tỉnh Đồng Nai và giao sổ bảo hiểm chậm vào ngày 20/11/2015 vi phạm quy định tại khoản 2, 3 Điều 47 BLLĐ nên ông A không làm thủ tục hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của cơ quan bảo hiểm. Theo quy định tại Điều 17, khoản 6 Điều 18 Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính Phủ thì: Trong vòng 3 tháng kể từ ngày ông A nghỉ việc mà ông không tiến hành nộp hồ sơ xin hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp thì sẽ không được xem xét giải quyết chế độ này. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A là có cơ sở. Tuy nhiên theo quy định tại Điều 50 Luật việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013 thì "...Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp..." nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A với số tiền là: $06 \text{ tháng} \times 18.208.000 \text{ đồng} = 109.248.000 \text{ đồng}$ là không đúng. Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A phải là: $\{06 \text{ tháng} \times 17.956.800 \text{ đ} \times 60\% \} = 64.644.480 \text{ đ}$.

Tổng cộng các khoản tiền mà Công ty P phải thanh toán cho ông A là: $\{448.920.000 \text{ đ} + 80.805.600 \text{ đ} + 13.467.600 \text{ đ} + 64.644.480 \text{ đ} + 8.978.400 \text{ đ}\} = 616.816.080 \text{ đ}$.

Trong hầu hết các vụ án (Phụ lục 3, 4, 6, 9...) đều thấy có vấn đề về cách tính trợ cấp thôi việc, mất việc, bồi thường, bảo hiểm... khi giải quyết hậu quả pháp lý chấm dứt HĐLĐ. Chủ yếu liên quan đến cách tính chứ không phải là sự vướng mắc về quy định của pháp luật. Cũng có trường hợp NLĐ hiểu sai cách tính về khoảng thời gian không được làm việc để yêu cầu NSDLĐ bồi thường, chẳng hạn yêu cầu bồi thường cả thời gian khi HĐLĐ đã hết hạn và Tòa án đã bác yêu cầu này của NLĐ (xem Phụ lục 9).

3.3.2.2. Thực trạng áp dụng pháp luật tố tụng

Về nhận thức lý luận, pháp luật tố tụng trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ bao gồm các vấn đề chính như: Nguyên tắc tố tụng, thẩm quyền của TAND, thụ lý vụ án, trình tự, thủ tục giải quyết vụ án lao động. Về cơ bản, quy định của pháp luật tố tụng đã đáp ứng được yêu cầu trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Xong quá trình giải quyết tranh chấp tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy vẫn còn tồn tại: i/ Việc áp dụng các quy định về tố tụng còn chưa triệt để tuân thủ đúng các quy định của pháp luật; ii/ Vận dụng khi giải quyết trong từng vụ án cụ thể có những độ vênh nhất định về nhận thức quy phạm pháp luật.

a/ Về nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại TAND

Nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động tại TAND được ghi nhận trong BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2019. Nói cách khác, giải quyết tranh chấp lao động tại TAND vừa tuân thủ những nguyên tắc chung của tố tụng dân sự, vừa có những nguyên tắc đặc thù của tố tụng lao động. Về cơ bản, khi giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, Tòa án các cấp tỉnh Đồng Nai đều vận dụng và tuân thủ nguyên tắc giải quyết tranh chấp lao động đã được pháp luật quy định. Tuy nhiên, quá trình áp dụng bên cạnh tính linh hoạt khi vận dụng thì cũng còn nảy sinh những vấn đề nhất định mà đôi khi ảnh hưởng đến tính thống nhất cũng như hiệu quả áp dụng pháp luật.

a1/ Nguyên tắc tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên

NLĐ và NSDLĐ dù có tranh chấp với nhau nhưng cuối cùng vẫn phải hợp tác để làm việc, vì vậy mà mục đích cốt lõi của việc giải quyết tranh chấp lao động là nhằm giải tỏa những bất đồng, mâu thuẫn trong QHLĐ, bảo đảm quyền hợp pháp và lợi ích chính đáng của mỗi bên tranh chấp và đồng thời cũng phải hướng tới việc

xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa và ổn định. Chính vì vậy, bất cứ giai đoạn nào của quá trình tố tụng các bên đều có quyền định đoạt việc có tiếp tục quá trình tố tụng nữa hay không? Có quyền định đoạt các quyền và nghĩa vụ của mình trong tranh chấp.

Thực tiễn giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy trong nhiều vụ án Tòa án đã ghi nhận sự định đoạt, thỏa thuận của các bên khi bổ sung, thay đổi và đặc biệt là thỏa thuận khi giải quyết yêu cầu (xem Phụ lục 5, 12). *Tuy nhiên*, về phạm vi yêu cầu của đương sự và những vấn đề mà Tòa án phải giải quyết trong vụ án chấm dứt HĐLĐ là vấn đề cần bàn luận thêm. Phạm vi các vấn đề mà Tòa án phải giải quyết được hiểu trên cả hai khía cạnh là giải quyết các vấn đề thuộc quan hệ pháp luật đang tranh chấp và yêu cầu cụ thể của người khởi kiện. Ví dụ: NLD chỉ khởi kiện về việc NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, trong đơn khởi kiện NLD chỉ nêu ra một yêu cầu “chung chung” là đề nghị tòa án giải quyết việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Như vậy, vấn đề mà Tòa án phải giải quyết bao gồm các vấn đề thuộc phạm vi của quan hệ tranh chấp về HĐLĐ trái pháp luật như hủy hay không hủy quyết định chấm dứt HĐLĐ; nếu quyết định chấm dứt HĐLĐ là trái pháp luật thì có buộc NSDLĐ phải nhận NLD trở lại làm việc hay không, có phải bồi thường tiền lương và các quyền lợi hợp pháp khác trong thời gian bị chấm dứt HĐLĐ hay không? Và nếu các bên muốn hoặc buộc phải chấm dứt QHLD thì Tòa án phải giải quyết những vấn đề gì? Nếu chỉ hiểu theo nghĩa Tòa án chỉ giải quyết những yêu cầu mà NLD đưa ra thì các vấn đề khác như tiền công mà NSDLĐ còn nợ, tiền trợ cấp, chế độ bảo hiểm... sẽ không được tòa án xem xét. Tóm lại, trong tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ, trách nhiệm xem xét, giải quyết các vấn đề phát sinh trong QHLD là thuộc về Tòa án chứ không hoàn toàn phụ thuộc vào việc các bên có yêu cầu hay không. Điều này khác với những tranh chấp khác trong dân sự Tòa án chỉ giải quyết trong phạm vi yêu cầu khởi kiện.

a2/ Nguyên tắc hòa giải trong giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Hòa giải là một thủ tục có ý nghĩa thực tiễn to lớn, vì không chỉ nhằm mục đích giúp các bên giải quyết vụ việc thông qua thương lượng, mà còn giúp NSDLĐ nhanh chóng ổn định sản xuất, giúp NLD ổn định việc làm và đời sống. Về pháp lý,

hòa giải thành dẫn đến hậu quả là chấm dứt các hoạt động tố tụng của Tòa án đối với vụ án đó. Do đó, quá trình giải quyết vụ án lao động, Tòa án cần tạo cơ hội và điều kiện thuận lợi cho các bên tiếp cận yêu cầu của nhau và thương lượng với nhau thông qua các phiên hòa giải do Tòa án tổ chức và thông qua sự hỗ trợ về thông tin, về các quy định của pháp luật để các bên tự thương lượng với nhau [79, tr.49]. Tuy nhiên, thực tiễn hòa giải tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy những vấn đề cần lưu ý: i/ Về kỹ năng, các thẩm phán khi thực hiện thủ tục hòa giải tại Tòa còn chưa thoát ly tư cách thẩm phán của mình. Về nhận thức, cần phải làm rõ tư cách hòa giải là có tính trung gian, khách quan còn tư cách thẩm phán thể hiện quyền lực của cơ quan tư pháp. Nhưng không phải khi nào các thẩm phán cũng tách bạch và phân định rõ tư cách của mình khi hòa giải dẫn đến chất lượng của hòa giải bị ảnh hưởng. ii/ Trước khi vụ việc đến Tòa án đã được các cơ quan, tổ chức khác tiến hành hòa giải nhưng không thành dẫn đến xu hướng là xem nhẹ việc hòa giải, coi là thủ tục hình thức nên làm qua loa, đại khái. Xong cũng phải khẳng định đại bộ phận các vụ án tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại các cấp tòa tỉnh Đồng Nai đều thể hiện trách nhiệm hòa giải của Tòa án và kết quả là rất đáng ghi nhận (xem Phụ lục 5, 12).

b/ Khởi kiện và thụ lý vụ án chấm dứt hợp đồng lao động

Các quy định về khởi kiện và thụ lý vụ án nói chung, án lao động nói riêng đã rõ ràng trong BLTTDS. Tuy nhiên, từ thực tiễn thụ lý vụ án tại TAND các cấp tỉnh Đồng Nai cho thấy một số lưu ý sau:

- *Thứ nhất*, về vấn đề hòa giải trong vụ án lao động. Theo quy định tại khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì điều kiện khởi kiện là vụ việc đã qua hòa giải cơ sở (trừ một số vụ việc không bắt buộc phải qua hòa giải). Liên quan đến điều kiện thụ lý này sẽ xuất hiện các tình huống: i/ Vụ việc đã được hòa giải nhưng một bên vẫn khởi kiện thì Tòa án cần kiểm tra xem việc hòa giải thành hay không thành? Việc hòa giải có đúng pháp luật hay không? (chủ thể, trình tự, thủ tục hòa giải...) trên cơ sở đó mới quyết định có thụ lý hay không; ii/ Trong đơn khởi kiện của nguyên đơn có nhiều yêu cầu, trong đó có yêu cầu không bắt buộc phải qua hòa giải (quyết định chấm dứt HĐLĐ, sa thải là trái pháp luật), có yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải (tiền lương, nghỉ hàng năm, thưởng...) thì tòa thụ lý ngay hay là

phải tách yêu cầu và tòa chỉ thụ lý những yêu cầu không bắt buộc phải qua hòa giải?. Tại TAND tỉnh Đồng Nai, hầu hết các vụ án đều có yêu cầu không bắt buộc phải qua hòa giải và có yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải (xem phụ lục 2, 3, 4, 5, 6...) tuy nhiên đều được thụ lý mà không tách yêu cầu. Lý giải cho vấn đề này, một số thẩm phán cho rằng: *Một là*, yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải là có tính phái sinh từ yêu cầu chính không phải qua hòa giải, thêm nữa tại tòa vẫn có thủ tục hòa giải trước khi xét xử do đó cơ hội hòa giải vẫn được thực hiện; *Hai là*, đáp ứng yêu cầu giải quyết nhanh chóng, đúng pháp luật (khoản 3 Điều 180 BLLĐ năm 2019). Xong một số thẩm phán khác lại cho rằng việc thụ lý tất cả các yêu cầu như vậy là vi phạm thủ tục tố tụng do đó cần hướng dẫn đương sự để tiến hành thủ tục hòa giải với các yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải, sau đó tùy theo kết quả hòa giải mới khởi kiện.

- *Thứ hai*, về sự việc đã được cơ quan có thẩm quyền giải quyết hay chưa? Theo quy định, Tòa án sẽ trả lại đơn khởi kiện khi sự việc đã được giải quyết bằng quyết định có hiệu lực của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (điểm c khoản 1 Điều 192 BLTTDS). Trong vụ án lao động (xem Phụ lục 4) thì nguyên đơn đã gửi đơn khiếu nại đến sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai và sở đã có quyết định về việc điều chuyển NLD sang làm việc khác là sai và yêu cầu khắc phục hậu quả, tuy nhiên NSDLĐ không khắc phục mà còn tiếp tục ra quyết định sa thải NLD. Trường hợp này có được coi là vụ việc đã được cơ quan có thẩm quyền giải quyết hay chưa? Vụ việc này Tòa án thành phố Biên Hòa vẫn tiến hành thụ lý giải quyết với lý lẽ là vụ việc tuy đã được sở lao động giải quyết nhưng quyết định giải quyết khiếu nại này chưa được coi là có hiệu lực pháp luật.

c/ Về thời hiệu, thời hạn trong giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động

Thời hiệu, thời hạn là khoảng thời gian được pháp luật tố tụng quy định nhằm đảm bảo giá trị pháp lý của các hành vi tố tụng. Tuy nhiên, có một thực tế là các quy định về thời hiệu, thời hạn với đương sự như: khởi kiện, kháng cáo, cung cấp chứng cứ... luôn là bắt buộc pháp lý rất cao, nếu vi phạm thời hạn này thì đương sự có thể mất quyền lợi tố tụng. Nhưng với Tòa án dường như lại có sự linh hoạt ví dụ như: thông báo về việc thụ lý vụ án (3 ngày làm việc – Điều 196

BLTTDS), thời hạn chuẩn bị xét xử (vụ án lao động tối đa là 3 tháng – Điều 203, khoản 1 BLTTDS), thời hạn mở phiên tòa (Điều 203, khoản 4)...những loại thời hạn nói trên thường bị TAND vi phạm nhưng không thấy dẫn đến hậu quả pháp lý gì. Đại bộ phận các vụ án được xét xử tại TAND các cấp của tỉnh Đồng Nai có sự vi phạm một trong các loại thời hạn nói trên (xem các Phụ lục của luận án), cá biệt có vụ việc kể từ khi thụ lý đến khi xét xử sơ thẩm, phúc thẩm hàng năm trời (xem Phụ lục 2). Việc kéo dài thời hạn chuẩn bị xét xử như vậy luôn làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp các bên cả về thời gian và chi phí kinh tế.

Kết luận chương 3

Chương 3 luận án tập trung trình bày thực trạng quy định và thực tiễn áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Trên cơ sở những nội dung đã trình bày, tác giả rút ra một số kết luận như sau:

Thứ nhất, Về phương diện luật nội dung: Hiện các quy định của pháp luật lao động về chấm dứt HĐLĐ mới được sửa đổi, bổ sung trên cơ sở kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012 đã khá đầy đủ và phức đáp về cơ bản các nhu cầu của thực tiễn chấm dứt HĐLĐ trong bối cảnh Việt Nam mới gia nhập các Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới.

Thứ hai, về phương diện luật hình thức: GQTC do chấm dứt HĐLĐ theo thủ tục tố tụng dân sự là phương thức GQTC lao động do TAND - cơ quan tài phán mang quyền lực nhà nước - tiến hành theo một trình tự, thủ tục tố tụng chặt chẽ được pháp luật quy định nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong QHLD.

Thứ ba, Thực trạng áp dụng pháp luật trong GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy còn những tồn tại, bất cập nhất định ảnh hưởng đến hiệu quả giải GQTC chấm dứt HĐLĐ. Có thể chỉ ra nhiều nguyên nhân của hiện tượng (quy định của pháp luật, ý thức chủ thể, vị thế các bên trong quan hệ...) từ đó dẫn đến nhu cầu cần hoàn thiện cả pháp luật nội dung và hình thức trong GQTC chấm dứt HĐLĐ.

Chương 4
HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP CHẤM DỨT HỢP
ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG TẠI TÒA ÁN
NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

4.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

4.1.1. Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân phải phù hợp với chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước Việt Nam.

Công cuộc cải cách tư pháp trong những năm qua đã được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm nhằm xây dựng nhà nước ta trở thành nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân. Nghị quyết 08/NQ-TW ngày 2/1/2002 của Bộ chính trị đã đề ra nhiệm vụ trọng tâm của cải cách tư pháp, trong đó chỉ rõ: *“Khi xét xử, các Tòa án phải đảm bảo mọi công dân đều bình đẳng trước pháp luật, thực sự dân chủ, khách quan...”*. Đặc biệt, Nghị quyết 49/NQ-TW ngày 2/6/2005 của Bộ chính trị về chiến lược cải cách tư pháp đến năm 2020 đã nhấn mạnh: *“Hoàn thiện các thủ tục tố tụng tư pháp, bảo đảm tính đồng bộ, dân chủ, công khai, minh bạch, tôn trọng và bảo vệ quyền con người...”* và *“Đổi mới thủ tục hành chính trong các cơ quan tư pháp nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho người dân tiếp cận công lý; người dân chỉ nộp đơn đến Tòa án, Tòa án có trách nhiệm nhận và thụ lý đơn. Khuyến khích việc giải quyết tranh chấp thông qua thương lượng, hòa giải, trọng tài; Tòa án hỗ trợ bằng quyết định công nhận việc giải quyết đó”*. Các chủ trương về cải cách tư pháp đặt ra các yêu cầu về hoàn thiện pháp luật thủ tục tố tụng tư pháp, song song với việc hoàn thiện tổ chức, bộ máy của các cơ quan tư pháp nhằm mở rộng các quyền của đương sự theo hướng từng bước đề cao vai trò chủ động của đương sự trong tố tụng dân sự. Đồng thời xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của các cơ quan tư pháp, các cơ quan, tổ chức hỗ trợ tư pháp... trong việc tạo cơ chế bảo đảm các điều kiện thuận lợi để đương sự thực hiện các quyền tố tụng của mình.

Trong tố tụng dân sự quyền con người và bảo đảm quyền con người được thể hiện cụ thể qua các quy định của BLTTDS về quyền tự định đoạt và bảo đảm quyền tự định đoạt của đương sự. Việc ghi nhận các quy định này trong Hiến pháp, trong BLTTDS là một đảm bảo pháp lý cao nhất, là tư tưởng chỉ đạo cho tất cả các hoạt động giải quyết vụ việc dân sự tại các TAND. Theo đó, khi GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND phải đảm bảo chủ trương, đường lối của Đảng và Nhà nước Việt Nam về cải cách tư pháp.

Về phương diện QHLD, trong thời gian hơn 10 năm qua, Ban Chấp hành Trung ương Đảng ban hành hai Chỉ thị chuyên đề về QHLD: Chỉ thị số 22-CT/TW ban hành ngày 05/6/2008 đặt mục tiêu *“Tăng cường công tác lãnh đạo và chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong doanh nghiệp”* và Chỉ thị số 37-CT/TW ban hành ngày 03/9/2019 về *“Tăng cường công tác lãnh đạo, chỉ đạo việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới”*.

Tuy bối cảnh ra đời hai Chỉ thị gắn với tiến trình phát triển kinh tế-xã hội ở hai giai đoạn lịch sử khác nhau (Chỉ thị số 22 được Ban Chấp Hành TW ban hành ngay sau khi Việt Nam tham gia Tổ chức Thương mại Quốc tế, trong khi Chỉ thị số 37 ra đời khi Việt Nam đã tham gia hội nhập sâu rộng hơn, đã trở thành một thành viên tích cực của cộng đồng quốc tế), song cả hai Chỉ thị đều nhấn mạnh việc xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ trong điều kiện phát triển kinh tế thị trường định hướng XHCN là nhiệm vụ vừa cấp bách, vừa lâu dài, có vai trò quan trọng trong việc giữ vững sự ổn định chính trị, xã hội, thúc đẩy phát triển sản xuất, kinh doanh, đảm bảo quyền và lợi ích của các bên trong QHLD. Những văn kiện nêu trên của Đảng đã đặt ra yêu cầu cao về việc hoàn thiện pháp luật điều chỉnh QHLD nhằm luật hóa các cam kết quốc tế mà Việt Nam đã tham gia. Bên cạnh đó, các văn kiện này cũng đòi hỏi việc hoàn thiện pháp luật điều chỉnh QHLD phải phù hợp với thể chế chính trị, điều kiện kinh tế - xã hội của Việt Nam [25, tr.112]. Qua đó cho thấy, GQTC chấm dứt HĐLĐ về bản chất là bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp các bên, tuy nhiên đây không chỉ thuần túy là việc thắng – thua trong một vụ án mà mục tiêu cao nhất là quá trình GQTC tại TAND cần hướng đến là củng cố, duy trì QHLD theo hướng ổn định, hài hòa, chia sẻ lợi ích giữa các bên trong quan hệ tranh chấp.

4.1.2. Hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân theo hướng đồng bộ, thống nhất, minh bạch, ổn định và khả thi

Một trong những nội dung, yêu cầu của pháp chế ở nước ta hiện nay chính là việc đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ, minh bạch và khả thi của hệ thống pháp luật nói chung. Để đảm bảo được điều này, trước hết, bản thân từng bộ phận cấu thành của hệ thống pháp luật phải có sự phù hợp nhất định với các bộ phận còn lại của hệ thống pháp luật cũng như phải đạt được sự thống nhất ngay chính bên trong các yếu tố, các quy định cấu thành bộ phận đó.

Vì vậy, các quy định của pháp luật về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND không tách rời nhau, luôn tồn tại trong một chỉnh thể thống nhất, tác động qua lại và bổ sung cho nhau giữa luật nội dung và luật hình thức. Điều này, tất yếu dẫn tới việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND phải đảm bảo tính toàn diện, thống nhất, đồng bộ, khả thi. Nếu chỉ nhấn mạnh đến việc điều chỉnh một mặt nào đó của các quy định về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND như (thủ tục tố tụng tại Tòa hay quy định về giải quyết quyền lợi khi chấm dứt HĐLĐ...) thì sẽ làm giảm hiệu lực và hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Do vậy, cần phải xác định đầy đủ và chi tiết mọi vấn đề cần sửa đổi, bổ sung trong quá trình hoàn thiện các quy định của pháp luật về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Tuy nhiên, cần nhấn mạnh rằng:

Thứ nhất, GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND cần tới cả hệ thống pháp luật, với sự can thiệp của nhiều lĩnh vực pháp luật khác nhau, chứ không chỉ bằng một đạo luật riêng biệt. Do đó, việc sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các quy định về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND cũng phải được tiến hành đồng bộ, thống nhất với các quy phạm pháp luật khác. Đặc biệt, phải chú ý đến quy định của pháp luật trong các lĩnh vực liên quan trực tiếp đến GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND như: BLLĐ, BLTTDS, luật BHXH, luật BHYT, luật Việc làm, luật Giáo dục nghề nghiệp...

Thứ hai, mặc dù có vai trò to lớn, song pháp luật cũng có giới hạn nhất định, những vấn đề cần được giải quyết bằng ý thức hệ, nhận thức chính trị hay các tương quan quyền lực khó có thể giải quyết bằng công cụ pháp luật. GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND gắn liền với quan niệm về quyền con người trong tố tụng; quyền

lao động và việc làm; QHLĐ là lĩnh vực luật công hay luật tư, quan hệ HĐLĐ trong mối liên hệ với hợp đồng dân sự; quan niệm về vai trò của Nhà nước trong quản lý lao động, trong thị trường lao động; vấn đề bảo vệ NLĐ trong nền kinh tế thị trường định hướng XHCN... những nhận thức mang tính chính trị, pháp lý, ý thức hệ này chỉ được thay đổi qua tranh luận xã hội, trao đổi học thuật và nhận biết của các chủ thể liên quan đến QHLĐ (nhà nước – giới chủ - giới thợ) và cơ quan, tổ chức GQTC chấm dứt HĐLĐ (Hòa giải, trọng tài lao động, TAND) hơn là bởi công cụ pháp luật. Pháp luật không phải là công cụ duy nhất, mà là công cụ hữu hiệu nhất để nhà nước quản lý xã hội nói chung và hoạt động GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND nói riêng. Trong lĩnh vực GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND, cần nhìn nhận một thực tế rằng, đôi khi các hạn chế về chất lượng các bản án không phải do sự chưa rõ ràng và minh bạch hay thiếu sót của quy định pháp luật, mà xuất phát từ những nguyên nhân từ cơ chế đảm bảo thực hiện pháp luật, ý thức pháp luật của chủ thể... Vì vậy, nghiên cứu hoàn thiện pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND cần bảo đảm tính khả thi của cả hệ thống pháp luật hiện hành nói chung và pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND nói riêng.

4.1.3. Hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân phải nhằm mục tiêu đảm bảo và tôn trọng quyền tự định đoạt của các bên

Pháp luật luôn đảm bảo cho các chủ thể phương tiện, công cụ để bảo vệ các quyền, lợi ích hợp pháp của mình khi bị xâm phạm. Quyền tự định đoạt của các bên trong GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND phản ánh quyền tự định đoạt của các chủ thể trong mối quan hệ tố tụng và QHLĐ. Quyền tự định đoạt của đương sự trong GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND bao gồm các nguyên tắc mà pháp luật đã ghi nhận như: Nguyên tắc tự do, tự cam kết, thỏa thuận; nguyên tắc tôn trọng và bảo vệ quyền dân sự; nguyên tắc hòa giải...Nội dung nguyên tắc quyền tự định đoạt trong GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND có cội nguồn từ các nguyên tắc trong giao kết HĐLĐ, trong tố tụng tư pháp. Trong đó, các QHLĐ được xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt trên cơ sở tự nguyện, tự thỏa thuận, tự chịu trách nhiệm và bình đẳng giữa các chủ thể. Nhưng sự tự định đoạt của các bên không phải được thể hiện một cách

tùy tiện mà phải thực hiện trong khuôn khổ theo quy định của pháp luật. Có như vậy mới đảm bảo tính hợp pháp và hợp hiến, tạo tiền đề cho quyền của các bên được đảm bảo. Trong tố tụng dân sự, nguyên tắc quyền tự định đoạt thể hiện ở khả năng tham gia tố tụng, tự do định đoạt quyền dân sự của mình và các quyền về phương tiện tố tụng bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp bị xâm hại. Đương sự có quyền quyết định việc khởi kiện, nội dung yêu cầu khởi kiện. Trong quá trình Tòa án giải quyết vụ việc dân sự, các đương sự có quyền chấm dứt, thay đổi yêu cầu của mình hoặc thoả thuận với nhau một cách tự nguyện, không trái pháp luật và đạo đức xã hội, quyền được tham gia hoà giải, thương lượng, quyền được cung cấp chứng cứ, quyền tranh luận, quyền kháng cáo v.v... Tuy nhiên, vì lý do nào đó mà đương sự không tự mình thực hiện được các hành vi này, pháp luật phải có cơ chế để họ vẫn có thể thực hiện các quyền được đối xử bình đẳng, quyền tự định đoạt của mình. Theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự, đương sự có quyền tự bảo vệ hoặc nhờ luật sư hay người khác có đủ điều kiện theo quy định của pháp luật bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Tòa án có trách nhiệm bảo đảm cho đương sự thực hiện quyền bảo vệ của họ, quyền được đối xử bình đẳng, quyền tự quyết định, định đoạt của đương sự.

Xét trên phương diện QHLD, quyền tự định đoạt của các bên thể hiện thông qua việc các bên định đoạt toàn bộ nội dung của quan hệ. Đối với NLD, quyền tự định đoạt được hiểu là họ hoàn toàn có quyền quyết định làm việc với ai, làm việc ở đâu, làm việc trong bao lâu? và với những điều kiện làm việc, chế độ quyền lợi như thế nào?. Đối với NSDLĐ, quyền tự định đoạt được hiểu là họ có quyền chủ động trong việc tuyển chọn lao động với số lượng, chất lượng phù hợp nhu cầu sản xuất, kinh doanh của đơn vị mình, có quyền chấm dứt HĐLĐ khi có đủ những điều kiện theo quy định [13, tr.171]. Quyền tự định đoạt ở đây không chỉ là sự xác lập mà còn là sự thay đổi, chấm dứt quan hệ. Vì vậy, cần có các quy định mềm dẻo, linh hoạt nhằm xác định điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ cũng như cơ chế GQTC. Về nguyên tắc, tất cả những thoả thuận không trái pháp luật của các bên đều phải được ghi nhận và đảm bảo thực hiện. Xong cũng cần phải thấy rằng, quyền tự định đoạt trong HĐLĐ cần được tiếp cận một cách cân bằng trong mối tương quan với những

đặc trưng của quan hệ HĐLĐ, mà ở đó quyền tự do hợp đồng luôn tiềm ẩn sự bất bình đẳng về địa vị kinh tế và những sức ép của thị trường đối với các chủ thể trong quan hệ, nhất là với NLĐ. Với cách tiếp cận như vậy, thì khi GQTC chấm dứt HĐLĐ các cấp Tòa án luôn cần lưu ý những quyền và nghĩa vụ mà các bên thỏa thuận tự nguyện – cho dù không đúng với quy định của pháp luật lao động nhưng nếu không trái pháp luật thì phải được ghi nhận và bảo vệ. Cuối cùng, quyền tự định đoạt của các bên trong GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND còn thể hiện quyền lựa chọn kết thúc việc GQTC tại bất kỳ thời điểm nào của quá trình tố tụng trên cơ sở sự ghi nhận của pháp luật.

4.1.4. Thích ứng với sự biến đổi của toàn cầu hoá và đáp ứng các thay đổi từ cách mạng công nghiệp 4.0

Toàn cầu hoá đã và đang là một xu hướng tất yếu trong quá trình phát triển của thế giới. Với quá trình phân công lao động quốc tế càng ngày đi vào chiều sâu và sự phát triển nhanh chóng của khoa học- công nghệ đã đẩy nhanh quá trình quốc tế hoá nền kinh tế thế giới. Quá trình này được thể hiện rất rõ trong sự gia tăng rất nhanh của trao đổi quốc tế về thương mại, dịch vụ tài chính. Toàn cầu hoá kinh tế tạo ra những quan hệ kinh tế gắn bó, tác động và phụ thuộc lẫn nhau của tất cả các quốc gia. Tuy nhiên, toàn cầu hoá có tính chất hai mặt, nó vừa mang tính hợp tác, vừa mang tính cạnh tranh giữa các quốc gia không chỉ giữa các nước phát triển với nhau mà cả giữa các nước phát triển với các nước đang phát triển. Vì thế, toàn cầu hóa tạo ra cho các quốc gia những cơ hội và thách thức trong vấn đề tạo việc làm cho NLĐ, giải quyết tình trạng thất nghiệp. Hội nhập quốc tế thúc đẩy sự tham gia ngày càng sâu rộng trong nền kinh tế thế giới, cũng như chịu sự tác động của các xu hướng phát triển của khoa học, công nghệ. Một trong những biến đổi của khoa học, công nghệ có tác động mạnh mẽ tới pháp luật hiện nay là cách mạng công nghiệp lần thứ tư, với sự bùng nổ của ứng dụng trí tuệ nhân tạo vào trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội.

Cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang làm biến đổi phương thức sống và cách con người quan hệ với nhau [12, tr.14] trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Điểm nổi bật của cách mạng 4.0 là sự phát triển không ngừng của robot và trí tuệ

nhân tạo trong mọi lĩnh vực: [88, tr.73] tài chính, tư pháp, dịch vụ công, lao động việc làm...

Pháp luật nội dung và pháp luật hình thức là công cụ pháp lý được sử dụng phổ biến trong GQTC chấm dứt HĐLĐ và phải có những điều chỉnh phù hợp để đáp ứng các đòi hỏi của cách mạng công nghiệp 4.0. Nếu HĐLĐ điện tử mới được quy định trong BLLĐ năm 2019 thì hợp đồng điện tử nói chung là hình thức phổ biến hiện nay, thay thế cho các hình thức truyền thống, thì đến giai đoạn cách mạng công nghiệp 4.0, robot và trí tuệ nhân tạo hiện nay có thể thực hiện những nhiệm vụ một cách “độc lập” không cần sự tham gia trực tiếp của con người, ví dụ như việc tổ chức quá trình lao động, sản xuất, kinh doanh có thể thông qua các robot (đặc biệt trong giai đoạn dịch COVID do giãn cách xã hội mà nhiều doanh nghiệp trên thế giới đã sử dụng các robot để duy trì quá trình sản xuất, kinh doanh), gửi các lời quảng cáo tới người tiêu dùng, giao tiếp ảo với khách hàng và thậm chí có thể ký kết hợp đồng [88, tr.76]. Nói cách khác là tạo ra một nhóm chủ thể của quan hệ hợp đồng (trước đây robot được xem là một vật-đối tượng của hợp đồng). Sự thay đổi này đặt ra những thách thức cho pháp luật hợp đồng nói chung, HĐLĐ nói riêng. Một số vấn đề mới phát sinh từ các cuộc cách mạng khoa học công nghệ gần đây, đặc biệt là Cách mạng 4.0 sẽ làm phát sinh một số đối tượng cần có sự điều chỉnh hoặc giải thích bởi luật hợp đồng như phương thức thanh toán mới trong hợp đồng thông minh (smart contract), đồng tiền thanh toán mới (chẳng hạn bitcoin),... Đây cũng là những vấn đề cần có sự đổi mới pháp luật về hợp đồng trong thời gian sắp tới [33, tr.219]. Trong lĩnh vực lao động đã xuất hiện những dạng thức mới của QHLD như Shipper, Grab, Uber, TaxiGo...khác hoàn toàn với những hình thức QHLD truyền thống. Dẫn đến nhu cầu cần có những tiêu chí mới nhằm xác định sự tồn tại của QHLD do luật lao động điều chỉnh.

Robot và các ứng dụng trí tuệ nhân tạo cũng có thể là nguồn gốc của các thiệt hại gây ra cho bên thứ ba, ví dụ như xe hơi tự hành gây ra tai nạn trong quá trình vận hành hay robot công nghiệp làm bị thương người lao động... Những hiện tượng mới này sẽ tạo ra các vấn đề pháp lý như trách nhiệm dân sự theo hợp đồng (giữa nhà sản xuất robot với người sử dụng), trách nhiệm trong quan hệ HĐLĐ giữa

NLĐ điều khiển robot với NSDLĐ hoặc với NLĐ khác... Chính vì vậy, hoàn thiện pháp luật HĐLĐ cũng cần hướng đến ghi nhận hoặc ít nhất là giải thích các nguyên tắc và quy định của pháp luật hợp đồng có thể đủ sức điều chỉnh những hiện tượng mới phát sinh từ cách mạng công nghiệp 4.0. có liên quan đến QHLD.

Dưới góc độ tố tụng, nguyên tắc xét xử trực tiếp trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 và dịch bệnh cho thấy cũng có sự thay đổi căn bản. Để bảo đảm các hoạt động tư pháp diễn ra thông suốt, bình thường, đúng quy định thì việc xét xử trực tuyến thông qua nền tảng công nghệ thông tin là một lựa chọn tối ưu trong bối cảnh hiện nay. Để tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động này Quốc hội khóa 15 đã ban hành Nghị quyết số: 33/2021/QH15 ngày 12/11/2021 *Về tổ chức phiên tòa trực tuyến*. Các phiên tòa trực tuyến đầu tiên được tổ chức vào sáng ngày 08/01/2022 tại TAND Cấp cao tại Hà Nội; TAND Thành phố Hải Phòng; TAND tỉnh Bắc Giang - Trại tạm giam Công an tỉnh. Đây là lần đầu tiên hệ thống TAND tổ chức xét xử trực tuyến trong bối cảnh tình hình dịch bệnh Covid-19 diễn biến phức tạp [102]. Tiếp đó, sáng 22/3/2022, TAND thành phố Thủ Đức (Thành phố Hồ Chí Minh) xét xử công khai theo hình thức trực tuyến 4 vụ án hình sự, trong đó điểm cầu trung tâm là tại TAND TP.Thủ Đức, còn điểm cầu thành phần là tại cơ sở giam giữ Công an TP.Thủ Đức. Đây là phiên tòa xét xử trực tuyến đầu tiên tại Thành phố Hồ Chí Minh [103]. Tất cả các phiên tòa trực tuyến được tổ chức tại phòng xử án, có sử dụng các thiết bị điện tử kết nối với nhau thông qua môi trường mạng; cho phép bị cáo, bị hại, đương sự tham gia phiên tòa tại địa điểm ngoài phòng xử án nhưng vẫn bảo đảm trực tiếp theo dõi, tham gia đầy đủ cùng một thời điểm theo đúng quy định của Nghị quyết số 33/2021/QH15. Tuy nhiên, việc xét xử trực tuyến vẫn trong giai đoạn thử nghiệm mà chưa thực hiện đại trà trên phạm vi cả nước bởi những hạn chế về nguồn lực cơ sở vật chất và con người. Tuy nhiên, với sự phát triển của khoa học công nghệ, diễn biến phức tạp, khó lường của dịch bệnh thì việc thay đổi cách thức tổ chức phiên tòa là tất yếu. Điều đó đặt ra thách thức không chỉ về cơ sở vật chất và còn là trình độ, nhận thức, kỹ năng của cán bộ, công chức Tòa án trong thực thi nhiệm vụ với bối cảnh mới.

4.2. Kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân

4.2.1. Kiến nghị hoàn thiện luật nội dung

4.2.1.1. Về nhận diện quan hệ hợp đồng lao động

Khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019 quy định:

“1. Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

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 hợp đồng lao động”.

Tương thích với quy định liên quan đến phạm vi điều chỉnh, đối tượng áp dụng thì quy định khái niệm HĐLĐ tại Điều 13 cho thấy khi các bên thỏa thuận HĐLĐ bằng tên gọi khác như: Hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng chuyên gia... nhưng có nội dung việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. Tuy nhiên, các tiêu chí về quản lý, điều hành, giám sát là như thế nào hiện chưa có sự tham chiếu để áp dụng. Cho dù, pháp luật lao động quốc tế đã có quy định về vấn đề này, theo đó khuyến nghị 198 về Quan hệ việc làm năm 2006 của Tổ chức lao động quốc tế đã đưa ra hai dấu hiệu để nhận biết quan hệ việc làm (được hiểu là quan hệ lao động cá nhân) [77]: i/ Thực tế là công việc và ii/ Định kỳ trả công (lương) với một số chỉ báo cụ thể cho từng dấu hiệu:

“(a) Thực tế là công việc: được thực hiện theo sự chỉ dẫn và dưới sự kiểm soát của phía bên kia; công việc có sự tương tác với công việc của người lao động khác trong tổ chức của doanh nghiệp; công việc được thực hiện duy nhất vì lợi ích hoặc chủ yếu vì lợi ích của người khác; công việc phải được thực hiện bởi chính người lao động; công việc được thực hiện trong thời gian làm việc cụ thể, tại nơi làm việc cụ thể hoặc nơi khác nếu được bên yêu cầu công việc đồng ý; công việc tồn tại trong một khoảng thời gian nhất định và có tính liên tục; công việc đòi hỏi tính sẵn sàng làm việc của người lao động; công việc cần sự cung cấp công cụ, nguyên liệu và máy móc làm việc bởi bên yêu cầu công việc;

(b) Việc định kỳ trả công cho người lao động; tiền công là nguồn gốc thu nhập duy nhất hoặc nguồn gốc thu nhập chủ yếu của người lao động; trả công bằng hiện vật như thực phẩm, chỗ ở hoặc phương tiện đi lại; ghi nhận sự cho phép nghỉ hàng tuần, nghỉ hàng năm; bên yêu cầu công việc thanh toán tiền đi lại cho người lao động để thực hiện công việc; hoặc không có sự rủi ro tài chính cho người lao động”.

Khái quát lại các tiêu chí/chỉ báo để nhận biết một quan hệ việc làm (quan hệ lao động cá nhân) theo khuyến nghị 198 (2006) bao gồm khoảng 15 tiêu chí/chỉ báo. Theo luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật của Việt Nam thì đây chưa phải là nguồn pháp luật để áp dụng giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, nhưng rõ ràng là nguồn pháp luật quan trọng để tham khảo. Vì vậy, rất cần có ý kiến từ cơ quan tài phán (Tòa án nhân dân) thông qua án lệ hay hướng dẫn để thống nhất thực hiện. Nếu không sẽ khó tránh khỏi có sự bất đồng khi xác định các chỉ báo để đánh giá yếu tố quản lý, điều hành, giám sát khi xác định một quan hệ có phải là quan hệ HĐLĐ hay không? Từ đó nếu có sự chấm dứt các quan hệ này sẽ phải có căn cứ để xác định xem có phải là chấm dứt HĐLĐ hay không? Để vận dụng các quy định của BLLĐ liên quan đến chấm dứt HĐLĐ.

4.2.1.2. Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

- Thứ nhất, quy định căn cứ cụ thể trong việc chấm dứt HĐLĐ hiện hành là những quy định mang tính định lượng thể hiện sự điều chỉnh của pháp luật đối với hành vi chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Việc quy định định lượng này sẽ làm cho NSDLĐ không thể tùy tiện chấm dứt việc làm với NLĐ, bảo đảm an ninh việc làm cho NLĐ ở mức độ cao. Tuy nhiên, với tình hình kinh tế phát triển cao như các mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ trở lên phức tạp, thì liệu những quy định cụ thể của pháp luật điều chỉnh sự chấm dứt HĐLĐ có còn phù hợp, có tạo được tính linh hoạt của thị trường lao động hay không? Pháp luật lao động Việt Nam hiện nay vẫn còn đề cao những quy định mang tính định lượng trong trường hợp chấm dứt HĐLĐ, các quy định mang tính định tính không được áp dụng bởi xuất phát từ việc an ninh việc làm cho NLĐ và hạn chế sự lạm quyền của NSDLĐ. Tuy nhiên, với xu hướng phát triển của nền kinh tế thị trường cùng với sự hội nhập quốc tế, nếu chỉ quy định mang tính định lượng sẽ tạo thành rào cản cho nền kinh tế của chính quốc gia đó.

An ninh việc làm là vấn đề cần được bảo đảm nhưng sẽ là không phù hợp khi NSDLĐ không thể áp dụng được những quy định của pháp luật, không tạo ra sự linh hoạt trong sử dụng nguồn lao động của NSDLĐ, nhân tố này sẽ gián tiếp tạo áp lực lên kế hoạch sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp, từ đó sẽ ít nhiều gián tiếp ảnh hưởng đến tình hình kinh tế nói chung. Thiết nghĩ pháp luật Việt Nam hiện nay vẫn đang trong giai đoạn hoàn thiện, những quy định còn chưa mang tính pháp lý cao, nên đưa ra những quy định mang tính định tính trong việc xác định làm căn cứ chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ để tạo ra chấm dứt HĐLĐ bừa bãi với NLĐ làm mất an ninh việc làm cho NLĐ và gián tiếp làm phát sinh các hệ quả của xã hội như nạn thất nghiệp, mất ổn định về trật tự an ninh. Tuy nhiên trong bối cảnh toàn cầu hóa kinh tế quốc tế, mỗi quốc gia không nên tách bạch hệ thống pháp luật của quốc gia trong sự điều chỉnh chung của pháp luật quốc tế. Pháp luật của quốc gia cần tạo ra tính linh hoạt cho việc áp dụng, đó chính là điều kiện thu hút nguồn đầu tư và tạo nên môi quan hệ hợp tác toàn cầu. Vì vậy, pháp luật lao động cần đưa ra những quy định hoàn chỉnh, đồng bộ, các quy định cần phải kết hợp hài hòa, thống nhất với nhau, từ đó sẽ tạo điều kiện cho các quy định pháp luật mang tính định tính được áp dụng rộng rãi và khi quan hệ pháp luật phát triển cao phù hợp và điều chỉnh kịp thời các mối quan hệ xã hội thì những quy định mang tính định tính trong việc áp dụng các căn cứ trong chấm dứt HĐLĐ là điều dễ dàng được tuân thủ từ phía NLĐ và NSDLĐ và việc lạm quyền để chấm dứt HĐLĐ là khó xảy ra từ phía NSDLĐ.

- Thứ hai, về căn cứ đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng. Hiện nay, việc đưa ra tiêu chí như thế nào là “thường xuyên không hoàn thành công việc” đối với NLĐ hoàn toàn do NSDLĐ quyết định trên cơ sở tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Bởi vậy, NSDLĐ có quyền quyết định như thế nào là “thường xuyên không hoàn thành công việc”, điều này dẫn đến thực tế là NSDLĐ quy định về tiêu chí này rất khắt khe. Điều đó dẫn đến thiệt thòi cho NLĐ, quyền lợi việc làm của họ không được bảo đảm. Văn bản pháp luật cần có hướng dẫn cụ thể hơn về việc xác định như thế nào là thường xuyên không hoàn thành công việc, tránh việc NSDLĐ quy định một cách tùy ý, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của NLĐ. Tác giả cho rằng,

việc xác định tính chất thường xuyên này nên được đánh giá thông qua số lần (hai lần trở lên) hành vi không hoàn thành trong một khoảng thời gian nhất định trước, có thể là một tháng, một quý hay một năm...

- Thứ ba, Về thỏa thuận bảo vệ bí mật, công nghệ kinh doanh (viết tắt là NDA)

Theo phân tích tại mục 3.2.2.1, điểm b2 thì vấn đề NDA còn có những ý kiến khác nhau. Vì vậy, cũng cần sửa đổi, bổ sung và thống nhất về nhận thức liên quan đến vấn đề này. Chúng tôi đồng tình với quan niệm sau đây về vấn đề này [83, tr.73-74]:

Một là, pháp luật lao động hiện hành không có quy định cụ thể điều chỉnh riêng về thỏa thuận NDA. Các ý kiến cho rằng thỏa thuận NDA có điểm xuất phát từ quy định tại Khoản 2 Điều 23 BLLĐ năm 2012 hay Khoản 2 Điều 21 BLLĐ năm 2019 chỉ là sự suy diễn. Về bản chất pháp lý, quy định tại Khoản 2 Điều 23 BLLĐ năm 2012 nhằm điều chỉnh hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh của NLĐ. Về vấn đề này, quan điểm của Ths. Lê Thu Phương, - Luật sư công ty luật LG Legal [104] là hoàn toàn có cơ sở. NLĐ làm việc cho đối thủ của NSDLĐ không có nghĩa là tiết lộ bí mật kinh doanh của NSDLĐ mà mình làm việc trước đó. Không thể đánh đồng hành vi làm việc cho đối thủ cạnh tranh sẽ có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh của doanh nghiệp mà NLĐ làm việc trước đó. Về bản chất pháp lý, sẽ chỉ bị coi là vi phạm nghĩa vụ bảo mật nếu NLĐ thực sự đã có hành vi vi phạm nghĩa vụ. Với quyết định của TAND Thành phố Hồ Chí Minh trong Phụ lục 07 nêu trên, quyết định của Tòa án đã mặc nhiên công nhận tính hợp pháp của thỏa thuận khi buộc NLĐ không được làm bất cứ việc gì. Trong khi đó, thực tế pháp luật Việt Nam còn cho phép NLĐ được ký HĐLĐ với nhiều NSDLĐ [64] miễn là các bên giao kết HĐLĐ phải tuân thủ quy định pháp luật lao động. Ngoài ra, pháp luật lao động quy định trong những trường hợp ký thỏa thuận NDA như vậy, NSDLĐ có nghĩa vụ phải cung cấp thông tin về thỏa thuận NDA cho NLĐ trước khi ký HĐLĐ [64]. Trong vụ việc trên, thỏa thuận NDA được ký kết sau khi đã ký HĐLĐ.

Hai là, do thỏa thuận NDA thuộc phạm vi điều chỉnh của BLLĐ nên thỏa thuận NDA giữa NLĐ và NSDLĐ bị vô hiệu vì đã hạn chế quyền làm việc của NLĐ, vi phạm điều cấm của pháp luật lao động mà quan điểm thứ nhất đã viện dẫn ở trên. Ngoài ra, pháp luật còn quy định các cá nhân, pháp nhân không được làm

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 họ [62]

- Thứ tư, mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho người lao động và người sử dụng lao động

Một là, Về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD

BLLĐ năm 2019 đã coi việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD “như một quyền đương nhiên và gần như vô điều kiện của NLD” [18, tr.53-58]. Theo đó, NLD được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do mà chỉ cần báo trước cho NSDLĐ theo thời hạn tùy thuộc từng loại hợp đồng. Có thể thấy, hiện nay BLLĐ năm 2019 cho phép NLD dễ dàng đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không có sự ràng buộc bởi bất cứ lý do gì với mọi loại HĐLĐ. So sánh với BLLĐ năm 2012 cho thấy quy định này đã tạo điều kiện thuận lợi tối đa cho NLD khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của mình. Về phía NSDLĐ, họ sẽ rơi vào thế bị động, nhiều khi sẽ gây khó khăn trong việc bố trí lao động, sắp xếp công việc. Vì vậy, quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD vô hình chung đã tạo ra sự không bình đẳng giữa NLD và NSDLĐ. Vẫn biết đây là quy định gắn với quyền tự do việc làm của NLD nhưng trong bối cảnh và điều kiện về nhận thức, ý thức của NLD và trong tương quan với quyền lợi của NSDLĐ nên chăng vẫn cần phải quy định lý do khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ với một số đối tượng (như người quản lý, người có vị trí quan trọng trong doanh nghiệp...). Hoặc chí ít cũng phải chấp nhận sự thỏa thuận của hai bên về lý do chấm dứt ngay từ khi giao kết HĐLĐ với những đối tượng lao động này như đã trình bày tại mục 3.1.

Hai là, về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của NSDLĐ

Đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế về cơ bản BLLĐ năm 2019 kế thừa quy định của BLLĐ năm 2012 nên cũng còn vướng mắc chưa được khắc phục như: quy định về các trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ có điểm chưa rõ ràng và khái niệm “lý do kinh tế” chưa được định nghĩa đầy đủ. Theo Khoản 1 Điều 42 BLLĐ năm 2019 thì “tổ chức lại lao

động” được xem là một trong những trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ. Tuy nhiên, BLLĐ lại không giải thích rõ “tổ chức lại lao động” là gì khiến cho NSDLĐ có thể ngần ngại trong việc vận dụng quy định này để cải tổ nhân sự. Lý do kinh tế theo quy định tại Khoản 2 Điều 42 BLLĐ năm 2019 được hiểu là thuộc một trong các trường hợp: i) Khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế; ii) Thực hiện chính sách của Nhà nước khi tái cơ cấu nền kinh tế hoặc thực hiện cam kết quốc tế. Tuy nhiên, thế nào là “khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế” thì cũng chưa được giải thích rõ. Hạn chế này dẫn đến sự lúng túng trong quá trình áp dụng quy định về giảm tải lao động vì lý do kinh tế cho cả NSDLĐ và cả cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Đề nghị cần có hướng dẫn rõ ràng các cụm từ “tổ chức lại lao động”, “khủng hoảng suy thoái kinh tế”.

- Thứ tư, Cần sớm có án lệ thống nhất nhận thức về thoả thuận chấm dứt hợp đồng lao động

Quy định về trường hợp hai bên thoả thuận chấm dứt HĐLĐ. Đây là trường hợp chấm dứt hợp đồng trước thời hạn do NLĐ và NSDLĐ thoả thuận với nhau. Theo quy định này thì hai bên thoả thuận chấm dứt HĐLĐ được hiểu là trường hợp sau khi thực hiện HĐLĐ một thời gian các bên mới thoả thuận chấm dứt HĐLĐ. Từ đó nảy sinh một vấn đề vẫn còn những ý kiến trái chiều, đó là thoả thuận chấm dứt HĐLĐ chỉ xảy ra trong quá trình thực hiện hay cả trong quá trình giao kết hợp đồng. Thực tiễn, ở Việt Nam việc thoả thuận chấm dứt HĐLĐ được hiểu là xảy ra trong quá trình thực hiện. Tuy nhiên, điều đó có vẻ chưa phù hợp với nguyên tắc tự do hợp đồng, bởi vì, việc một bên đề nghị chấm dứt khi đang thực hiện hợp đồng thì cũng chỉ là lý do cá nhân và được bên kia chấp thuận. Nếu đưa vụ việc đến Tòa án thì việc chấm dứt của một bên sẽ là hành vi chấm dứt đơn phương và thoả thuận này sẽ bị coi là trái luật. Bởi vậy, do BLLĐ không có quy định hướng dẫn điều luật này vậy cần thiết sớm có án lệ theo hướng cho phép các bên thoả thuận về các điều kiện chấm dứt hợp đồng (như phải báo trước, phải bồi thường một khoản tiền...) ngay từ khi giao kết. Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi của NLĐ, pháp luật lao động cũng cần có quy định rõ sự thoả thuận của hai bên là không được vi phạm đạo đức cũng như trái với những nguyên tắc của pháp luật lao động.

4.2.1.3. Về trình tự, thủ tục chấm dứt hợp đồng lao động

- Thứ nhất, hoàn thiện nhóm các quy định liên quan đến thời hạn khi chấm dứt HĐLĐ

Một là, theo quy định của pháp luật thì NLD và NSDLĐ sẽ chấm dứt mối quan hệ khi hợp đồng hết hạn theo khoản 1 Điều 34 BLLĐ năm 2019, tuy nhiên thực tế cho thấy NLD khi đã làm cho doanh nghiệp một thời gian nhất định thì hầu như đều mong muốn được ở lại làm việc tiếp vì tâm lý chung không muốn có sự thay đổi nhiều, gây xáo trộn cuộc sống của họ, bởi vậy NLD thường ít đi tìm công việc mới khi gần đến ngày hết hạn HĐLĐ với NSDLĐ và không có tâm lý để chuẩn bị cho việc không được ký kết hợp đồng tiếp theo với NSDLĐ của mình. Bởi vậy, pháp luật lao động nên có quy định về nghĩa vụ thông báo trước về việc NSDLĐ không muốn ký tiếp hợp đồng lao động khi hết hạn với NLD theo khoản 1 Điều 34 BLLĐ năm 2019 để NLD có tâm lý chuẩn bị đi tìm việc làm mới. Việc quy định về nghĩa vụ báo trước khi hết thời hạn HĐLĐ theo luật định còn góp phần đáp ứng vấn đề bảo vệ việc làm cho NLD, hiện BLLĐ năm 2019 có quy định về nghĩa vụ thông báo chấm dứt HĐLĐ tại Điều 45 nhưng không quy định rõ thời hạn. Việc quy định nghĩa vụ phải thông báo trước với một thời hạn nhất định của NSDLĐ với NLD khi sắp hết hạn hợp đồng là phù hợp và có ý nghĩa trực tiếp với NLD. Tuy nhiên, hậu quả pháp lý của việc vi phạm thời hạn báo trước cũng cần cân nhắc lại (hiện nếu vi phạm thì sẽ bị phạt tiền theo nghị định xử phạt hành chính hành vi vi phạm pháp luật lao động) và cũng cần ràng buộc trách nhiệm của NLD liên quan đến thông báo về việc có tiếp tục hay không ký hợp đồng nếu doanh nghiệp có nhu cầu để tránh hiện tượng doanh nghiệp thông báo có nhu cầu ký hợp đồng, NLD đồng ý nhưng sau đó lại không ký mà không có lý do.

Hai là, trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn với NLD theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 36 hoặc NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ không xác định thời hạn với NSDLĐ tại Điểm a khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 thì phải thực hiện việc báo trước là 45 ngày nhưng lại chưa có hướng dẫn 45 ngày này là tính theo ngày làm việc hay tính theo ngày dương lịch bình thường (bao gồm cả ngày nghỉ). Theo tác giả, nên quy định số ngày

báo trước là ngày dương lịch, để 45 ngày được đúng là 45 ngày tránh những tranh chấp không cần thiết cũng như để đảm bảo quyền lợi của các bên.

Ba là, quy định về nghĩa vụ thực hiện thời hạn thông báo trước của NSDLĐ khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ năm 2019 về cơ bản kế thừa các quy định tương ứng của BLLĐ năm 2012. Tuy nhiên, quy định về trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì các lý do bất khả kháng của BLLĐ năm 2019 vẫn có sự bất cập vì một số trường hợp được xem là lý do khách quan, bất khả kháng mà trong thực tế, NSDLĐ không thể thực hiện được nghĩa vụ báo trước như luật định, đặc biệt đối với những NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, thời hạn báo trước ít nhất là 45 ngày. Chẳng hạn trường hợp “*NLĐ cung cấp không trung thực thông tin.... khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ*” (điểm g, khoản 1 Điều 36). Hành vi cung cấp thông tin không trung thực ở đây được hiểu là những thông tin về nhân thân như độ tuổi, giới tính có thể liên quan đến năng lực chủ thể của NLĐ như NLĐ chưa đủ 15 tuổi, NLĐ chưa thành niên, NLĐ cao tuổi đối với những công việc không cho phép sử dụng NLĐ ở các độ tuổi này; hoặc thông tin về giới tính đối với công việc có yêu cầu về giới tính hoặc thông tin về chuyên môn đào tạo, bằng cấp mà có sự giả mạo... Trong những trường hợp này, khi phát hiện mà xét thấy không thể khắc phục được từ phía NLĐ, thì cần trao quyền cho NSDLĐ được chấm dứt HĐLĐ ngay mà không phải thực hiện nghĩa vụ báo trước cho NLĐ.

Bốn là, quy định “*khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong trường hợp... NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ ít nhất 03 ngày làm việc đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng ...*” (điểm c, khoản 2 Điều 36) là không hợp lý, bởi thời hạn như trên là quá ngắn. Xét về bản chất, quy định này nhằm mục đích để NLĐ có thời gian tìm công việc mới. Tuy nhiên, với chỉ 03 ngày làm việc thì rất khó cho NLĐ có thể tìm công việc mới. Trong khi đó, những NLĐ làm việc theo HĐLĐ dưới 12 tháng thường là công việc không ổn định, không đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp hay không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp để hưởng trợ cấp thất nghiệp. Do vậy, để đảm bảo an ninh việc làm, thu nhập cho NLĐ, pháp luật nên quy định thời gian báo trước đối với trường hợp này ít nhất là 15 ngày.

- Thứ hai, Về thủ tục xây dựng phương án lao động

Như phân tích tại mục 3.2.2.1., điểm b2 thì theo quy định tại Điều 43 BLLĐ năm 2019 trong trường hợp NSDLĐ chia, tách, hợp nhất, bán, chuyển quyền sở hữu...thì NSDLĐ hiện tại có trách nhiệm xây dựng phương án lao động (khoản 1 Điều 43) tuy nhiên việc thực hiện phương án lao động là trách nhiệm của cả NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp (khoản 2 Điều 43). Vì vậy, cần bổ sung theo hướng quy định phương án sử dụng lao động của NSDLĐ hiện tại cần có ý kiến, tham vấn, trao đổi... của NSDLĐ kế tiếp nhằm đảm bảo tính ràng buộc và khả thi của phương án lao động, tránh bất lợi cho NLĐ.

4.2.1.4. Về giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt hợp đồng lao động

- Thứ nhất, sửa đổi quy định về trợ cấp thôi việc

Về trợ cấp thôi việc, Khoản 1 Điều 46 BLLĐ 2019 quy định “Khi chấm dứt HĐLĐ theo quy định tại các khoản 1,2,3,4,6,7,9 và 10 Điều 34 thì NSDLĐ có trách nhiệm chi trả trợ cấp thôi việc cho NLĐ đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương”. Tuy nhiên, trợ cấp thôi việc được hiểu như thế nào thì chưa có quy định nào làm rõ. Cần phải hiểu trợ cấp thôi việc là một khoản trợ giúp NLĐ trong quá trình tìm việc và là một khoản trả cho công sức đóng góp của NLĐ trong khoảng thời gian làm việc cho NSDLĐ.

Nếu hiểu trợ cấp thôi việc mang cả hai ý nghĩa trên thì việc quy định chỉ những NLĐ làm việc từ đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ mới được hưởng trợ cấp thôi việc là chưa hợp lý. Đồng thời, đối với những người chưa làm việc đủ 12 tháng cho NSDLĐ không được hưởng trợ cấp thôi việc nếu họ cũng chưa đóng bảo hiểm thất nghiệp đủ 12 tháng trở lên trong thời gian 24 tháng trước khi chấm dứt HĐLĐ thì họ cũng không được hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ, không còn việc làm, không có thu nhập lại càng phải đối mặt với khó khăn hơn khi không được nhận một khoản hỗ trợ nào trong thời gian tìm kiếm việc làm mới. Do vậy, pháp luật cần đảm bảo rằng, mọi NLĐ bị thôi việc trong trường hợp này đều được nhận trợ cấp thôi việc bằng cách bổ sung đối tượng được hưởng trợ cấp thôi việc cho NLĐ dưới 12 tháng với mức hưởng tương ứng với số tháng NLĐ đã làm việc.

- Thứ hai, quy định hướng dẫn bổ sung về trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo của NLD

Hiện nay, nghĩa vụ hoàn trả chi phí đào tạo của NLD được quy định tại khoản 3 Điều 40 và Điều 63 BLLĐ năm 2019. Thông thường doanh nghiệp cho NLD đi đào tạo với điều kiện phải cam kết làm việc tại doanh nghiệp trong khoảng thời gian nhất định, nếu vi phạm thì phải hoàn trả chi phí đào tạo. Theo đó, việc NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo chỉ áp dụng khi NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hoặc là ngoài các trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì các trường hợp khác sẽ thực hiện theo thỏa thuận trong HĐLĐ hoặc hợp đồng đào tạo giữa các bên. Như vậy, chỉ cần NLD thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ đúng theo quy định của pháp luật về điều kiện báo trước là hoàn toàn có thể tránh được trách nhiệm hoàn trả chi phí đào tạo. Quy định như hiện nay của BLLĐ là chưa đảm bảo công bằng cho NSDLĐ cũng như gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật trên thực tế. Chính vì vậy, theo ý kiến của tác giả một nguyên tắc hợp lý khi xác định hoàn trả chi phí đào tạo là việc chấm dứt HĐLĐ phải xuất phát từ ý chí, từ mong muốn của NLD không muốn tiếp tục làm việc cho NSDLĐ vi phạm cam kết về thời gian làm việc cho NSDLĐ. Từ đó, cần bổ sung các quy định về việc NLD phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo hướng: (i) NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ (kể cả đúng pháp luật và trái pháp luật); (ii) Hai bên thỏa thuận chấm dứt HĐLĐ xuất phát từ nguyện vọng của NLD. Lúc này việc bồi thường được hiểu là do vi phạm cam kết trong hợp đồng đào tạo chứ không phải là vi phạm HĐLĐ.

4.2.2. Kiến nghị hoàn thiện luật hình thức

4.2.2.1. Về khởi kiện, thụ lý vụ án

- Thứ nhất, bổ sung quy định về cá nhân được ủy quyền khởi kiện

Khoản 2 Điều 189 BLLTTDS năm 2015 quy định người làm đơn khởi kiện phải trực tiếp ký hoặc điểm chỉ (nếu là cá nhân) ký, đóng dấu (nếu là cơ quan tổ chức) là quá cứng nhắc, không bảo đảm quyền khởi kiện của chủ thể (đặc biệt là án chấm dứt HĐLĐ khi mà NLD ủy quyền cho luật sư, cho tổ chức đại diện lao động khởi kiện). Bất cập này cũng đã được nêu trong Bản tổng kết 10 năm thi hành

BLTTDS năm 2004 của TANDTC (Tài liệu Hội nghị tổng kết thực tiễn thi hành BLTTDS, Vũng Tàu ngày 16 và 17 tháng 10 năm 2014, trang 86), nhưng rất tiếc rằng BLTTDS năm 2015 đã không khắc phục được vấn đề này. Để bảo đảm quyền lợi của người khởi kiện, tạo điều kiện cho họ thể hiện ý chí trực tiếp (ký hoặc điểm chỉ) hoặc gián tiếp thông qua ủy quyền, chúng tôi kiến nghị cần sửa đổi, bổ sung Điều 186, Điều 189 BLTTDS theo hướng *người khởi kiện là cá nhân được ủy quyền khởi kiện và không nhất thiết phải ký vào đơn khởi kiện trong trường hợp đã ủy quyền*. Bởi lẽ, hợp đồng ủy quyền của đương sự cũng bảo đảm thể hiện đầy đủ ý chí của chủ thể thông qua nội dung ủy quyền, trách nhiệm, hậu quả pháp lý của hai bên khi thực hiện hoạt động ủy quyền đó. Có như vậy mới tạo điều kiện thuận lợi cho chủ thể thực hiện quyền tự do khởi kiện của mình một cách tối đa. Đồng thời điều này cũng phù hợp với quy định "mở" của BLTTDS năm 2015 với đa dạng hình thức tiếp nhận đơn thư của Tòa án hiện nay.

- *Thứ hai, bổ sung quy định về nội dung thông báo thụ lý vụ án*. Theo các nội dung của thông báo thụ lý quy định tại khoản 2 Điều 196 BLTTDS năm 2015 thì Tòa án chỉ thông báo danh sách các tài liệu, chứng cứ mà người khởi kiện nộp kèm theo đơn khởi kiện. Về logic và tâm lý của người bị kiện, họ luôn muốn biết mình bị kiện về vấn đề gì, bị kiện trên cơ sở các tài liệu, chứng cứ nào. Nhưng để có và biết được nội dung đơn khởi kiện và các tài liệu, chứng cứ này đương sự phải làm đơn gửi Tòa án có thẩm quyền xin được ghi chép, sao chụp. Trên thực tế, do trình độ NLĐ (nhất là công nhân) ở nước ta chưa cao, nhiều đương sự không hiểu được mình có quyền ghi chép, sao chụp tài liệu, chứng cứ và không phải Thẩm phán nào cũng nhiệt tình giải thích cho đương sự rõ quyền được ghi chép, sao chụp tài liệu, chứng cứ và hướng dẫn cách thức để đương sự thực hiện quyền này. BLTTDS năm 2015 cũng bổ sung quy định về nghĩa vụ gửi bản sao đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ kèm theo nhưng do không có quy định về hậu quả khi người khởi kiện không thực hiện nghĩa vụ này nên qua khảo sát thực tế cho thấy hầu như người khởi kiện không thực hiện nghĩa vụ này. Trong tranh chấp chấm dứt HĐLĐ, nguyên đơn là người chủ động đưa tranh chấp ra Tòa án còn bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan lại ở thế bị động. Về nguyên tắc, để thuận lợi cho việc giải quyết tranh

chấp và bảo đảm công bằng giữa những người tham gia tố tụng thì người bị động trong việc tham gia tố tụng cần phải được nhà lập pháp trao cho những lợi thế hơn so với người ở thế chủ động trong việc thực hiện quyền tự bảo vệ của mình. Do đó, nội dung thông báo thụ lý vụ án cần bổ sung quy định để tạo điều kiện cho bị đơn, người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan biết được quyền sao chụp đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ do người khởi kiện nộp, từ đó họ sẽ có cơ sở để chuẩn bị kỹ lưỡng những luận cứ, luận chứng cũng như thu thập tài liệu, chứng cứ để trình bày ý kiến hoặc đưa ra yêu cầu phản tố, yêu cầu độc lập đối với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Thứ ba, về nguyên tắc bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

Từ thực tiễn quy định và áp dụng pháp luật ở nước ta cần quy định cụ thể hơn về sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã và đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể NLD hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động trong Hội đồng xét xử vụ án lao động. Trong QHLĐ, đặc biệt là ở Việt Nam khi mà khả năng tranh tụng tại Tòa án của NLD còn rất hạn chế, điều này xuất phát từ trình độ chuyên môn lẫn khả năng hiểu biết về pháp luật tố tụng lẫn pháp luật lao động còn hạn chế. Do đó, pháp luật về tố tụng đã có quy định cho phép đại diện NLD có thể tham gia tranh tụng tại tòa để tạo sự cân bằng lợi thế về quyền, nghĩa vụ chứng minh trong giải quyết TCLĐ cá nhân vì thông thường NSDLĐ là người có nhiều lợi thế hơn so với NLD trong quá trình tranh tụng tại Tòa. Có thể thấy việc bổ sung sự tham gia của Hội thẩm nhân dân là người đã và đang làm việc tại tổ chức đại diện lao động đã phần nào hiện thực hóa nguyên tắc giải quyết TCLĐ đã được ghi nhận trong BLLĐ 2012, 2019. Tuy nhiên, bên cạnh các cán bộ công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động, Điều 63 BLTTDS 2015 còn quy định có thể cử người có kiến thức về pháp luật lao động tham gia vào việc giải quyết TCLĐ tại phiên tòa sơ thẩm. Tác giả cho rằng, cần có văn bản hướng dẫn cụ thể điều kiện cũng như trình tự, thủ tục để cử một người được coi là: “có kiến thức về pháp luật lao động” tham gia xét xử tại phiên tòa. Bởi lẽ, khi mà vẫn còn những hạn chế trong hoạt động của cán bộ công đoàn hiện nay, việc NLD có nhu cầu cũng như nhằm mục đích bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích của các bên thì lựa chọn được người có kiến thức về pháp luật lao động là thực sự có ý nghĩa.

- Thứ tư, cần sửa đổi các quy định của pháp luật để có thể áp dụng thủ tục giải quyết rút gọn vụ án lao động theo quy định của BLTTDS 2015 đạt được hiệu quả.

Điều 65 BLTTDS 2015 quy định “Việc xét xử sơ thẩm, phúc thẩm vụ án dân sự theo thủ tục rút gọn do một Thẩm phán tiến hành”. Đồng thời, khoản 3 Điều 316 và Điều 317 BLTTDS 2015 quy định về điều kiện áp dụng thủ tục rút gọn. Như vậy, để TCLĐ được áp dụng thủ tục rút gọn nhằm bảo vệ kịp thời, nhanh chóng quyền và lợi ích của đương sự thì cần sửa đổi, bổ sung và có quy định cụ thể về việc xác định phạm vi các vụ TCLĐ cần áp dụng theo thủ tục rút gọn làm cơ sở để vận dụng các quy định của BLTTDS 2015 về thủ tục giải quyết rút gọn vụ án khi giải quyết các TCLĐ.

- Thứ năm, về hòa giải tranh chấp chấm dứt HĐLĐ

Theo phân tích tại mục 3.2.2.2. điểm b khi trong đơn khởi kiện của nguyên đơn có nhiều yêu cầu, trong đó có yêu cầu không bắt buộc phải qua hòa giải (quyết định chấm dứt HĐLĐ, sa thải là trái pháp luật), có yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải (tiền lương, nghỉ hàng năm, thưởng...) thì cần xử lý theo phương án là thụ lý chung các yêu cầu mà không nên tách vụ án. Bởi vì, trong thực tế hầu hết các yêu cầu bắt buộc phải qua hòa giải là yêu cầu phái sinh từ yêu cầu không bắt buộc phải qua hòa giải, thêm nữa cũng góp phần thực hiện nguyên tắc giải quyết nhanh chóng, kịp thời. Tuy nhiên, để giải quyết triệt để vấn đề này và tránh tranh luận trái chiều thì BLLĐ năm 2019 cần sửa theo hướng tất cả các loại tranh chấp lao động các bên đều có quyền lựa chọn hòa giải hoặc không trước khi yêu cầu TAND giải quyết.

4.3. Kiến nghị nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai

4.3.1. Nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn và quản lý đội ngũ Thẩm phán trong giải quyết vụ án chấm dứt hợp đồng lao động

Để đáp ứng được đòi hỏi của yêu cầu cải cách tư pháp mà Đảng và Nhà nước đề ra, đồng thời đáp ứng được yêu cầu bức thiết của các tranh chấp lao động nói chung, tranh chấp chấm dứt HĐLĐ nói riêng ngày một tăng cả về số lượng và sự phức tạp, cần thiết phải nâng cao năng lực của các Thẩm phán.

Thứ nhất, đảm bảo nguyên tắc độc lập xét xử, quản lý chất lượng xét xử của Thẩm phán. Xác định rõ nhiệm vụ, quyền hạn và trách nhiệm của Thẩm phán trong giải quyết các loại vụ án, trong đó có các vụ án tranh chấp chấm dứt HĐLĐ. Định kỳ thực hiện việc kiểm tra trình độ, chuyên môn và năng lực của Thẩm phán. Đối với những Thẩm phán có vi phạm cần nghiêm túc việc xử lý theo đúng quy định của pháp luật. Thẩm phán giải quyết án dân sự nhiều sai sót, bị hủy án, sửa án nhiều, việc giải quyết các vụ án dân sự, gây bức xúc trong dư luận hoặc trong thời gian ngắn không hoàn thành nhiệm vụ thì cần thiết phải tạm dừng hoặc không cho làm nhiệm vụ xét xử.

Thứ hai, tiếp tục kiện toàn về tổ chức, bộ máy của Tòa án hai cấp; tăng cường hơn nữa công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức Tòa án trong sạch, vững mạnh, đảm bảo phẩm chất đạo đức, bản lĩnh chính trị, trình độ năng lực chuyên môn nghiệp vụ, nhất là đối với Thẩm phán. Xây dựng phương án tạo nguồn cán bộ, Thẩm phán, đảm bảo cử cán bộ đủ điều kiện dự thi Thẩm phán khi có chỉ đạo của Tòa án tối cao. Tiếp tục làm tốt công tác rà soát, đánh giá cán bộ; thực hiện việc luân chuyển, điều động cán bộ đối với TAND hai cấp huyện và tỉnh. Đổi mới và thực hiện tốt kế hoạch đào tạo lại, bồi dưỡng và tập huấn nghiệp vụ cho cán bộ, công chức, Hội thẩm TAND hai cấp. Đổi mới phương thức tổ chức chỉ đạo, điều hành và thủ tục hành chính - tư pháp theo hướng nhanh, gọn, hiệu quả và hiệu lực; phân công, phân cấp hợp lý; gắn quyền hạn với trách nhiệm và quy định cụ thể về chế độ trách nhiệm đối với người lãnh đạo, quản lý ở các đơn vị; tổ chức thực hiện tốt Quy tắc ứng xử của cán bộ, Thẩm phán ngành TAND. Tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra để phát hiện, ngăn chặn kịp thời và xử lý nghiêm minh đối với tập thể và cá nhân cán bộ, công chức Tòa án có vi phạm. Xác định trách nhiệm và kiểm điểm, xử lý nghiêm túc đối với trường hợp vi phạm [9, tr.9-10].

Thứ ba, thường xuyên tập huấn có cơ chế bổ sung kiến thức, trình độ nghiệp vụ cho các Thẩm phán về pháp luật lao động nói chung, HĐLĐ nói riêng. Hệ thống Tòa án cần thường xuyên thực hiện công tác đào tạo, đào tạo lại, tập huấn chuyên môn nghiệp vụ, nâng cao trình độ chính trị cho Thẩm phán, trong đó chú trọng việc tập huấn các văn bản pháp luật lao động mới, kỹ năng xét xử các vụ án lao động

thuộc thẩm quyền mới, rút kinh nghiệm về công tác xét xử phúc thẩm cho đội ngũ Thẩm phán và tập huấn các kiến thức liên quan tới công tác xét xử các vụ án lao động và đặc biệt chú ý tới một số loại án lao động phức tạp, tổ chức phiên tòa rút kinh nghiệm; Công bố bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật trên cổng thông tin điện tử của Tòa án nhân dân [8, tr.6]. Để có được phán quyết chính xác, khách quan, công bằng, đòi hỏi Thẩm phán không chỉ nắm vững pháp luật HĐLĐ mà còn phải trang bị cho mình những hiểu biết nhất định về nhiều chuyên ngành khác: Như bảo hiểm trong lĩnh vực lao động, pháp luật việc làm, giáo dục nghề nghiệp, tiêu chuẩn lao động quốc tế... Đồng thời, phải chủ động nắm bắt đầy đủ các thông tin quan trọng của tình hình chính trị, kinh tế, xã hội trong nước và quốc tế để hỗ trợ việc áp dụng pháp luật đúng đắn nhất. Nỗ lực rèn luyện, hình thành các kỹ năng nghiệp vụ chuyên sâu; tích lũy kinh nghiệm sâu sắc qua từng vụ án để làm dày thêm kiến thức, sự tự tin, chuyên nghiệp trong xử lý các vụ việc.

4.3.2. Tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động nói chung và pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng cho người lao động và người sử dụng lao động

Công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật lao động là nhiệm vụ quan trọng cũng là phương thức hữu hiệu để đưa pháp luật vào cuộc sống. Thông qua công tác tuyên truyền, giao lưu đối thoại trực tiếp với NLĐ và NSDLĐ, giúp NLĐ và NSDLĐ nắm được các chính sách, pháp luật liên quan, quyền và lợi ích hợp pháp của bản thân khi tham gia quan hệ lao động, từ đó hạn chế đến mức thấp nhất việc vi phạm pháp luật trong quá trình thực hiện BLLĐ nói chung hay pháp luật về chấm dứt HĐLĐ nói riêng, góp phần hình thành thói quen hành động theo pháp luật, hạn chế tình trạng xảy ra tranh chấp trong QHLD. Việc triển khai sâu rộng, toàn diện và tăng cường nguồn lực thực hiện công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động cho NLĐ và NSDLĐ trong các loại hình doanh nghiệp, cụ thể:

- Giới thiệu, phổ biến các nội dung mới của BLLĐ và các văn bản quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành, tập trung vào những nội dung liên quan trực tiếp đến quyền, nghĩa vụ của NLĐ, NSDLĐ (thông qua hội thảo, hội nghị, phương tiện đại chúng, internet, sách hướng dẫn áp dụng BLLĐ, tờ rơi...).

- Thông qua cán bộ làm công tác lao động các cấp; hòa giải viên lao động, báo cáo viên pháp luật; cán bộ công đoàn các cấp, cán bộ làm công tác tổ chức, nhân sự của các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Thông qua việc tuyên truyền, phổ biến và giải đáp các khó khăn, vướng mắc cho NLĐ, NSDLĐ khi có yêu cầu.

- Hướng dẫn, hỗ trợ các doanh nghiệp thực hiện đúng, đủ các quy định của pháp luật lao động thông qua công tác kiểm tra, hướng dẫn việc thực pháp luật lao động tại doanh nghiệp.

- Thực hiện phổ biến, tuyên truyền thông qua hệ thống các phương tiện thông tin đại chúng, thông qua các buổi sinh hoạt của các tổ chức đoàn thể, trao đổi, tư vấn qua các kênh truyền hình, trả lời NLĐ và doanh nghiệp qua cổng thông tin điện tử, hỗ trợ các lớp tuyên truyền trực tiếp giải đáp vướng mắc và hướng dẫn thực hiện các quy định của pháp luật lao động cho NLĐ và NSDLĐ khi có nhu cầu thông qua truyền thanh, truyền hình tạo điều kiện để NLĐ cập nhật các thông tin về pháp luật lao động nhất là các nội dung mới sửa đổi, ban hành hướng dẫn thực hiện BLLĐ, giúp NLĐ kịp thời nắm bắt được các thông tin cần thiết về quyền và nghĩa vụ của NLĐ, thực hiện đúng các quy định của pháp luật, ngăn ngừa tranh chấp lao động, đình công xảy ra.

4.3.3. Thường xuyên rà soát, tổng kết và đánh giá thực tiễn pháp luật lao động nói chung và pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động nói riêng

Công tác rà soát, tổng kết và đánh giá thực tiễn pháp luật là nhiệm vụ luôn được xác định là nhiệm vụ trọng tâm trong công tác tư pháp. Việc thường xuyên rà soát pháp luật về lao động nói chung hay quy phạm về chấm dứt HĐLĐ nói riêng sẽ góp phần “thanh lọc” các văn bản pháp luật khuyết điểm, đảm bảo tính thống nhất, hiệu lực của hệ thống văn bản quy phạm pháp luật. Bởi vậy, định kỳ hàng năm cần tổ chức kiểm tra tình hình thực hiện BLLĐ tại các địa phương, doanh nghiệp để kịp thời phát hiện các vi phạm và chấn chỉnh kịp thời bảo đảm tính thống nhất, đồng bộ, toàn diện và khả thi, phù hợp với điều kiện thực tiễn. Bên cạnh đó, cần *tăng cường tập huấn, đào tạo chuyên sâu như* tổ chức các hội nghị, hội thảo chuyên đề, bồi dưỡng nghiệp vụ, nâng cao năng lực nghiệp vụ cho đội ngũ cán bộ làm công tác pháp chế, cán bộ làm công tác xây dựng chính sách, pháp luật.

4.3.4. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Việc vi phạm pháp luật lao động nói chung và pháp luật chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nói riêng diễn ra khá phổ biến tại các doanh nghiệp. Vì vậy, việc tăng cường thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ là rất cần thiết. Do sự thiếu hiểu biết về pháp luật lao động nhiều NLĐ đã mặc nhiên chấp nhận sự vi phạm pháp luật của NSDLĐ đối với mình, đặc biệt trong vấn đề chấm dứt HĐLĐ. Trên thực tế hiện nay cho thấy, số lượng các thanh tra viên lao động còn quá ít so với nhu cầu thực tế, bởi hạn chế về số lượng cũng như trình độ hiểu biết về pháp luật của lực lượng này là một trong những nguyên nhân khiến công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động không được xử lý thường xuyên cũng như không đạt hiệu quả cao. Vì vậy, cần phải tăng cường đội ngũ cũng như năng lực của thanh tra viên để thanh tra, kiểm tra, giám sát và kịp thời phát hiện, xử lý những vi phạm trong lĩnh vực lao động nói chung và đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật nói riêng. Ngoài ra, cần tăng cường phối hợp với các cơ quan, tổ chức cá nhân khác để làm tốt công tác thanh tra.

Kết luận chương 4

Những giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND nói chung và ở tỉnh Đồng Nai nói riêng là một nội dung quan trọng của luận án, góp phần trở thành một nội dung quan trọng trong kết cấu một vấn đề khoa học được nghiên cứu một cách kỹ càng, có cơ sở và căn cứ khoa học.

Trên cơ sở nghiên cứu những nội dung lý luận về pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, đồng thời thông qua việc phân tích, đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai, nghiên cứu sinh đã nghiên cứu và đề xuất những giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Những giải pháp này được đưa ra dựa trên cơ sở một số định hướng phù hợp với điều kiện thực tế ở Việt Nam cũng như yêu cầu của quá trình hội nhập. Các kiến nghị hoàn thiện pháp luật bao gồm cả luật nội dung và luật hình thức. Tuy mới chỉ là bước đầu song tác giả tin rằng, nếu thực hiện được, hệ thống các quy định pháp luật trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND sẽ đem lại hiệu quả điều chỉnh cao, góp phần củng cố các ưu điểm và hạn chế được một số nhược điểm, bất cập hiện đang tồn tại trong quá trình thực thi.

Bên cạnh các kiến nghị hoàn thiện pháp luật thì không thể thiếu các giải pháp về tổ chức thực hiện nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND, cụ thể là nâng cao năng lực, chất lượng của đội ngũ tham gia công tác xét xử; Đẩy mạnh công tác thông tin, tuyên truyền nâng cao ý thức pháp luật, năng lực của các chủ thể trong QHLD; Coi trọng công tác tổng kết thực tiễn, rà soát, phát hiện, kiến nghị trong lập pháp, lập quy, đảm bảo hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ được phản ánh đầy đủ, khoa học, sát thực tiễn, có tính bền vững, đạt hiệu quả điều chỉnh cao, tạo lập và thúc đẩy quan hệ lao động ngày càng lành mạnh, tiến bộ, công bằng

Tóm lại, để ổn định sản xuất kinh doanh, bảo đảm trật tự an toàn xã hội thì vấn đề giải quyết tranh chấp lao động và hạn chế tranh chấp lao động xảy ra là cần thiết. Do đó, trên cơ sở nghiên cứu lý luận pháp luật, về thực trạng giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ của TAND tại tỉnh Đồng Nai hiện nay, tác giả đưa ra một số kiến nghị nhằm xây dựng và hoàn thiện pháp luật cũng như tổ chức thực hiện pháp luật về giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

KẾT LUẬN

Với đề tài nghiên cứu: “*Giải quyết tranh chấp về chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử tại Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai*”, luận án đã làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn của pháp luật giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ qua thực tiễn xét xử tại TAND tỉnh Đồng Nai để từ đó đề xuất các kiến nghị sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật giải quyết tranh chấp về chấm dứt HĐLĐ tại TAND ở Việt Nam. Qua quá trình nghiên cứu, phân tích luận án rút ra các kết luận sau đây:

1. GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND là mối quan hệ mật thiết, biện chứng giữa pháp luật nội dung và pháp luật hình thức. Do đó, lý luận về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND chịu sự ảnh hưởng, chi phối rất lớn từ những yêu cầu có tính đặc thù của pháp luật chấm dứt HĐLĐ và pháp luật tổ tụng dân sự nói chung và tổ tụng lao động nói riêng.

2. Chấm dứt HĐLĐ có mối liên hệ biện chứng không thể tách rời với các chế định của luật Lao động. Vì vậy, nghiên cứu chấm dứt HĐLĐ cần được đặt trong sự nghiên cứu tổng thể các quy định của pháp luật lao động cũng như mối quan hệ với pháp luật lao động quốc tế.

3. GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND là mối quan hệ giữa cái chung và cái riêng. Trong đó cái chung là pháp luật tổ tụng dân sự và cái riêng là tổ tụng đặc thù về lao động. Theo đó cái riêng của tổ tụng lao động phải nằm trong cái chung của tổ tụng dân sự.

4. Đánh giá thực trạng của pháp luật giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ từ thực tiễn TAND tỉnh Đồng Nai, luận án tập trung vào hai nội dung: một là, đánh giá thực trạng các quy định hiện hành của pháp luật chấm dứt HĐLĐ; hai là, đánh giá thực trạng áp dụng các quy định pháp luật về tổ tụng trong giải quyết tranh chấp chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Việc đánh giá này dựa trên cơ sở: i/ Phân chia quan hệ chấm dứt HĐLĐ theo chiều dọc, tức đánh giá thông qua các quy định của pháp luật chấm dứt HĐLĐ về căn cứ chấm dứt, trình tự, thủ tục chấm dứt và giải quyết hậu quả pháp lý khi chấm dứt HĐLĐ; ii/ Phân chia theo các giai đoạn của trình tự, thủ tục tổ tụng tại TAND như khởi kiện, thụ lý vụ án, nghiên cứu hồ sơ, chuẩn bị xét xử, phiên tòa sơ thẩm, phúc thẩm.

Thông qua việc đánh giá thực trạng quy định, áp dụng pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai cho thấy một mặt, các quy định hiện hành của pháp luật chấm dứt HĐLĐ, tổ tụng lao động còn chưa đáp ứng được nhu cầu điều chỉnh đa dạng, phong phú của đời sống xã hội; mặt khác, còn nhiều nội dung chưa được quy định hoặc quy định chưa rõ làm ảnh hưởng đáng kể đến khả năng cũng như hiệu quả điều chỉnh của pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND.

5. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND và thông qua việc đánh giá thực trạng quy định, áp dụng pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND tỉnh Đồng Nai luận án đã đưa ra một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này, các giải pháp khá toàn diện bao gồm hoàn thiện pháp luật nội dung cũng như pháp luật hình thức. Ngoài ra, luận án cũng đưa ra một số đề xuất về chính sách, giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh pháp luật GQTC chấm dứt HĐLĐ tại TAND. Các giải pháp của luận án được đề xuất trên cơ sở mối quan hệ tương thích, biện chứng với lý luận và thực tiễn nhằm đảm bảo tính khoa học cũng như khả thi của kết quả nghiên cứu.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CỦA TÁC GIẢ ĐÃ ĐƯỢC CÔNG BỐ

1. “*Hoàn thiện pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động sửa đổi*, Tạp chí Nhân lực Khoa học xã hội, số tháng 9/2018.
2. “*Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số tháng 2 (347) năm 2021.
3. “*Conditions for the Effectiveness of Labor Contracts in Accordance with the Labor Code 2019*, Tạp chí Finance, Vol.4 Issue 1, 2021

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tài liệu tiếng Việt

1. Nguyễn Thế Anh (2015), *Quyền tiếp cận công lý ở Việt Nam hiện nay*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Quốc gia Hà Nội.
2. Phan Thông Anh, Nguyễn Bình An, Trần Thị Hải Yến (đồng chủ biên), sách chuyên khảo: *Đánh giá những tác động của BLLĐ năm 2019 đối với doanh nghiệp tại Việt Nam hiện nay*; Bài “*Quyền không báo trước của NSDLĐ trong đơn phương chấm dứt HĐLĐ*”, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, năm 2021.
3. Đỗ Ngân Bình, *Hoàn thiện chế định HĐLĐ - Từ thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp*, Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, Số 6/2017.
4. Nguyễn Thị Bích (2007), *Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật lao động Việt Nam, ở Bình Dương*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
5. Phạm Công Bảy (2011), *Pháp luật về thủ tục giải quyết cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
6. Trần Bình (2016), “*Giao kết HĐLĐ trong doanh nghiệp: Thẩm quyền thuộc về ai?*”, Doanh nhân & Pháp luật, số 29 (198).
7. Trần Quốc Bảo, luận văn thạc sĩ: “*Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại thành phố Hồ Chí Minh*”, Học viện Khoa học xã hội, 2017.
8. Báo cáo Số: 147 /BC-TA *Kết quả công tác năm 2021 và một số nhiệm vụ trọng tâm năm 2022* của Tòa án nhân dân hai cấp tỉnh Đồng Nai, ngày 24/11/2021.
9. Báo cáo Số: 99 /BC-TA *Kết quả công tác của Tòa án nhân dân hai cấp tỉnh Đồng Nai năm 2017*, ngày 22/11/2017.
10. Bộ Lao động-Thương binh và Xã hội (2010), *Pháp luật lao động các nước ASEAN*, NXB Lao động-Xã hội.
11. Bộ luật Lao động Liên bang Nga năm 2001, sửa đổi bổ sung năm 2006.
12. Ngô Huy Cương, *Cải cách pháp luật Việt Nam đáp ứng các yêu cầu của cách mạng công nghiệp lần thứ tư*, Nguyễn Thị Quế Anh, Ngô Huy Cương

- (Chủ biên), *Cách mạng công nghiệp lần thứ tư và những vấn đề đặt ra đối với cải cách pháp luật Việt Nam*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật 2018.
13. Nguyễn Hữu Chí (2003), *Pháp luật HĐLĐ Việt Nam - Thực trạng và phát triển*, NXB Lao động - Xã hội.
 14. Nguyễn Hữu Chí và Nguyễn Văn Bình (đồng chủ biên), *Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019*, NXB Tư pháp, năm 2021.
 15. Nguyễn Hữu Chí, Bùi Thị Kim Ngân, *Thực hiện, chấm dứt HĐLĐ theo BLLĐ 2012 từ quy định đến nhận thức và thực hiện*, Tạp chí Luật học, số 8/2013.
 16. Tổng Công Cường (2007), *Luật tố tụng dân sự Việt Nam - Nghiên cứu so sánh*, Nxb Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh.
 17. Chính phủ (2015), *Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động (Được sửa đổi, bổ sung bởi NĐ148/2018/NĐ-CP ngày 24 tháng 10 năm 2018)*.
 18. Đoàn Thị Phương Diệp (2020), *Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 11.
 19. Nguyễn Huy Đầu (1962), *Luật Dân sự - Tố tụng Việt Nam*, Xuất bản dưới sự bảo trợ của Bộ Tư pháp, Sài Gòn.
 20. Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh (2018), *Giáo trình Luật Tố tụng Dân sự Việt Nam*, NXB Hồng Đức, Hà Nội.
 21. Bùi Thị Huyền, *Hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ ở Việt Nam*, Tạp chí Dân chủ & Pháp luật, số 8 (317).
 22. Đào Văn Hưng, luận văn thạc sĩ: “*Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại tỉnh Bình Dương*” Học viện Khoa học xã hội, 2017.
 23. Lê Thị Hường (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án theo pháp luật Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ, Khoa Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội.
 24. Lữ Bình Huy (2017), *Ký kết HĐLĐ với lao động giúp việc gia đình*, Dân chủ & pháp luật, số 5 (302).

25. Nguyễn Hoàng Hà (2020), *Hoàn thiện pháp luật để xây dựng quan hệ lao động tiến bộ, hài hòa và ổn định theo tinh thần Hiến pháp năm 2013*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội.
26. Nguyễn Thanh Hiệp (2007), *Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp trường, Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
27. H 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, Trường Đại học Luật Hà Nội.
28. H Nguyễn Thị Thu Hiếu, *Hoàn trả chi phí đào tạo trong trường hợp NLD đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo khoản 3 Điều 37 BLLĐ 2012*, Tạp chí TAND, số 18/2015.
29. H Trần Hoàng Hải và Nguyễn Thị Hoa Tâm, *Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ*, Tạp chí Khoa học pháp lý, Trường Đại học Luật TP. HCM, số 02/2012.
30. H Vũ Thị Bích Hải (2017), *Nguyên tắc bảo vệ người sử dụng lao động trong chế định hợp đồng lao động*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.
31. H Vũ Thị Thu Hiền (2010), *Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động - từ quy định của pháp luật đến thực tiễn áp dụng*, Tạp chí Nghề luật, số 02/2010.
32. H Vũ Thị Thu Hiền (2011), *Khái niệm tranh chấp lao động, sự mâu thuẫn từ các qui định của pháp luật*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật, Bộ Tư pháp, số tháng 2/2011.
33. Học viện Khoa học xã hội, Đề tài khoa học cấp bộ, TS Hồ Ngọc Hiền (CN): *Pháp luật về hợp đồng trong bối cảnh hội nhập quốc tế hiện nay*, năm 2019.
34. L Trần Thắng Lợi, *Cần sửa đổi quy định về độ tuổi NLD dưới 18 tuổi*, Tạp chí TAND, số 19/2010.
35. Luật dân sự Đức
36. Luật dân sự Nhật Bản.
37. Luật dân sự Pháp.

38. Luật doanh nghiệp Nhật Bản.
39. Luật Giải quyết tranh chấp lao động năm 2004 của Indonesia;
40. Luật hợp đồng lao động Anh.
41. Luật quyền lợi tuyển dụng Anh.
42. Luật lao động Nhật Bản
43. Luật lao động Pháp.
44. Luật nghiêm cấm phân biệt đối xử với người tàn tật Anh
45. Luật nghiêm cấm phân biệt giới tính Anh năm 1975.
46. Luật quan hệ lao động năm 1967 của Malaysia.
47. Luật Sở hữu trí tuệ Việt Nam năm 2005.
48. Luật tổ tụng Dân sự Đức.
49. Luật tranh chấp lao động của Malaixia.
50. Luật tranh chấp lao động năm 1941 (Trade Disputt Act 1941) của Singapore.
51. Luật tranh chấp lao động năm 1961 (Trade DisputeAct 1961) của Brunei.
52. Luật tranh chấp lao động Nhật Bản.
53. Luật trung gian hòa giải và trọng tài tranh chấp lao động năm 2007 của Trung Quốc.
54. M Đào Thị Quỳnh Mai (2018), *Nguyên tắc bảo đảm quyền bình đẳng trước pháp luật theo pháp luật tố tụng hình sự Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam – Học viện Khoa học xã hội.
55. N Nguyễn Quốc Nam (2015), *Một số bất cập trong pháp luật hiện hành về chấm dứt HĐLĐ*, Tạp chí Kinh tế và Dự báo, số 6/2015.
56. P Châu Tu Phát (1973), Luật dân sự tố tụng lược giải, Nxb Khai trí, Sài Gòn.
57. P 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*, Luận án tiến sĩ Luật học, Học viện Khoa học Xã hội.
58. Pháp lệnh công đoàn năm 1971 (Trade Unions Ordinance) của Hồng Kông.

59. Q Hannah Huỳnh: *Thẩm quyền của trọng tài đối với thỏa thuận hạn chế cạnh tranh*, ngày 26/6/2019, <https://letranlaw.com/>, truy cập ngày 30/3/2022.
60. Q Nguyễn Duy Vinh Quang (2017), Luận văn thạc sĩ: “*Đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLD*”, Học viện Khoa học xã hội.
61. Q Nguyễn Năng Quang (2021), *Giải quyết TCLĐ cá nhân theo BLLĐ năm 2019*, Tạp chí Dân chủ và Pháp luật số tháng 3(348) năm 2021
62. Quốc hội (2015), *Bộ luật Dân sự năm 2015*
63. Quốc hội (2015), *Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015*.
64. Quốc hội (2019), *Bộ luật Lao động năm 2019*.
65. T Lê Thị Hoài Thu (2015), *Những yếu tố ảnh hưởng đến việc thực thi pháp luật về HĐLĐ trong các doanh nghiệp*, Nghiên cứu Lập pháp, số 8 (288).
66. T Nguyễn Phương Thúy (2016), *HĐLĐ giúp việc gia đình - từ quy định đến thực tiễn*, Lao động và Xã hội, số 530
67. T Nguyễn Thị Hoa Tâm - Trần Hoàng Hải (2012), *Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt HĐLĐ*, Tạp chí Khoa học pháp lý, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, số 02/2012.
68. T Nguyễn Thị Hoa Tâm (2013), *Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động – Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Đại học Luật Tp. Hồ Chí Minh.
69. T Phạm Văn Tốt, luận văn: “*Chấm dứt hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam*”, Đại học Kinh tế - Luật, 2017.
70. Trần Anh Tuấn (2015), *Một số vấn đề lý luận về thời hạn và thủ tục tố tụng dân sự*, Tạp chí Lập pháp, 09(169), tr. 9-12.
71. Trần Anh Tuấn (2008), “*Quyền khởi kiện và việc xác định tư cách tham gia tố tụng*”, Tạp chí Tòa án
72. T Phan Hữu Thư (1994), *Giáo trình luật tố tụng dân sự*, Trường Đại học Luật Hà Nội giữ bản quyền, Hà Nội.
73. Tạp chí Dân chủ và pháp luật, *Triển khai thi hành BLLĐ năm 2019*, NXB Tư Pháp, năm 2020.

74. Tạp chí Lập pháp (2015 số 09(169)), Trần Anh Tuấn, *Một số vấn đề lý luận về thời hạn và thủ tục tố tụng dân sự*.
75. Tạp chí Nghề luật, số 3/2020.
76. Tạp chí Tòa án, (2008 số 23), Trần Anh Tuấn, *Quyền khởi kiện và việc xác định tư cách tham gia tố tụng*.
77. Tổ chức lao động quốc tế (ILO), Khuyến nghị số 198 về Quan hệ việc làm của Tổ chức lao động quốc tế năm 2006.
78. Trung tâm hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (2011), *Giới thiệu pháp luật về quan hệ lao động của một số nước trên thế giới*, NXB Lao động – Xã hội.
79. Trường Cán bộ Tòa án - Tòa án Nhân dân Tối cao (2014), *Phân kỹ năng giải quyết vụ án kinh doanh thương mại, lao động (tập bài giảng cho khóa 1)*, NXB Văn hóa Thông tin, tr49
80. Trường Đại học luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích luật học (Luật lao động, Luật Đất đai, Tư pháp quốc tế)*, Nxb Công an nhân dân, năm 1999.
81. Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học (luật Lao động, luật Đất đai, Tư pháp quốc tế)*, NXB Công an nhân dân.
82. Trường Đại học Luật Hà Nội (2018), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân.
83. Trường Đại học Luật Hà Nội, khoa Pháp luật kinh tế, kỷ yếu hội thảo: *Các loại hợp đồng trong lĩnh vực lao động và khía cạnh pháp lý đặt ra*, năm 2021.
84. Trường Đại học Luật, Đại học Huế, TS Đào Mộng Điệp (chủ biên), *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của BLLĐ năm 2019*, NXB Công an nhân dân, năm 2021, tr263 đến tr272.
85. Viện Khoa học Pháp lý - Bộ Tư pháp (2009), *Từ điển Luật học*, NXB Từ điển Bách Khoa – NXB Tư pháp.

II. Tài liệu tiếng nước ngoài

86. Employment Protection Act (Luật bảo hộ tuyển dụng Anh), 1978.
87. Employment Rights Act (Luật quyền lợi tuyển dụng Anh), 1996

88. Hervé Jacquemin et Jean-Benoît Hubin, *Aspects contractuels et de responsabilité civile en matière d'intelligence artificielle*, in *Le droit et l'intelligence artificielle*, Larcer, 2017.
89. Cass.soc, 18 décembre 1986.
90. S. Honeyball and J.Brown, *supra* note 12, tr 71~72.
91. Skeno Khazo(2015), ""*Japanese labor law*"" Translated by Lee John, NXB Bobmunsa, tr. 561-569.
92. Right v ferodo Ltd[1987] IRLR 516(HL); S.Honeyball and J.Bowers, *supra* note 12, tr.71-72.
93. International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study*, 1980.
94. Industrial Courts Act 1919.
95. International Labour Office, *Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative Study*, 1980.
96. Trade Dispute Act 1906.
97. Trade Union and Labor Relations (Consolidation) Act 1992.
98. Stephen Deery & Richard Mitchell, *Labour Law and industrial Relations in Asia: eight country studies*, Melbourne : Longman Cheshire, 1993.
99. 府中おともだち幼稚園事件 - 東京地判 平21. 11. 24, 学判 Sô 1001, tr.30.

III. WEBSITE

100. <https://tapchitoaan.vn/bai-viet/nghien-cuu/mot-so-diem-moi-trong-bo-luat-lao-dong-2019-ve-nhung-tranh-chap-lao-dong-thuoc-tham-quyen-giai-quyet-cua-toa-an%C2%A0-so-voi-quy-dinh-trong-o-luat-to-tung-dan-su-2015>, cập nhật ngày 20/4/2022
101. <https://tapchitoaan.vn/bai-viet/nghien-cuu/tranh-chap-giua-nguoi-lao-dong-va-nguoi-su-dung-lao-dong-lien-quan-den-thoa-thuan-khong-canh-tranh>, Th.s Lê Thị Thu Phương, *Tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động liên quan đến thỏa thuận không cạnh tranh*, truy cập ngày 30/3/2022

102. <https://lsvn.vn/phien-toa-xu-truc-tuyen-dau-tien-tren-ca-nuoc-buoc-dot-pha-trong-cai-cach-tu-phap1641695672.html>, truy cập ngày 16/4/2022.
103. <https://hcmcpv.org.vn/tin-tuc/toa-an-nhan-dan-tp-thu-duc-lan-dau-tien-to-chuc-xet-xu-truc-tuyen-1491891947>, truy cập ngày 16/4/2022.
104. <https://tapchitoaan.vn/bai-viet/phap-luat/tranh-chap-giua-nguoi-lao-dong-va-nguoi-su-dung-lao-dong-lien-quan-den-thoa-thuan-khong-canh-tranh> .
105. International Labour Office, Collective Dispute Resolution through Conciliation, Mediation and Arbitration: European and ILO Perspectives, 2007; có thể xem tại: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/documents/meetingdocument/wcms_366949.pdf; Trung tâm Đào tạo Quốc tế của Tổ chức Lao động Quốc tế, Các hệ thống phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động: hướng dẫn để cải thiện hiệu quả hoạt động, 2013.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: **02/2021/LĐ-PT** Ngày:
18/3/2021

V/v: *Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động*

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN
DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- *Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có: Thẩm phán - Chủ tọa
phiên tòa:* Bà Hà Thị Thanh Nữ. Các Thẩm

phán: Ông Đỗ Minh Nhựt

Ông Nguyễn Công Sự

- *Thư ký phiên tòa:* Bà Phan Thị Ngân – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân
dân tỉnh Đồng Nai.

- *Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên
tòa:*

Bà Đặng Thị Thanh Tâm - Kiểm sát viên.

Ngày 18 tháng 3 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử
phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 03/2021/TLPT-LĐ ngày 15/01/2021 về
việc: “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án
nhân dân thành phố B, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 03/2021/QĐ-PT ngày 24
tháng 02 năm 2021 giữa các đương sự:

1. *Nguyên đơn:* Bà **Nguyễn Thị Kim P**, sinh năm 1987. Địa chỉ: 36,
tổ 32A, KP7, P.T, TP.B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Bà Dương Thị T, sinh năm 1995. Địa
chỉ; Số 14, đường H, phường H, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Theo giấy ủy quyền ngày 17/9/2019.

2. *Bị đơn:* **Công ty TNHH Do (Việt Nam).**

Địa chỉ: 201/2, đường 7A, KCN L, TP.B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: Ông Lee Jea Woo, chức vụ: Tổng giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Đỗ Lý Cẩm T - Trưởng phòng Nhân

sự Văn bản ủy quyền ngày 15/3/2021)

3. *Người có quyền và nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng

Nai. Địa chỉ: số 219, Hà Huy Giáp, P. Quyết Thắng, TP.B, Đồng Nai.

Đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm: 1976. Phó Chánh văn phòng – Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (văn bản ủy quyền ngày 12/3/2021).

(Các đương sự có đơn xin vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo án sơ thẩm:

- Theo đơn khởi kiện, bản tự khai và quá trình làm việc, đại diện nguyên đơn - bà Dương Thị Thơm trình bày:

Bà Nguyễn Thị Kim P được Công ty TNHH D (Việt Nam) (sau đây gọi tắt là công ty) nhận vào làm việc từ ngày 03/4/2008, sau khi thử việc 02 tháng, công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm. Hết hạn hợp đồng, công ty cho bà P ký tiếp hợp đồng lao động không xác định thời hạn có hiệu lực từ ngày 01/6/2010. Công việc làm trước khi nghỉ việc là nhân viên xuất nhập khẩu, mức lương trước khi nghỉ việc là 12.314.000đ (lương cơ bản 10.814.000đ, phụ cấp ngoại ngữ 200.000đ, phụ cấp trách nhiệm 400.000đ, phụ cấp thâm niên 300.000đ, phụ cấp chuyên cần 300.000đ, phụ cấp đi lại 300.000đ).

Trong quá trình làm việc, bà P luôn hoàn thành nhiệm vụ, nhưng vào ngày 20/2/2019, Công ty ban hành Quyết định số 08024/QĐTV chấm dứt hợp đồng lao động với bà P kể từ ngày 20/2/2019. Với lý do: Thay đổi cơ cấu theo Điều 44 Bộ luật lao động năm 2012.

Nhận thấy, việc Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà P là không đúng quy định của pháp luật lao động được quy định tại khoản 1 điều 44, điều 46 BLLĐ nên bà P đã làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân TP B giải quyết buộc Công ty TNHH D (Việt Nam) phải:

1/ Hủy quyết định số 08024/QĐTV ngày 20/02/2019 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà P kể từ ngày 20/02/2019.

2/ Nhận bà P trở lại làm việc theo quy định.

3/ Trả tiền lương từ ngày 20/02/2019 đến ngày công ty nhận trở lại làm việc tạm tính đến ngày 23/9/2020 là 19 tháng: 12.314.000đ x 02 tháng = 233.966.000đ.

4/ Bồi thường 02 tháng tiền lương là 02 tháng x 12.314.000đ = 24.628.000đ.

5/ Đóng BHXH và BHYT cho bà P theo quy định từ ngày 20/02/2019 đến ngày công ty nhận trở lại làm việc, tạm tính đến ngày 23/9/2020 là 19 tháng: 19 tháng x 21,5% x 12.314.000đ = 50.302.000đ.

6/ Trường hợp công ty không nhận bà P trở lại làm việc thì phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động là 02 tháng x 12.314.000đ = 24.628.000đ.

Tổng số tiền bà P yêu cầu là 283.222.000đ.

Số tiền công ty phải đóng cho BHXH là 50.302.000đ.

Bà P không đồng ý làm công việc mới mà theo Công ty hiện nay còn đang tuyển dụng và đã từng đề xuất để sắp xếp cho bà P là Nhân viên điều phối đơn hàng.

- Theo bản tự khai và quá trình làm việc, đại diện bị đơn - bà Đỗ Lý Cẩm Trình bày:

Do trong quá trình kinh doanh không đạt hiệu quả, kết quả kinh doanh 6 tháng đầu năm 2018 chỉ đạt 70% kế hoạch đề ra; Bộ phận xuất nhập khẩu hoạt động không hiệu quả, không có sự phối hợp với các bộ phận khác, làm việc có nhiều sai sót dẫn đến việc công ty bị Hải quan xử phạt, làm việc không có trách nhiệm;

Vào ngày 16/7/2018, Ban giám đốc điều hành D (Việt Nam) đã có một cuộc họp theo yêu cầu của nhà đầu tư - Dongsung Chemical CO.Ltd (Hàn Quốc) để bàn bạc, tìm phương án hiệu quả giải quyết các vấn đề làm giảm nghiêm trọng lợi nhuận của Dongsung. Căn cứ Biên bản họp Ban Giám đốc điều hành số BBH01/2018, ngày 16/07/2018 với nội dung cụ thể như sau: Giải thể bộ phận xuất nhập khẩu; Các công việc đang được đảm trách của bộ phận xuất nhập khẩu sẽ được tách ra, một phần việc sẽ được kiêm nhiệm bởi các bộ phận (như kế toán, kinh doanh...); còn công việc có liên quan đến các nghiệp vụ phải làm việc trực tiếp với các cơ quan hải quan của nhà nước thì sẽ thuê Công ty cung cấp dịch vụ xuất nhập khẩu bên ngoài thực hiện; Giải quyết việc làm mới cho tất cả nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu phù hợp với nguyện vọng và năng lực của bản thân và theo đúng quy định pháp luật lao động.

Căn cứ vào khoản 10 điều 36, điều 44 BLLĐ Dongsung đã ra QĐ 01-18/QĐDS về việc giải thể bộ phận xuất nhập khẩu ngày 24/08/2018 vì lý do thay đổi cơ cấu.

- Về trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ với bà P: Công ty Dongsung đã thực hiện đúng quy định của điều 44, 46, 47, 49 BLLĐ và điều 7, điều 8 TT

47/2015/TT-BLĐTBXH. Công ty đã gửi Thông báo và Quyết định về việc giải thể cho bộ phận xuất nhập khẩu đồng thời sắp xếp chỗ làm việc mới theo nguyện vọng, năng lực của người lao động với lương và trợ cấp không thay đổi, cụ thể như sau:

Ngày 11/10/2018, Dongsung gửi Thông báo số VDS-05/2018 ban hành ngày 10/10/2018 được bà Nguyễn Thị Kim P ký nhận ngày 11/10/2018 với nội dung Dongsung phải giải thể bộ phận xuất nhập khẩu và yêu cầu tất cả 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà Nguyễn Thị Kim P tự đề xuất vị trí làm việc khác trong Dongsung phù hợp với nguyện vọng và năng lực của bản thân. Tuy nhiên, ngày 18/10/2018, 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà Nguyễn Thị Kim P đã gửi Thư phản hồi nói rõ “không thể tự đề xuất vị trí công việc khác”.

Căn cứ Thư phản hồi từ chối việc được sắp xếp công việc mới theo nguyện vọng nêu trên, Dongsung đã gửi tiếp Thông báo số VDS-06/2018 ban hành ngày 18/10/2018 về việc sắp xếp công việc mới phù hợp với năng lực của nhân viên và nhu cầu của Công ty, cụ thể bà Nguyễn Thị Kim P được chuyển qua làm nhân viên điều phối đơn hàng với lương và trợ cấp không thay đổi. Ngày 24/10/2018, 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà Nguyễn Thị Kim P có thư phản hồi yêu cầu đòi giữ nguyên công việc cũ tại bộ phận xuất nhập khẩu.

Do công việc của bộ phận xuất nhập khẩu một phần đã được kiêm nhiệm bởi các phòng ban có liên quan, phần còn lại đã được thực hiện bởi Công ty dịch vụ thuê ngoài (Công ty TNHH MTV Tiếp Vận Toàn Cầu Hàn Việt) để cắt giảm chi phí hoạt động, nâng cao ý thức trách nhiệm trong công việc và giảm trừ rủi ro pháp lý trong lĩnh vực hải quan, nên buộc phải giải thể bộ phận xuất nhập khẩu, tức trong cơ cấu tổ chức của Dongsung không còn bộ phận xuất nhập khẩu nữa và Dongsung buộc phải thay đổi cơ cấu, sắp xếp chỗ làm việc mới cho người lao động (như đã nêu tại điểm 1). Do bà P không tự đề xuất vị trí làm việc mới trong công ty và cũng không đồng ý vị trí làm việc mới mà công ty sắp xếp (bằng văn bản) nên Công ty đã cho bà Nguyễn Thị Kim P thôi việc theo quy định tại khoản 2 điều 44 BLLĐ, chi trả trợ cấp mất việc và tiến hành các trình tự, thủ tục theo đúng quy định của điều 44, 46, 47, 49 Bộ luật lao động và điều 7, điều 8 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH.

Ngày 31/10/2018, Dongsung tổ chức cuộc họp với Ban chấp hành Công đoàn để thông qua Phương án sử dụng lao động theo điều 7 Điều lệ Công đoàn Việt

Nam và Chương 2 khoản 5 Hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

- Về nội dung Thông báo bằng văn bản cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trước khi tiến hành thủ tục chấm dứt Hợp đồng lao động với Người lao động theo điều 44 BLLĐ và Điều 7 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH, công ty đã thực hiện như sau: Ngày 5/11/2018, Công ty Dongsung đã gửi Thông báo (có dấu xác nhận công văn đến) về việc cho Người lao động thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu với đầy đủ nội dung và hồ sơ đính kèm như quy định tại điều 7 của Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTBXH đến các cơ quan quản lý nhà nước về lao động, cụ thể là: (1) Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, (2) Công đoàn khu công nghiệp B, tỉnh Đồng Nai, (3) Sở Lao động – Thương binh xã hội tỉnh Đồng Nai, và (4) Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai.

Từ tất cả những quy trình mà công ty đã thực hiện theo quy định của Bộ luật lao động và các Văn bản hướng dẫn thi hành có liên quan, phía công ty Dongsung đã hoàn tất thủ tục chấm dứt HĐLĐ và thanh toán các khoản phải trả cho bà Nguyễn Thị Kim P khi thôi việc theo điều 47, 49 Bộ luật lao động.

Ngày 10/12/2018, Dongsung gửi Thông báo chấm dứt HĐLĐ số 08024/TBTV cho bà Nguyễn Thị Kim P (có ký xác nhận) với nội dung sẽ chấm dứt HĐLĐ ngày 20/2/2019 vì lý do thay đổi cơ cấu mà không thể giải quyết được việc làm mới vì NLĐ kiên quyết từ chối (bằng văn bản).

Ngày 20/2/2019, Dongsung ra Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 08024/QĐTV với bà Nguyễn Thị Kim P và chi trả đầy đủ các khoản tiền thôi việc bao gồm:

(1) Tiền lương và phụ cấp lương của tháng cuối cùng làm việc (21 ngày công làm việc của tháng 2/2019 theo mức lương bao gồm phụ cấp là 11.714.000đồng): 9.461.308 đồng

(2) 02 tháng trợ cấp mất việc làm: 12.314.000 đồng x 2 tháng =
24.628.000 đồng

(3) Hoàn trả bằng tiền 1 ngày nghỉ phép chưa sử dụng của năm 2019:
450.538 đồng.

Tổng số tiền đã chi trả nêu trên sau khi trừ đi các khoản mà người lao động phải trả bao gồm thuế thu nhập cá nhân, BHXH, BHYT, BHTN thì số tiền còn lại mà bà Nguyễn Thị Kim P đã thực nhận khi thôi việc là 34.009.876 đồng.

Tất cả những tình tiết và chứng cứ nêu trên đã thể hiện rất rõ: xét về lý do, trình tự thủ tục và các khoản chi trả tài chính khi chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Kim P đều đã hoàn toàn thực hiện theo đúng quy định của pháp luật về lao động; do vậy, phía công ty Dongsung không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà P, đề nghị Tòa án nhân dân TP B bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Kim P.

- Đại diện người có quyền, nghĩa vụ liên quan - Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai là bà Đinh Thị Phương H xin vắng mặt nên ghi nhận ý kiến qua bản tự khai ngày 01/9/2020 như sau:

Về quá trình tham gia BHXH của bà Nguyễn Thị Kim P tại Công ty TNHH D Việt Nam:

Bà Nguyễn Thị Kim P, sinh ngày 20/08/1987, mã số BHXH 7508127700, có quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLD-BNN) tại Công ty TNHH D VN từ tháng 06/2008 đến tháng 02/2019(10 năm 9 tháng).

Bà P đã hưởng chế độ BHXH một lần, trợ cấp thất nghiệp đối với thời gian đóng BHXH (từ tháng 06/2008 đến tháng 02/2019), BHTN (từ tháng 01/2009 đến tháng 08/2018) tại Công ty TNHH D VN.

Hiện bà P còn bảo lưu thời gian đóng BHTN tại Công ty TNHH D VN từ tháng 09/2018 đến tháng 02/2019 (6 tháng).*(Kèm Bản tra cứu hưởng BHXH một lần và Bản ghi quá trình đóng BHTN của bà P)*

Bà P yêu cầu đóng BHXH, BHYT cho bà theo quy định từ ngày 20/02/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc, BHXH tỉnh Đồng Nai có ý kiến như sau:

Trong trường hợp nếu Tòa án tuyên Quyết định cho thôi việc của Công ty TNHH D VN đối với bà Nguyễn Thị Kim P là trái quy định của pháp luật, Hợp đồng lao động của bà P với Công ty tiếp tục còn hiệu lực, Công ty phải trả tiền lương cho bà P trong những ngày không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty TNHH D VN phải truy đóng BHXH cho người lao động các khoản BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN là 32% gồm: phần phải đóng của Công ty là 21,5% và phần phải đóng của người lao động là 10,5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của bà P và tiền lãi truy thu theo quy định.

Tuy nhiên, qua tra cứu dữ liệu về đóng BHXH của bà P, bà P đã có quá trình tham gia BHXH tại Công ty TNHH Terumo BCT Việt Nam từ tháng

06/2020 đến nay (tháng 09/2020). Căn cứ các quy định về đóng BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN đối với người lao động có giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì khi Công ty TNHH D VN phải truy đóng BHXH cho bà P mà có các tháng: từ tháng 06/2020 đến tháng 09/2020 thì việc truy đóng BHXH được thực hiện như sau:

Công ty TNHH D VN chỉ phải truy đóng BHTNLĐ-BNN cho người lao động gồm phần phải đóng của Công ty là 0,5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của bà P và tiền lãi truy thu theo quy định.

Các khoản Công ty phải truy đóng về BHXH còn lại là 21% gồm BHXH (17%), BHYT (3%), BHTN (1%): Công ty TNHH D VN không phải truy đóng cho cơ quan BHXH mà trả trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

Bản án số 32/2019/LĐ-ST ngày 26/11/2019 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đồng Nai đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Kim P về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với Công ty TNHH D (Việt Nam).

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 27/11/2019 bà Dương Thị T – đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo: Căn cứ vào các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, đối chiếu quy định về pháp luật lao động quy định tại khoản 10 Điều 36, khoản 2 Điều 44, Điều 46, 47, 49 của Bộ luật Lao động, Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP; khoản 7 Điều 192 Bộ luật Lao động 2012 và Điều 25 Luật công đoàn 2012 thì việc Công ty TNHH D Việt Nam chấm dứt hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Kim P là đúng quy định pháp luật nên toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Kim P là không có căn cứ. Bản án sơ thẩm tuyên bác yêu cầu khởi kiện của bà P là đúng quy định. Do đó, kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Dương Thị Thơm là không có căn cứ để chấp nhận; đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm giữ nguyên bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn làm trong hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động:

Theo chứng cứ có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự thể hiện: Công ty TNHH D Việt Nam (sau đây gọi tắt là Công ty) và bà P ký Hợp đồng lao động ngày 03/4/2008. Đến ngày 01/6/2010, hai bên ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, nhân viên xuất nhập khẩu. Ngày 20/02/2019 Công ty ban hành Quyết định số 08024/QĐTV về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà P. Công việc làm trước khi nghỉ việc là nhân viên xuất nhập khẩu, mức lương trước khi nghỉ việc là 12.314.000đ (lương cơ bản 10.814.000đ, phụ cấp ngoại ngữ 200.000đ, phụ cấp trách nhiệm 400.000đ, phụ cấp thâm niên 300.000đ, phụ cấp chuyên cần 300.000đ, phụ cấp đi lại 300.000đ). Đây là những tình tiết, sự kiện có thật, các đương sự đều thừa nhận, nên không cần chứng minh theo quy định của Điều 93 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2.2] Về nội dung tranh chấp:

Bà Nguyễn Thị Kim P cho rằng Công ty TNHH D Việt Nam đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà là không đúng với quy định tại khoản 1 Điều 44, Điều 46 của Bộ luật lao động. Do đó, bà P khởi kiện yêu cầu Tòa án buộc Công ty phải hủy quyết định số 08024/QĐTV ngày 20/02/2019 về việc chấm dứt Hợp đồng lao động; nhận bà P trở lại làm việc; trả tiền lương từ ngày 20/02/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc; bồi thường 02 tháng tiền lương; đóng BHXH và BHYT cho bà P từ ngày 20/02/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc. Trường hợp Công ty không nhận bà P trở lại làm việc thì phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động.

[2.3] Xét yêu cầu của nguyên đơn thấy rằng:

Nhằm có giải pháp lợi nhuận xuất nhập khẩu và hạn chế rủi ro của bộ phận xuất nhập khẩu nên Công ty Dongsung đã họp ban giám đốc điều hành ngày 16/07/2018 để ra quyết định số 01-18/QĐDS, về việc giải thể bộ phận xuất nhập khẩu ngày 24/08/2018 vì lý do thay đổi cơ cấu. Khi giải thể bộ phận xuất

nhập khẩu do thay đổi cơ cấu, Công ty đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng

lao động theo quy định của Điều 46 Bộ luật lao động, thể hiện trong biên bản họp ngày 31/10/2018 có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn Công ty. Trước đó, phía Công ty Dongsung đã cố gắng bố trí bà P sang làm việc ở bộ phận làm việc khác phù hợp nhưng bà P không chấp nhận và vẫn giữ nguyên ý muốn làm việc ở bộ phận cũ trong khi bộ phận đó không còn và buộc phải giải thể. Ngày 05/11/2018 Công ty đã có Văn bản số 01/2018 về việc Thông báo giải thể bộ phận xuất nhập khẩu do thay đổi cơ cấu đính kèm phương án sử dụng lao động, các biên bản họp với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở, cơ cấu tổ chức Công ty trước và sau thay đổi. Văn bản này đã được Công ty Dongsung gửi đến Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai, Sở Lao động Thương binh và Xã hội tỉnh Đồng Nai vào ngày 05/11/2018 theo đúng quy định tại khoản 3 Điều 44 Bộ luật lao động. Đến ngày 20/02/2019 Công ty Dongsung ban hành Quyết định số 08024/QĐTV về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà P và chi trả mọi chế độ cho bà P là đúng quy định tại khoản 10 Điều 36, điều 44, 46, 47, 49 Bộ luật lao động và Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ; bà P đã nhận đủ (bút lục 12,13,14,15,16,17). Xét cấp sơ thẩm đã căn cứ quy định của pháp luật và nhận định giải quyết có căn cứ đúng luật.

Xét thấy, tại cấp phúc thẩm bà không cung cấp được chứng cứ gì mới chứng minh cho yêu cầu khởi kiện, yêu cầu kháng cáo; do vậy kháng cáo của bà P không có căn cứ chấp nhận.

[3] Về án phí: Bà P được miễn án phí theo quy định của pháp luật.

[4] Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự, không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Kim P, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 11/2020/LĐ-ST ngày 23/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố B.

Căn cứ vào Điều 32, Điều 33; điểm a khoản 1 Điều 35; Điều 39, điểm b khoản 1 Điều 40; Điều 266 Bộ luật tố tụng dân sự.

Căn cứ khoản 10 Điều 36; Điều 44, Điều 45, Điều 46, Điều 47, Điều 49; Điều 192; 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 13 của Nghị định 05/2013/NĐ-CP

ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Kim P về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với Công ty TNHH D (Việt Nam).

2. Về án phí: Bà Nguyễn Thị Kim P thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

3. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

*** Nơi nhận**

- VKSND T. Đồng Nai;
- TAND TP. B
- VKSND TP. B;
- THADS TP. B;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Hà Thị Thanh Nữ

PHỤ LỤC 2

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

Bản án số: 07/2018/LĐ-PT ngày: 16-4-2018

V/v tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

NHÂN DANH NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Lê Văn Quý

Các Thẩm phán:

Bà Phan Thị Thu Hương Ông Phạm

Thành Dương

- Thư ký ghi biên bản phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến – Kiểm sát viên.

Ngày 16 tháng 4 năm 2018, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 26/2017/TLPT-LĐ ngày 11 tháng 12 năm 2017 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 45/2017/LĐ-ST ngày 21 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 02/2018/QĐ-PT ngày 12 tháng 02 năm 2018, Quyết định hoãn phiên tòa 10/2018/QĐ – PT ngày 12 tháng 3 năm 2018 và Quyết định tạm ngưng phiên tòa số 17/2018/QĐXXPT-LĐ ngày 04 tháng 4 năm 2018 giữa:

- Nguyên đơn: Ông Huỳnh Khương A, sinh năm 1963.

Địa chỉ: tổ S, khu phố M, phường T, TP. Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty P

Địa chỉ: Khu công nghiệp N, xã P, huyện Nhơn Trạch, tỉnh Đồng Nai

Đại diện theo pháp luật: Ông Park Jong J - Tổng giám đốc

Đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Thị Hải Y, ông Nguyễn Tất T và bà Phạm Thị Lan H – Nhân viên công ty

(Theo giấy ủy quyền ngày số 2102/2017/GUQ-Posco ngày 10/3/2017 và giấy ủy quyền ngày 26/3/2018)

- Người kháng cáo: Công ty P
(Ông A, bà Y, bà H - có mặt, ông T – Vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm

* Trong đơn khởi kiện ngày 06/11/2015 được bổ sung ngày 05/01/2016, ngày 24/02/2016, ngày 14/3/2016, ngày 17/5/2016, ngày 19/7/2017, nguyên đơn ông Huỳnh Khương A trình bày:

Ông được nhận vào làm việc tại Công ty P vào ngày 17/3/2008. Giữa ông và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông được bổ nhiệm vào vị trí của một Điều phối viên dự án. Ngày bắt đầu làm việc ở vị trí này là ngày 17/3/2008, mức lương được hưởng thực nhận là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông còn được hưởng các chế độ bảo hiểm cho người lao động, tiền công tác phí và những hỗ trợ khác như cưới hỏi, đám tang...

Về nghỉ lễ: Ông được nghỉ 12 ngày/năm và những ngày nghỉ lễ theo luật lao động.

Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông làm việc tại Công ty luôn hoàn thành nhiệm vụ không bị sai phạm gì. Đến ngày 06/7/2015, ông nhận được thông báo của Công ty về việc Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động với ông vào ngày 21/7/2015, thời gian báo trước cho ông là 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 với lý do bộ phận điều phối dự án của Công ty sẽ không còn và công việc của điều phối dự án cũng không còn nữa. Ngày 21/8/2015 ông nhận được Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông với lý do thay đổi cơ cấu. Từ ngày 22/8/2015 ông được Công ty chính thức cho nghỉ việc, khi ông nghỉ việc Công ty đã thanh toán tiền lương cho ông đến hết ngày 21/8/2015 và 02 (hai) tháng tiền trợ cấp mất việc làm số tiền là 40.412.443 đồng (*Bốn mươi triệu bốn trăm mười hai ngàn bốn trăm bốn mươi ba đồng*). Ông đã được Công ty trả lại sổ bảo hiểm xã hội vào ngày 19/11/2015.

Nhận thấy quyết định số 31/200/POS15 ngày 07/7/2015 của Công ty về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là không đúng quy định của pháp luật. Vì trong quá trình làm việc tại Công ty thì công ty có thay đổi cơ cấu hay không ông không biết, ông không được Công ty thông báo và cũng không được Công ty đào tạo công việc mới.

Nay ông giữ nguyên yêu cầu khởi kiện đề nghị Tòa án giải quyết buộc Công ty P phải thanh toán cho ông các khoản như sau:

- Tiền Bảo hiểm y tế: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 58.139.490 đồng vì trong suốt quá trình làm việc tại Công ty thì Công ty không mua bảo hiểm y tế cho ông.

- Tiền bảo hiểm xã hội: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 318.495.000 đồng. Vì Công ty trả lương thực nhận cho ông thì nghĩa vụ của Công ty phải đóng Bảo hiểm xã hội cho ông.

- Trợ cấp thất nghiệp (7.5 tháng lương) là 196.636.500đ.

- Tiền lương do Công ty trả thiếu tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 48.112.973 đồng. Vì trong quá trình làm việc Công ty đã trả lương thiếu.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (06 tháng lương) là 153.113.400 đồng.

- Trợ cấp thôi việc theo Điều 42 Luật lao động là 4 tháng lương là 104.872.800đ.

- Tiền lương những ngày nghỉ việc đến ngày tòa án xét xử 21/9/2017 là 25 tháng x 26.218.200đ= 655.455.000đ.

Tổng cộng các khoản ông A yêu cầu là 1.534.825.163 đồng (*Một tỷ năm trăm ba bốn triệu tám trăm hai lăm ngàn một trăm sáu mươi ba đồng*).

Ngoài ra ông không yêu cầu giải quyết gì khác.

* *Tại bản tự khai ngày 09/3/2016 và ngày 14/3/2016, ngày 14/6/2016, 15/8/2017, đại diện theo ủy quyền của bị đơn Công ty P trình bày:*

Công ty công nhận ông Huỳnh Khương A và Công ty có ký kết văn bản ngày 10/10/2008 về việc ký kết thỏa thuận làm việc. Theo nội dung văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008 thì ông A được vào làm tại vị trí của một Điều phối viên dự án, mức lương được hưởng là 800 USD/tháng. Ngoài ra ông A còn được hưởng các chế độ bảo hiểm cho người lao động, tiền công tác phí và những hỗ trợ khác như cưới hỏi, đám tang...

Về nghỉ lễ: Ông A được nghỉ 12 ngày/năm và những ngày nghỉ lễ theo luật lao động. Thực hiện văn bản thỏa thuận ngày 10/10/2008, ông A vào làm việc tại Công ty bắt đầu tính từ ngày 15/8/2008. Nhưng do Công ty có sự thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng người lao động. Vì vậy ngày 03/7/2015 Công ty đã ban hành Quyết định số 28/200/POS15 về việc thay đổi cơ cấu tổ chức lại lao động nhà máy. Ngày 04/7/2015 Công ty cùng với Ban chấp hành Công đoàn cơ sở đã họp và trao đổi ý kiến về việc cho người lao động nghỉ thôi việc do thay đổi cơ cấu, phương án sử dụng người lao động. Sau khi họp ban chấp hành Công đoàn và ban hành quyết định số 28, vào ngày 06/7/2015 Công ty ban hành văn bản số 29.1/200POS15 và thông báo cho ông A biết về việc thay đổi cơ cấu. Theo đó bộ phận điều phối dự án và công việc điều phối không còn. Qua xem xét thấy rằng ông A không đảm nhiệm được công việc quản lý giám sát đường ống cho nhà máy điện. Các yêu cầu cơ bản để có thể đảm nhiệm công việc này gồm tốt nghiệp Đại học chuyên ngành cơ khí, có kinh nghiệm về thiết kế giám sát đường ống cho Nhà máy điện ít nhất là 05 năm nên Công ty đã thông báo cho ông A biết sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015 Công ty sẽ chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A.

Ngày 07/7/2015 Công ty ban hành Quyết định số 31/200/POS15 về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Huỳnh Khương A thời gian từ ngày 22/8/2015. Sau khi giao quyết định về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông A, Công ty đã thanh toán tiền lương cho ông A đến hết ngày 21/8/2015 và tiền trợ cấp mất việc làm 02 tháng, 03 ngày phép năm còn lại và tiền lương (tính từ ngày 16/8/2015 đến ngày 21/8/2015, tổng cộng là 40.412.443 đồng).

Về bảo hiểm xã hội Công ty cũng đã chốt sổ đến hết tháng 8/2015 và giao trả sổ Bảo hiểm xã hội cho ông A vào ngày 19/11/2015 đầy đủ.

Công ty xác định quá trình ông A làm việc tại Công ty thì Công ty đã thanh toán đầy đủ tiền lương cũng như tham gia đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông A.

Nay ông A khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty P phải thanh toán các khoản như sau:

- Tiền Bảo hiểm y tế: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 58.139.490 đồng vì trong suốt quá trình làm việc tại Công ty thì Công ty không mua

bảo hiểm y tế cho ông.

- Tiền bảo hiểm xã hội: Tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 318.495.000 đồng. Vì Công ty trả lương thực nhận cho ông thì nghĩa vụ của Công ty phải đóng Bảo hiểm xã hội cho ông.

- Trợ cấp thất nghiệp (7.5 tháng lương) là 196.636.500đ.

- Tiền lương do Công ty trả thiếu tính từ ngày 17/3/2008 đến ngày 21/8/2015 là 48.112.973 đồng. Vì trong quá trình làm việc Công ty đã trả lương thiếu.

- Tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (06 tháng lương) là 153.113.400 đồng.

-Trợ cấp thôi việc theo điều 42 luật lao động là 4 tháng lương là 104.872.800đ.

- Tiền lương những ngày nghỉ việc đến ngày tòa án xét xử 21/9/2017 là 25 tháng x 26.218.200đ= 655.455.000đ.

Tổng cộng các khoản ông A yêu cầu là 1.534.825.163 đồng(*Một tỷ năm trăm ba bốn triệu tám trăm hai lăm ngàn một trăm sáu mươi ba đồng*).

Đối với các yêu cầu trên của ông Huỳnh Khương A, Công ty không đồng ý. Đề nghị Tòa án giải quyết theo quy định của pháp luật. Ngoài ra phía Công ty không có ý kiến gì khác.

* Tại bản án lao động sơ thẩm số 19/2016/LĐ-ST ngày 21/9/2016 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã áp dụng các Điều 35, Điều 220, Điều 266 Bộ luật Tố tụng dân sự; Căn cứ khoản 1 Điều 44, Điều 46, khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động tuyên xử:Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A đối với yêu cầu Công ty P, sau đó ông A có đơn kháng cáo.

* Tại bản án PT-LĐ số 14/2017/PT-LĐ ngày 26/4/2017 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai đã hủy tòa bộ bản án số 19/2016/LĐ- ST ngày 21/9/2016 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa giao hồ sơ về cấp sơ thẩm giải quyết lại theo thủ tục chung.

Tại Bản án số: 45/2017/LĐ-ST ngày 21/9/2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã Quyết định:

Căn cứ khoản 1 Điều 32, 35, 220,203 Bộ luật tố tụng dân sự;Áp dụng các Điều 41, 42Bộ luật Lao động;

Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009.

Tuyên xử:

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Khương A đối với bị đơn là Công ty P về việc “*đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Buộc bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền là 807.260.463đ(Tám trăm lẻ bảy triệu hai trăm sáu mươi ngàn bốn trăm sáu mươi ba đồng).

Về án phí: ông A không phải chịu án phí theo luật định, bị đơn Công ty P phải nộp án phí là 20.145.209đ.(Hai mươi triệu một trăm bốn mươi lăm ngàn hai trăm lẻ chín đồng)

Kể từ ngày người có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người bị thi hành án không thi hành còn phải chịu lãi suất cơ bản theo quy định của Ngân hàng Nhà nước tương ứng với số tiền và thời gian chưa thi hành án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo qui định tại điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án, hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo qui định tại các điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo qui định tại điều 30 Luật thi hành án dân sự. Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự. Ngày 04 tháng 10 năm 2017, Công ty P kháng cáo bản án sơ thẩm cho rằng

Tòa án cấp sơ thẩm vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng, thu thập chứng cứ chưa đầy đủ đánh giá chứng cứ chưa khách quan toàn diện nên đề nghị TAND tỉnh Đồng Nai phúc thẩm theo hướng hủy bản án sơ thẩm, giao lại hồ sơ cho TAND tp Biên Hòa xét xử lại theo thủ tục chung.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa phát biểu ý kiến:

Về việc tuân thủ theo pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý đến khi xét xử và tại phiên tòa hôm nay, các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo:

1/ Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Công ty sắp xếp tổ chức lại lao động bắt đầu từ ngày 03/7/2015 kết thúc ngày 06/7/2015 (thời gian chỉ 03 ngày trừ chủ nhật), không làm việc với ông A xem xét ý kiến nguyện vọng của người lao động về việc đào tạo lại và bố trí vào công việc mới trong doanh nghiệp là chưa đúng với quy định tại khoản 1, Điều 44 của Bộ luật lao động 2012. Mặt khác, công ty giải thể bộ phận điều phối dự án chỉ có một mình ông A trong khi ông luôn hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm 2014 và 2015. Như vậy, doanh nghiệp chưa chứng minh được doanh nghiệp thực sự có nhu cầu tái cơ cấu, chưa chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng là đúng luật.

2/Về yêu cầu công ty trả tiền lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc: Án sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A, buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền trả lương còn thiếu là: 48.112.973 đồng là không có cơ sở chấp nhận.

3/ Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động, công ty phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương, trả trợ cấp thôi việc cho ông A. Cụ thể các khoản như sau:

Tiền bồi thường 02 tháng lương: Các bên đương sự đều xác nhận công ty đã trợ cấp 02 tháng lương, ông A đã nhận vào ngày 28/8/2015 (BL 255). Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn yêu cầu đối trừ số tiền mà ông A đã nhận. Do đó, án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền bồi thường 02 tháng lương =

36.416.000 đồng là không có cơ sở. Ngoài ra áp dụng điều 48 Bộ luật lao động ông A còn được hưởng tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 3/2008 đến tháng 12/2008 = $\frac{1}{2} \times 17.956.800 = 8.978.400$ đồng, cần buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A.

Tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017: 25 tháng x 17.956.800 = 448.920.000 đồng. Án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là 455.200.000 đồng là không đúng quy định của pháp luật.

Tiền bảo hiểm xã hội: Án sơ thẩm xác định tỷ giá quy đổi ra tiền Việt Nam và tỷ lệ đóng của người sử dụng lao động sai, buộc công ty phải trả cho ông A số tiền bảo hiểm xã hội là: 25 tháng x 18.208.000 x 22% = 100.144.000 đồng là không đúng, lẽ ra tính đúng là: 25 tháng x 17.956.800 x 18% = 80.805.600 đồng.

Tiền bảo hiểm y tế:

Từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015: ông A chưa xuất trình được các tài liệu chứng minh đã bỏ ra chi phí trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế của người lao động trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015 nhưng cấp sơ thẩm lại buộc công ty phải thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm y tế trong thời gian đóng trễ bảo hiểm y tế là không có cơ sở pháp luật.

Từ ngày 21/8/2015 đến ngày 21/9/2017: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động thì công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày ông A không được làm việc là 13.467.600 đồng. Án sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế cho ông A với số tiền là: 58.139.490 đồng là không đúng.

Tiền bảo hiểm thất nghiệp: Án sơ thẩm buộc công ty phải chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A là có cơ sở. Nhưng án sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A với số tiền là: 109.248.000 đồng là không có căn cứ, lẽ ra tính đúng phải là: 06 tháng x 17.956.800 đồng x 60% = 64.644.480 đồng

Từ phân tích đã nêu trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận một phần kháng cáo của bị đơn, sửa một phần Bản án sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: bị đơn làm đơn kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về tư cách tố tụng: Người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P trước đây là ông Lee Sang K - Tổng giám đốc. Ông Lee Sang K ủy quyền tham gia tố tụng cho bà Nguyễn Thị Hải Y và Ông Nguyễn Tất T theo giấy ủy quyền ngày số 2102/2017/GUQ-Posco ngày 10/3/2017 là hợp lệ nên Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận là đúng theo quy định của pháp luật.

Tại Tòa án cấp phúc thẩm người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P là ông Park Jong J – Chủ tịch kiêm Tổng giám đốc (theo bản sao giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên mã số doanh nghiệp: 3600254851 đăng ký lần đầu: ngày 23 tháng 05 năm 1995, đăng ký thay đổi lần thứ: 4, ngày 09 tháng 03 năm 2018). Ông Park Jong J ủy quyền tham gia tố tụng cho bà Phạm Thị Lan H – Nhân viên công ty (theo giấy ủy quyền ngày 26/3/2018) là hợp lệ, đúng quy định. Tại phiên tòa phúc thẩm bà H và bà Y xác định bà Y và ông T tiếp tục được người đại diện theo pháp luật của bị đơn Công ty P ủy quyền tham gia tố tụng cùng với bà H đồng thời đề nghị hoãn phiên tòa do bà Y đang bị bệnh thận không đảm bảo sức khỏe để tham gia phiên tòa nhưng sau đó bà Y đồng ý cùng bà H tiếp tục tham gia phiên tòa.

[3] Về quan hệ pháp luật: Cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” là đúng theo quy định của pháp luật

[4] Về nội dung kháng cáo:

- Về căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động: Theo văn bản đề nghị việc làm ngày 10/10/2008 của Công ty P (Bút lục 18), ông A được bổ nhiệm vào vị trí của một điều phối viên dự án, báo cáo trực tiếp cho trưởng nhóm nhà máy, trách nhiệm chính là hỗ trợ các nhân viên có liên quan để cùng nhau làm việc có hiệu quả của các dự án chính là O, dự án K và các dự án khác với các công việc như sau: Quản lý dự án phụ trách về lập kế hoạch, thực hiện, kiểm tra và làm các báo cáo về dự án bao gồm về chất lượng, số lượng, nhân lực, an toàn lao động, vật tư, thiết bị ... và bất cứ công việc nào cho dự án. Như vậy, khi tuyển dụng ông A vào làm việc, không thể hiện là Công ty sắp xếp công việc ông A thuộc Bộ phận điều phối viên, mà thực tế là ông A làm công việc của một điều phối viên dự án và công việc điều phối viên do một mình cá nhân ông A đảm trách.

Ngày 03/7/2015 Công ty ra quyết định số 28/200/POS15 quyết định thay đổi cơ cấu tổ chức nhà máy giải thể bộ phận điều phối dự án với lý do phải tinh gọn các bộ phận để hoạt động hiệu quả hơn. Ngày 04/7/2015 công ty họp Ban chấp hành công đoàn, ngày 06/7/2015 Công ty báo Sở lao động Thương binh Xã hội và Ban quản lý các Khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, đồng thời thông báo với ông A sẽ chấm dứt hợp đồng sau 45 ngày kể từ ngày 07/7/2015. Như vậy công ty sắp xếp tổ chức lại lao động bắt đầu từ ngày 03/7/2015 kết thúc ngày 06/7/2015 (thời gian chỉ 03 ngày trừ chủ nhật), không làm việc với ông A xem xét ý kiến nguyện vọng của người lao động về việc đào tạo lại và bố trí vào công việc mới trong doanh nghiệp là chưa đúng với quy định tại khoản 1, Điều 44 của Bộ luật lao động 2012.

Hơn nữa, trước khi thay đổi cơ cấu tổ chức Công ty gồm có bảy phòng ban

trong đó có bộ phận điều phối viên dự án và sau khi thay đổi thì Công ty P còn lại cũng bảy phòng ban. Không còn bộ phận điều phối viên dự án nhưng lại có hai phòng hành chính nhân sự (Bút lục 93 đến 105). Công ty P giải thể bộ phận điều phối viên dự án chỉ có một mình ông A trong khi ông hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao trong năm 2014 và năm 2015

Như vậy, Công ty P chưa chứng minh được doanh nghiệp thực sự có nhu cầu tái cơ cấu, chưa chứng minh được lý do chấm dứt hợp đồng với ông A là đúng quy định nên quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của bị đơn Công ty P với ông A là không có căn cứ.

- Đối với yêu cầu trả tiền lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc của ông A: Theo quy định tại Điều 96 Bộ luật lao động và căn cứ điểm a, khoản 3 Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011, ông A yêu cầu trả lương còn thiếu từ ngày 17/3/2008 đến khi nghỉ việc của ông A là còn thời hiệu khởi kiện. Hướng dẫn của Bộ lao động thương binh và xã hội tại công văn số 2321/LĐTĐBXH –TL ngày 06/8/2001 về tiền lương đối với người lao động Việt Nam làm việc trong một số doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài thì : “ ... Trường hợp các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài... không quy định tiền lương bằng đồng Việt Nam mà thực hiện quy định tiền lương tối thiểu và các mức lương khác bằng đồng đô la Mỹ và trả bằng đồng Việt Nam thì khi trả lương cho người lao động Việt Nam phải tính theo tỷ giá giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng do Ngân hàng nhà nước công bố tại thời điểm trả lương...”.

Ông A cho rằng thực tế ông làm việc tại Công ty từ ngày 17/3/2008 với mức lương 600đô la Mỹ (USD) nhưng theo văn bản đề nghị việc làm ngày 10/10/2008 của Công ty P thì “lương hàng tháng là 800 đô la Mỹ với thời gian làm việc của Công ty và quy định của Luật lao động”. Căn cứ vào các phiếu chi lương từ tháng 4/2008 đến tháng 8/2015 (Bút lục 260 đến 348) do Công ty cung cấp (được ông A xác nhận các bảng lương là đúng) và bảng kê của ông A về việc bị đơn trả thiếu lương (Bút lục 158) thấy rằng:

+ Số tiền ông A nêu ra Công ty còn trả thiếu là: 48.112.937 đồng.

+ Số tiền Công ty đã trừ thuế thu nhập cá nhân, tiền ăn trong các tháng là 44.831.000đồng (Trong đó: thuế thu nhập là: 27.041.000đồng, tiền ăn: 17.790.000đồng)

+ Công ty trả lương dư tháng 12/2004 và tháng 5/2015 là: 766.000đồng.

+ Công ty đã trừ tiền đóng bảo hiểm xã hội tháng 7/2008 và tháng 02/2015 là: 562.000đồng.

Tổng số tiền mà Công ty đã trừ vào lương của ông A là: {27.041.000đ + 17.790.000đ + 562.000đ + 766.000đ} = 46.159.000đồng.

Tại công văn số 791/BHXH – QLT ngày 16/8/2016 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (Bút lục 409) thì Công ty đã đóng tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cả phần nghĩa vụ bắt buộc đóng của ông A là: 20.352.000đồng (trong đó bảo hiểm xã hội: 19.606.000đồng, bảo hiểm y tế: 498.000đồng, bảo hiểm thất nghiệp: 248.000đồng).

Do đó, số tiền ông A cho rằng Công ty trả lương cho ông còn thiếu là 48.112.973 đồng là không có cơ sở, Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu này của ông A là không đúng quy định pháp luật.

- Đối với các yêu cầu bồi thường 02 tháng tiền lương, tiền lương những ngày không làm việc và yêu cầu trả tiền Bảo hiểm xã hội (BHXH), Bảo hiểm y tế (BHYT) và Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) của ông A:

Từ trước đến khi ông A nghỉ việc Công ty chưa đóng các khoản tiền bảo hiểm cho ông A. Sau khi Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai kiểm tra đến tháng 11/2015 Công ty mới đóng và trả sổ BHXH cho ông A. Ông A hưởng lương thực lãnh (Lương NET-net salary) nên BHXH, BHYT thì Công ty đóng trên mức lương của ông. Nhưng Công ty P cho rằng ông A hưởng mức lương chưa trừ thuế, bảo hiểm và các khoản phải trả khác (Lương GROSS- gross salary) nên suốt thời gian ông A làm việc, Công ty không đóng tiền BHXH, BHYT cho ông A dẫn đến việc nợ tiền BHXH, BHYT của ông A và Công ty không chốt và trả sổ BHXH, BHYT cho ông A đúng hạn. Theo quy định tại Điều 18 Nghị định số 127/2008/NĐ-CP đã sửa đổi, bổ sung và Khoản 2 Điều 47 BLLĐ quy định “Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày”. Công ty P chậm chốt và trả sổ BHXH cho ông A nên ông A không thể lãnh tiền thất nghiệp và quyền lợi khi khám chữa bệnh của mình.

Bên cạnh đó, theo Điều 42 Bộ luật lao động, Công ty phải trả tiền lương, bảo hiểm xã hội (BHXH), bảo hiểm y tế (BHYT) trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương, trả trợ cấp thôi việc cho ông A. Tuy nhiên về mức lương tính bồi thường cấp sơ thẩm xác định tỷ giá đô la Mỹ tại ngày Tòa án xét xử là 22.760 đồng; lương tháng của ông A là 18.208.000 đồng (22.760đ x 800USD) là không đúng bởi theo công bố của Ngân hàng Nhà nước Việt Nam thì tỷ giá đô la Mỹ giao dịch bình quân trên thị trường ngoại tệ liên ngân hàng tại thời điểm ngày 21/9/2017 là 22.446 đồng, còn tỷ giá đô la Mỹ bán ra của Ngân hàng TMCP ngoại thương Việt Nam ngày 21/9/2017 mới là 22.760đồng. Do đó xác định mức lương tháng quy đổi ra tiền Việt Nam của ông A là: 22.446 x 800 = 17.956.800 đồng.

Do Công ty P chấm dứt hợp đồng lao động không đúng quy định của pháp luật đối với ông A nên Công ty phải thanh toán cho ông A những khoản tiền cụ thể như sau:

+ Tiền bồi thường 02 tháng lương: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động Công ty phải bồi thường 02 tháng lương cho ông A: 17.956.800đ x 2 = 35.913.600 đồng. Tuy nhiên, các bên đương sự đều xác nhận Công ty đã trợ cấp 02 tháng lương, ông A đã nhận vào ngày 28/8/2015 (Bút lục 255). Tại phiên tòa phúc thẩm bị đơn yêu cầu đối trừ số tiền mà ông A đã nhận. Do đó, Tòa án sơ thẩm buộc bị đơn phải thanh toán cho ông A số tiền bồi thường 02 tháng lương số tiền 36.416.000 đồng là không có cơ sở. Ngoài ra, theo Điều 48 Bộ luật lao động ông A còn được hưởng

tiền trợ cấp thôi việc từ tháng 3/2008 đến tháng 12/2008, do đó Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền:

$$\{1/2 \times 17.956.800\text{đ}\} = 8.978.400\text{đ}.$$

+ Tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017:

$$\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800\text{đ}\} = 448.920.000\text{đ}$$

Tòa án sơ thẩm buộc Công ty phải thanh toán cho ông A số tiền lương những ngày không làm việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là 455.200.000 đồng là không đúng quy định của pháp luật.

+ Tiền bảo hiểm xã hội:

Tiền bảo hiểm xã hội từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 theo quy định tại Điều 85, 86 Bộ luật lao động năm 2014 thì người lao động phải đóng 8%, người sử dụng lao động phải đóng 18% vào quỹ bảo hiểm xã hội. Tòa án cấp sơ thẩm xác định tỷ giá quy đổi ra tiền Việt Nam và tỷ lệ đóng của người sử dụng lao động sai nên buộc Công ty phải trả cho ông A số tiền bảo hiểm xã hội là: 100.144.000 đồng là không đúng. Do đó Công ty phải thanh toán cho ông A tiền BHXH từ ngày nghỉ việc tính từ 21/8/2015 đến 21/9/2017 là:

$$\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800\text{đ} \times 18\%\} = 80.805.600\text{đ}$$

+ Tiền bảo hiểm y tế:

Từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015: Hồ sơ thể hiện Công ty không thực hiện đóng bảo hiểm y tế cho ông A từ khi bắt đầu làm việc tại công ty vào năm 2008, gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động trong việc khám, chữa bệnh. Tuy nhiên sau đó công ty đã truy nộp tiền bảo hiểm y tế thời gian đóng là 7 năm 02 tháng (Bút lục 400). Theo quy định tại Điều 49 Luật bảo hiểm y tế năm 2008, năm 2014 thì vi phạm của Công ty ngoài việc bị xử lý theo quy định của pháp luật thì còn phải hoàn trả toàn bộ chi phí cho người lao động trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế mà người lao động đã chi trả trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế. Nhưng ông A chưa xuất trình được các tài liệu chứng minh đã bỏ ra chi phí trong phạm vi quyền lợi, mức hưởng bảo hiểm y tế của người lao động trong thời gian chưa có thẻ bảo hiểm y tế từ tháng 7/2008 đến ngày 20/8/2015, Tòa án cấp sơ thẩm lại buộc công ty phải thanh toán cho ông A tiền bảo hiểm y tế trong thời gian đóng trễ bảo hiểm y tế là không có cơ sở pháp luật.

Từ ngày 21/8/2015 đến ngày 21/9/2017: Căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động thì Công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế trong những ngày ông A không được làm việc; cụ thể như sau:

$$\{25 \text{ tháng} \times 17.956.800 \text{ đ} \times 3\%\} = 13.467.600\text{đ}$$

Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải trả tiền bảo hiểm y tế cho ông A với số tiền là: 58.139.490 đồng là không đúng.

+ Tiền bảo hiểm thất nghiệp:

Sau khi cho ông A thôi việc vào ngày 22/8/2015, công ty mới tiến hành đóng BHXH truy thu theo Quyết định số 370/QĐ-BHXH ngày 07/9/2015 của BHXH tỉnh Đồng Nai và giao sổ bảo hiểm chậm vào ngày 20/11/2015 vi phạm quy định tại khoản 2, 3 Điều 47 Bộ luật lao động nên ông A không làm thủ tục hưởng tiền trợ cấp thất nghiệp của cơ quan bảo hiểm. Theo quy định tại Điều 17, khoản 6 Điều 18 Nghị định 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính Phủ thì: Trong vòng 3 tháng kể từ ngày ông A nghỉ việc mà ông không tiến hành nộp hồ sơ xin hưởng chế độ bảo hiểm thất nghiệp thì sẽ không được xem xét giải quyết chế độ này. Do đó, Tòa án cấp sơ thẩm buộc công ty phải chi trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A là có cơ sở. Tuy nhiên theo quy định tại Điều 50 Luật việc làm số 38/2013/QH13 ngày 16/11/2013 thì "...Mức hưởng trợ cấp thất nghiệp hàng tháng bằng 60% mức bình quân tiền lương đóng bảo hiểm thất nghiệp của 06 tháng liền kề trước khi thất nghiệp..." nhưng Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A với số tiền là: 06 tháng x 18.208.000 đồng = 109.248.000 đồng là không đúng. Công ty phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông A phải là:

{06 tháng x 17.956.800đ x 60% } = 64.644.480đ

Tổng cộng các khoản tiền mà Công ty P phải thanh toán cho ông A là:

{448.920.000đ + 80.805.600đ + 13.467.600đ + 64.644.480đ + 8.978.400đ}
= **616.816.080đ**

Từ những phân tích và nhận định nêu trên chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P sửa một phần bản án sơ thẩm

[6] Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty P phải chịu án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch:

12.000.000đ + 2% (616.816.080đ - 400.000.000đ) = 16.336.321đ

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty P không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả lại số tiền 300.000 đồng tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm cho Công ty P theo biên lai thu số 002737 ngày 05 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

[7] Từ những phân tích và nhận định nêu trên Hội đồng xét xử thống nhất với quan điểm của đại diện Viện kiểm sát, chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 2 Điều 308, Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Chấp nhận một phần kháng cáo của Công ty P, sửa một phần bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015, Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi năm 2011, áp dụng các Điều 41, 42, 44, 47, 48, 96 Bộ luật Lao động; Điều 50 Luật việc làm; Điều 49 Luật bảo hiểm y tế

Áp dụng Pháp lệnh án phí, lệ phí Tòa án số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 và Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Huỳnh Khương A. Buộc bị đơn Công ty P phải thanh toán cho ông Huỳnh Khương A số tiền **616.816.080đ** (sáu trăm mười sáu triệu tám trăm mười sáu nghìn không trăm tám mươi đồng)

2. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty P phải chịu 16.336.321đ (mười sáu triệu ba trăm ba mươi sáu nghìn ba trăm hai mươi một nghìn đồng)

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty P không phải chịu án phí lao động phúc thẩm. Hoàn trả lại số tiền 300.000 đ (Ba trăm nghìn đồng) tiền tạm ứng án phí lao động phúc thẩm cho Công ty P theo biên lai thu số 002737 ngày 05 tháng 10 năm 2017 của Chi cục thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai.

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người thi hành án không thi hành thì hàng tháng còn phải chịu lãi suất theo quy định tại Điều 357, Điều 468 Bộ luật dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành.

Trường hợp bản án, Quyết định được thi hành theo quy định tại điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các điều 6,7 và 9 luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được quy định tại điều 30 luật thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND TP. Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Lê Văn Quý

PHỤ LỤC 3

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Bản án số: **04/2021/LĐ-PT** ngày:

Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

30/3/2021

V/v: *Tranh chấp đơn phương chấm dứt
hợp đồng lao động*”.

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Bà Vũ Thị Thu

Các Thẩm phán: Bà Trần Thị Thanh Hà

Bà Phan Thị Thu Hương

- Thư ký phiên tòa: Ông Trần Thế Mạnh – Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh
Đồng Nai,

-Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:
Bà Nguyễn Thị Bình - Kiểm sát viên.

Ngày 30 tháng 3 năm 2021 tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc
thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số 02/2021/TLPT-LĐ ngày 15/01/2021 về việc:
“*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 07/9/2020 của Tòa án nhân dân
thành phố B, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 04/2021/QĐ-PT ngày 25 tháng 02
năm 2021 giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Bà **Hà Thị Kim N**, sinh năm: 1982 Địa chỉ: 232/61, Kp2,
phường Tr, TP B, Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Dương Thị Th, sinh năm 1995 Địa chỉ: 14, H3,
phường H2, Tp B, tỉnh Đồng Nai.

Văn bản ủy quyền ngày 17/10/2019.

- Bị đơn: Công ty TNHH D.

Địa chỉ: 201/2, đường 7A, KCN A, phường L, TP B, tỉnh Đồng Nai. Người đại diện
theo pháp luật: Ông L J - Tổng giám đốc

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đỗ Lý Cẩm T - Trưởng phòng nhân sự.

Văn bản ủy quyền ngày 20/2/2020.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai. Địa chỉ: Số 219 H1, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H – Phó Chánh Văn phòng – Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai

Văn bản ủy quyền số ngày 29/7/2020.

(Các đương sự: Bà Th, bà T, bà H có đơn xin vắng mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo án sơ thẩm, nguyên đơn bà Hà Thị Kim N do đại diện theo ủy quyền bà Dương Thị Th trình bày:

Bà N được Công ty TNHH D nhận vào làm việc từ ngày 13/5/2014. Sau khi thử việc 02 tháng, Công ty ký với bà N 02 hợp đồng lao động xác định thời hạn 01 năm, đến ngày 12/7/2016, Công ty ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc của bà N là nhân viên xuất nhập khẩu, mức lương trước khi nghỉ việc 8.736.000đ/tháng (trong đó: lương cơ bản 7.816.000đ, phụ cấp ngoại ngữ 200.000đ, phụ cấp trách nhiệm 400.000đ, phụ cấp thâm niên 120.000đ, phụ cấp chuyên cần 300.000đ, phụ cấp đi lại 300.000đ).

Trong quá trình làm việc, bà N luôn hoàn thành nhiệm vụ, nhưng ngày 20/02/2019, Công ty ban hành Quyết định số 14013/QĐTV, chấm dứt hợp đồng lao động với bà N kể từ ngày 20/02/2019, lý do thay đổi cơ cấu theo điều 44 Bộ Luật lao động năm 2012.

Việc công ty chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là không đúng quy định của pháp luật, vì theo quy định tại khoản 1 Điều 44, Điều 46 Bộ luật lao động: Trường hợp công ty thay đổi cơ cấu mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người thì người sử dụng lao động có trách nhiệm xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46; trường hợp có chỗ làm việc mới thì ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng. Phương án sử dụng lao động phải có những nội dung chủ yếu: Danh sách và số lượng người lao động được tiếp tục sử dụng, người lao động đưa đi đào tạo lại để tiếp tục sử dụng; Danh sách và số lượng người lao động nghỉ hưu; Danh sách và số lượng lao động được chuyển sang làm việc không trọn thời gian; người lao động phải chấm dứt hợp đồng lao động. Và khi xây dựng phương án sử dụng lao động phải có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở.

Nhưng khi Công ty thay đổi cơ cấu, mặc dù vẫn còn nhu cầu tuyển dụng lao động, nhưng trong phương án sử dụng lao động lại không thể hiện danh sách

người lao động được đưa đi đào tạo để tiếp tục sử dụng. Mặt khác, trong phương án sử dụng lao động Công ty gửi các cơ quan chức năng, không thể hiện có sự tham gia của Ban chấp hành Công đoàn Công ty (không có con dấu của BCH Công đoàn Công ty).

Từ những căn cứ nêu trên, việc Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà N là trái quy định của pháp luật, nên đề nghị buộc Công ty phải thực hiện các nghĩa vụ quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động như sau:

+ Hủy quyết định số 14013/QĐTV ngày 20/02/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và nhận bà N trở lại làm việc.

+ Bồi thường tiền lương trong những ngày không được làm việc, từ ngày 20/2/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc (tạm tính đến ngày 07/9/2020) là 18 tháng: $8.736.000 \text{ đồng} \times 18 \text{ tháng} = 157.248.000 \text{ đồng}$.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật: $8.736.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 17.472.000 \text{ đồng}$.

+ Đóng BHXH, BHYT theo quy định từ ngày 20/2/2019 đến ngày Công ty nhận trở lại làm việc, tạm tính đến ngày 07/9/2020 là 18 tháng: $8.736.000 \text{ đồng} \times 21,5\% \times 18 \text{ tháng} = 33.808.000 \text{ đồng}$.

+ Trường hợp Công ty không muốn nhận bà N trở lại làm việc, thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương là: $8.736.000 \text{ đồng} \times 2 \text{ tháng} = 17.472.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng số tiền Công ty phải thanh toán cho bà N là: 192.192.000đ và tiền Công ty phải đóng BHXH cho bà N là: 33.808.000đ

- Bị đơn Công ty TNHH D (Việt Nam) do bà Đỗ Lý Cẩm T đại diện theo ủy quyền trình bày:

Lý do Công ty TNHH D ban hành Quyết định số 14013/QĐTV ngày 20/2/2019 chấm dứt Hợp đồng lao động với bà Hà Thị Kim N là do Công ty thay đổi cơ cấu theo quy định tại Điều 44 Bộ luật lao động. Về căn cứ thực tế để ban hành Quyết định nghỉ việc thể hiện:

+ Vào ngày 16/7/2018, Ban giám đốc điều hành D tại Việt Nam phải lập cuộc họp quan trọng, chính thức theo yêu cầu của nhà đầu tư, D Co. Ltd (Hàn Quốc) để bàn bạc, tìm phương án hiệu quả giải quyết các vấn đề làm giảm nghiêm trọng lợi nhuận của D như sau:

Kết quả kinh doanh 6 tháng đầu năm 2018 chỉ đạt 70% kế hoạch đề ra;

Chi phí lương của bộ phận xuất nhập khẩu gồm 5 người khá cao (65.000.000 đồng/tháng) và liên quan đến nhiều yếu tố pháp lý trong lĩnh vực

xuất nhập khẩu, nhưng lại không có quy chế rõ ràng trong việc yêu cầu nhân viên chịu trách nhiệm khi sai sót trong nghiệp vụ trong thời gian dài, khó truy tìm nguyên nhân lỗi, dẫn đến nhiều rủi ro pháp lý trong tương lai, chẳng hạn như công ty sẽ khó tránh khỏi việc bị phạt vi phạm khi bị các cơ quan nhà nước có thẩm quyền thanh tra, kiểm tra.

Bộ phận xuất nhập khẩu phối hợp làm việc với các bộ phận liên quan như Phòng kế toán, phòng kinh doanh, phòng mua hàng chưa hiệu quả và nghiệp vụ xuất nhập khẩu chưa chuyên sâu, chưa cập nhật kịp thời các thay đổi thường xuyên trong lĩnh vực pháp lý hải quan dẫn đến nhiều sai sót tích dồn trong nhiều năm và chỉ bị phát hiện khi có Quyết định kiểm tra, thanh tra sau thông quan của Cục Hải quan. Điều này khiến cho Dong sung phải gánh chịu rủi ro pháp lý và hậu quả tài chính rất khó khắc phục và rất khó truy cứu trách nhiệm cho nhân viên. Cụ thể là ngày 3/11/2017 D đã phải chịu nộp phạt 938.073.000 đồng theo QĐ số 1738/QĐ-HQĐNa của Cục Hải quan tỉnh Đồng Nai về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hải quan.

D vừa có bộ phận xuất nhập khẩu vừa có Công ty dịch vụ thuê ngoài sẽ dễ phát sinh tình trạng đùn đẩy trách nhiệm và khó truy cứu trách nhiệm bồi thường khi bị phạt vi phạm trong lĩnh vực hải quan.

+ Căn cứ Biên bản họp Ban Giám đốc điều hành số BBH01/2018, ngày 16/07/2018 với tỷ lệ biểu quyết 100% tán thành thông qua phương án thay đổi cơ cấu của D nhằm giải quyết các vấn đề nêu tại điểm 1, cụ thể là:

Giải thể bộ phận xuất nhập khẩu;

Các công việc đang được đảm trách của bộ phận xuất nhập khẩu được tách ra, một phần việc sẽ được kiêm nhiệm bởi các bộ phận kế toán, kinh doanh... còn đa phần công việc có liên quan đến các nghiệp vụ phải làm việc trực tiếp với cơ quan hải quan thì sẽ thuê Công ty cung cấp dịch vụ xuất nhập khẩu bên ngoài thực hiện.

Ký lại Hợp đồng dịch vụ xuất nhập khẩu với Công ty TNHH MTV TVTCHV theo hướng làm thêm đa phần công việc đang được đảm trách bởi bộ phận xuất nhập khẩu, ràng thêm nghĩa vụ hướng dẫn nghiệp vụ có liên quan đến xuất nhập khẩu cho các bộ phận đang kiêm nhiệm một số công việc có liên quan khi giải thể bộ phận xuất nhập khẩu, ràng thêm trách nhiệm cao hơn về mặt pháp lý, chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại nếu D bị phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực hải quan.

Giải quyết việc làm mới cho tất cả nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu phù hợp với nguyện vọng và năng lực của bản thân và theo đúng quy định pháp luật lao động.

Căn cứ khoản 10 điều 36, điều 44 BLLĐ, D đã ra QĐ 01- 18/QĐDS về việc giải thể bộ phận xuất nhập khẩu ngày 24/08/2018 vì lý do thay đổi cơ cấu.

+ Trình tự, thủ tục chấm dứt HĐLĐ với bà Hà Thị Kim N: D đã thực hiện đúng quy định của điều 44, 46, 47, 49 BLLĐ và điều 7, điều 8 TT 47/2015/TT- BLĐTBXH, cụ thể:

Ngày 11/10/2018, D gửi Thông báo số 05/2018 ngày 10/10/2018 cho bà N, nội dung: D giải thể bộ phận xuất nhập khẩu để cắt giảm chi phí hoạt động và yêu cầu 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà N tự đề xuất vị trí làm việc khác trong D phù hợp với nguyện vọng và năng lực của bản thân. Ngày 18/10/2018, 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà N gửi Thư phản hồi nói rõ “không thể tự đề xuất vị trí công việc khác”. Ngày 18/10/2018 D đã gửi tiếp Thông báo số VDS-06/2018 cho bà Ngọc, nội dung thể hiện bà N được chuyển qua làm Nhân viên thu mua (Purchasing) với lương và trợ cấp không thay đổi. Ngày 24/10/2018, 4 nhân viên trong bộ phận xuất nhập khẩu trong đó có bà N gửi Thư phản hồi đề nghị Công ty giữ nguyên công việc cũ của họ. Việc này thể hiện bà N tiếp tục từ chối việc D sắp xếp công việc mới cho bà với lương và trợ cấp không thay đổi. Do đã giải thể bộ phận xuất nhập khẩu và người lao động trong bộ phận xuất nhập khẩu (trong đó có bà N) từ chối công việc mới do Công ty sắp xếp, nên Công ty phải cho bà N thôi việc theo khoản 2 Điều 44 và thanh toán mọi chế độ cho bà N theo quy định.

Công ty D có lập phương án sử dụng lao động và tổ chức họp với BCH Công đoàn Công ty để thông qua phương án sử dụng lao động ngày 31/10/2018. Kết quả 5/7 thành viên BCH Công đoàn đồng ý, nên D được phép thực hiện phương án sử dụng lao động đã thông qua, phù hợp Điều 7 Điều lệ Công đoàn Việt Nam.

Công ty D đã gửi Thông báo về việc cho NLĐ thôi việc vì lý do thay đổi cơ cấu đến Ban quản lý các khu công nghiệp tỉnh Đồng Nai, Công đoàn khu công nghiệp B, tỉnh Đồng Nai, Sở Lao động – Thương binh xã hội tỉnh Đồng Nai và Liên đoàn lao động tỉnh Đồng Nai.

Ngày 20/02/2019, Công ty D ra Quyết định chấm dứt HĐLĐ số 14013/QĐTV với Bà Hà Thị Kim N và chi trả đầy đủ các khoản tiền thôi việc bao gồm: Tiền lương và phụ cấp lương của tháng cuối cùng làm việc: 8.136.000 đồng/26 x 21 ngày công = 6.571.385đ; 02 tháng trợ cấp mất việc làm: 8.736.000

đồng x 2 tháng = 17.472.000đ; Hoàn trả bằng tiền 1 ngày nghỉ phép chưa sử dụng của năm 2019: 312.923đ.

Tổng số tiền đã chi trả nêu trên sau khi trừ đi các khoản bà N phải trả gồm thuế thu nhập cá nhân, BHXH, BHYT, BHTN, thì số tiền còn lại bà N đã nhận là 24.202.028đ.

Do đó, bị đơn không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai do bà Đinh Thị Phương H đại diện theo ủy quyền trình bày:

Bà Hà Thị Kim N, sinh năm 1982, có quá trình tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty TNHH D (Việt Nam) từ tháng 12/2009 đến tháng 02/2010 (03 tháng) và từ tháng 07/2014 đến tháng 02/2019 (04 năm 8 tháng).

Trường hợp Tòa án tuyên quyết định cho thôi việc của Công ty TNHH D (Việt Nam) đối với bà Hà Thị Kim N là trái quy định của pháp luật, Hợp đồng lao động của bà N với Công ty tiếp tục còn hiệu lực, Công ty phải trả tiền lương cho bà N trong những tháng không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty phải truy đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động các khoản BHXH, BHYT, BHTNLĐ-BNN là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty là 21.5% và phần phải đóng của người lao động là 10.5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của bà N và tiền lãi truy thu theo quy định.

Tuy nhiên, qua tra cứu dữ liệu về đóng bảo hiểm xã hội của bà N, bà N đã có quá trình tham gia BHXH tại Công ty TNHH RV từ tháng 03/2019 đến tháng 09/2019 và tham gia bảo hiểm tại Công ty TNHH M V từ tháng 2/2020 đến nay (tháng 7/2020). Căn cứ theo các quy định về đóng BHXH, BHYT, BHTNLĐ- BNN đối với người lao động có giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động thì khi công ty TNHH D (Việt Nam) phải truy đóng BHXH cho bà N mà có các tháng từ tháng 3/2019 đến tháng 9/2019 và từ tháng 02/2020 đến tháng 7/2020 thì việc truy đóng BHXH được thực hiện như sau:

+ Công ty TNHH D (Việt Nam) chỉ phải truy đóng BHTNLĐ-BNN cho người lao động gồm phần phải đóng của Công ty là 0.5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của bà N và tiền lãi truy thu theo quy định.

+ Các khoản công ty phải truy đóng về BHXH còn lại là 21% gồm BHXH (17%), BHYT (3%), BHTN (1%): Công ty TNHH D (Việt Nam) không phải truy đóng cho cơ quan BHXH mà trả trực tiếp vào tiền lương của người lao động.

Bản án số 06/2020/LĐ-ST ngày 07/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đồng Nai đã tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Hà Thị Kim N về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với Công ty TNHH D (Việt Nam).

Về án phí: Bà Hà Thị Kim N thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm.

Ngoài ra án sơ thẩm còn tuyên quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định.

Ngày 17/9/2020 bà Dương Thị Th – đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa, đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu ý kiến:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán, Hội đồng xét xử và việc chấp hành pháp luật của đương sự là đúng theo quy định của pháp luật.

Về nội dung kháng cáo:

Đơn kháng cáo của bà Dương Thị Th trong hạn luật định với nội dung kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Bà Hà Thị Kim N làm việc tại công ty D từ ngày 13/5/2014, sau khi thử việc bà đã 02 lần ký hợp đồng xác định thời hạn 01 năm với công ty. Đến ngày 12/7/2016, bà ký với công ty hợp đồng không thời hạn, quy định mức lương và các khoản phụ cấp. Như vậy giữa bà N và công ty có quan hệ giao kết hợp đồng. Vì nhiều lý do nên lợi nhuận công ty giảm sút, sau khi cân nhắc đánh giá tình hình, Ban giám đốc công ty tiến hành họp và quyết định thay đổi cơ cấu, giải thể bộ phận xuất nhập khẩu, ký kết hợp đồng với công ty chuyên về lĩnh vực xuất nhập khẩu. Như vậy, việc công ty căn cứ biên bản họp để ra Quyết định giải thể bộ phận xuất nhập khẩu ngày 24/8/2018 vì lý do thay đổi cơ cấu là đúng quy định. Ngày 11/10/2018, công ty gửi thông báo cho bà N với nội dung giải thể bộ phận xuất nhập khẩu và đề nghị bà N cùng các nhân viên tự đề xuất vị trí phù hợp, ngày 18/10/2018 bà N và các nhân viên phản hồi nêu rõ “không thể tự đề xuất vị trí công việc khác”. Ngày 18/10/2018 Công ty ban hành thông báo về việc sắp xếp công việc mới cho bà N cùng các nhân viên bộ phận xuất nhập khẩu, bà N và các nhân viên không đồng ý. Công ty đã họp Ban chấp hành công đoàn cơ sở với nội dung đa số biểu quyết đồng ý thông qua phương án sử dụng lao động, gửi thông báo cho các cơ quan quản lý về lao động, sau đó lập biên bản thỏa thuận với Ban chấp hành công đoàn (2/3 số phiếu đồng ý), nội dung chấm dứt hợp đồng lao động với bà N vì lý do thay đổi cơ cấu, gửi thông báo cho bà N và ra Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 14013/QĐTV và chi

trả các khoản tiền thôi việc cho bà N. Như vậy, căn cứ khoản 10 Điều 36, khoản 2 Điều 44, các Điều 46, 47, 49 Bộ luật lao động 2012; Điều 13 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP thì Công ty D đã tuân thủ trình tự, thủ tục cho bà N thôi việc theo quy định. Do đó, kháng cáo của người đại diện theo ủy quyền của bà N là không có cơ sở chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn làm trong hạn luật định, nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

Bà Dương Thị Th (đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn), bà Đỗ Lý Cẩm T (đại diện theo ủy quyền của bị đơn) và bà Đinh Thị Phương H (đại diện theo ủy quyền của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai) có đơn xét xử vắng mặt, căn cứ khoản 1 Điều 227 của Bộ luật tố tụng dân sự, xét xử vắng mặt các đương sự này.

[2] Về nội dung:

[2.1] Về quan hệ lao động:

Theo chứng cứ có trong hồ sơ và lời khai của các đương sự thể hiện: Bà Hà Thị Kim N vào làm việc tại Công ty TNHH D (sau đây gọi tắt là Công ty) từ ngày 13/5/2014. Sau hai lần ký hợp đồng lao động xác định thời hạn, đến ngày 12/7/2016, hai bên ký Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc của bà N là nhân viên xuất nhập khẩu, mức lương trước khi nghỉ việc là 8.736.000đ/tháng. Ngày 20/02/2019 Công ty ban hành Quyết định số 14013/QĐTV về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà N. Đây là những tình tiết, sự kiện có thật, các đương sự đều thừa nhận, nên không cần chứng minh theo quy định của Điều 93 Bộ luật tố tụng dân sự.

[2.2] Về nội dung tranh chấp:

Bà Hà Thị Kim N cho rằng Công ty TNHH D đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với bà là không đúng với quy định của Bộ luật lao động vì: Công ty tổ chức cuộc họp Ban giám đốc trong đó có người của Công đoàn, rồi lấy biểu quyết và tính trên đa số là không khách quan, vi phạm Luật tổ chức công đoàn; Ban hành phương án sử dụng lao động, nhưng không thể hiện nội dung bố trí công việc mới cho bà N và các thành viên khác của bộ phận xuất nhập khẩu. Phần đóng dấu chỉ đóng dấu Công ty D, không có dấu của Công đoàn là không khách quan.

[2.3] Xét thấy: Khi giải thể bộ phận xuất nhập khẩu, Công ty D đã xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định của Điều 46 Bộ luật lao động, thể hiện trong biên bản họp ngày 31/10/2018, ngày 01/11/2018 có sự tham gia của Ban chấp hành công đoàn Công ty. Trong biên bản có thể hiện nội dung bố trí công việc mới cho các thành viên của bộ phận Xuất nhập khẩu trong đó có bà N, nhưng bà N không đồng ý với công việc mới này, nên Công ty và Ban chấp hành công đoàn Công ty đã thống nhất chấm dứt hợp đồng lao động với bà N, biên bản được thông qua với trên 2/3 số phiếu đồng ý, nên việc bà N cho rằng Công ty ban hành phương án sử dụng lao động không thể hiện nội dung bố trí công việc mới cho bà là không đúng. Mặt khác, trong phương án sử dụng lao động Công ty D gửi cho các cơ quan chứng năng không có dấu của Công đoàn Công ty D là việc làm thiếu trách nhiệm của Công đoàn Công ty D do bà Hồ Hoàng Anh làm Chủ tịch công đoàn (người cũng nằm trong danh sách cho nghỉ việc), chứ không phải lỗi của phía Công ty. Đối chiếu quy định tại khoản 10 Điều 36, khoản 2 Điều 44, 45, 46, 47, 49 của Bộ luật lao động; Điều 13 Nghị định 05/2015/NĐ-CP thì công ty D chấm dứt hợp đồng lao động với bà Hà Thị Kim N là đúng. Do đó, cấp sơ thẩm bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của bà N là có căn cứ, bà N kháng cáo nhưng không cung cấp được chứng cứ gì mới chứng minh cho kháng cáo của mình, nên không được chấp nhận.

[3] Về án phí: Bà Hà Thị Kim N thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm

Quan điểm của đại diện Viện kiểm sát tại phiên tòa phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử, nên chấp nhận.

Vì những lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH

Căn cứ khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự, bác kháng cáo của bà Hà Thị Kim N, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 06/2020/LĐ-ST ngày 07/9/2020 của Tòa án nhân dân thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Áp dụng khoản 10 Điều 36; Điều 44, Điều 45, Điều 46, Điều 47, Điều 49; 202 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 13 của Nghị định 05/2013/NĐ-CP ngày 14/5/2013 của Chính phủ quy định chi tiết Bộ luật Lao động về tiền lương; Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội;

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Hà Thị Kim N về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” với Công ty TNHH D (Việt Nam).

Về án phí: Bà Hà Thị Kim N thuộc trường hợp được miễn án phí lao động sơ thẩm, phúc thẩm.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND thành phố Biên Hòa;
- Chi cục THADS thành phố Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

(Đã ký tên và đóng dấu) Vũ Thị Thu

PHỤ LỤC 4

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH
ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 26/2020/LĐ-PT

Ngày: 17-11-2020

V/v Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao
động theo hình thức sa thải

NHÂN DANH NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:

Ông Nguyễn Trung Hưng

Các Thẩm phán:

Ông Võ Văn Toàn Ông Lê Văn Quý

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Thị Thanh Hà – Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 11 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 07/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về: “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số 20/2020/QĐPT-LĐ ngày 14 tháng 5 năm 2020, quyết định tạm ngừng phiên tòa, các quyết định hoãn phiên tòa và thông báo về thời điểm mở phiên tòa giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Ông Huỳnh Lê D, sinh năm 1966; địa chỉ: E, phường A, quận P, Thành phố Hồ Chí Minh – có mặt.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn: Ông Lê Trung T, sinh năm 1970; địa chỉ: B, phường T, thành phố H, tỉnh Thừa Thiên Huế (Theo giấy ủy quyền ngày 12/01/2020) - có mặt.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn: Bà Võ Thị Tuệ M – Luật sư của Công ty luật A, thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Thừa Thiên Huế - có mặt.

2. Bị đơn: Công ty cổ phần V; trụ sở: đường Đ, khu phố A, phường L, thành phố H, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Lương Hữu H – Giám đốc Công ty cổ phần V.

Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn: Bà Nguyễn Thị A, sinh năm 1968; địa chỉ: tổ 24, khu phố A, phường B, thành phố H, tỉnh Đồng Nai (Theo văn bản ủy quyền ngày 08/7/2019 và văn bản ủy quyền ngày 10/11/2020) – có mặt.

3. Người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm Đ; trụ sở: đường G, phường Q, thành phố H, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh T – Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 – Phó chánh Văn phòng Bảo hiểm Đ (Theo văn bản ủy quyền ngày 03/3/2020) – Có đơn đề nghị xét xử vắng mặt.

4. Người kháng cáo: Công ty cổ phần V.

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung án sơ thẩm:

Theo đơn khởi kiện và trong quá trình giải quyết, nguyên đơn ông Huỳnh Lê D trình bày:

Ông được Công ty cổ phần V (sau đây được viết tắt là Công ty) nhận vào làm việc từ tháng 11/1989. Theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, công việc phải làm là công nhân vận hành lò hơi; Mức lương hiện nay 6.820.000đ/tháng.

Ngày 16/3/2018, Công ty ra Quyết định số 69/QĐ-CPHV về việc điều chuyển ông đến nhận công tác tại tổ Cây xanh trực thuộc phòng Tổ chức hành chính từ ngày 22/3/2018 nhưng nhận thấy trong quyết định không nêu rõ thời hạn điều chuyển nên ông không chấp nhận và đã có khiếu nại gửi đến Giám đốc công ty. Tuy nhiên qua các văn bản trả lời khiếu nại, Công ty cũng không tiến hành ghi rõ thời hạn điều chuyển trong quyết định điều chuyển mà chỉ giải thích bằng miệng rằng việc điều chuyển ông sang công việc khác là đúng theo Luật và theo nội quy công ty. Do đó, không có căn cứ cụ thể để ông phải thực hiện quyết định điều chuyển của Công ty.

Ngày 23/4/2018, Công ty ra thông báo số 184/TB-CPHV nhắc nhở ông về việc vi phạm Nội quy lao động, theo đó Công ty thông báo trong thời hạn 03 ngày nếu ông không đến làm việc tại tổ Cây xanh theo sự phân công, Công ty sẽ căn cứ vào Nội quy lao động và pháp luật về lao động để xử lý đối với người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng.

Ngày 11/6/2018, Công ty tiến hành họp xử lý kỷ luật lao động đối với ông. Ngày 27/6/2018, Công ty ra quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động ông với hình thức kỷ luật là sa thải chấm dứt hợp đồng lao động với ông kể từ ngày 27/6/2018, Công ty lấy lý do là công ty điều động ông tạm thời làm việc tại tổ Cây xanh, nhưng ông không đến làm việc theo sự điều động mà không có lý do chính đáng.

Ngày 23/4/2018, ông có gửi đơn đến Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai phản ánh về việc Công ty điều chuyển người lao động sang làm

công việc khác trái nghề. Ngày 30/7/2018, Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai đã có thông báo số 310/Tb/TTr trả lời về kiến nghị tập thể của Công ty cổ phần V, trong đó có nội dung kết luận “Do trong Nội quy lao động của công ty đã đăng ký không ghi cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quy định tại khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP. Như vậy căn cứ quy định tại Điều 31 Bộ luật lao động năm 2012; khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và Nội quy lao động của công ty, việc Công ty cổ phần V điều chuyển ông Huỳnh Lê D sang làm công việc khác so với hợp đồng là không đúng quy định. Ngoài ra, với lý do ông Huỳnh Lê D không chấp hành và không đến làm việc theo quyết định số 69/QĐ-CPHV. Ngày 27/6/2018 Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV về việc xử lý kỷ luật lao động đối với ông Huỳnh Lê D là không đúng quy định.”

Mặc khác, Công ty còn đóng thiếu 02 tháng BHXH cho ông (tháng 5,6/2018), cho nên sau khi ông bị sa thải, ông không đi đăng ký thất nghiệp được. Nhận thấy việc Công ty thi hành hình thức xử lý kỷ luật sa thải đối với ông và không đóng BHXH 02 tháng (tháng 5,6/2018) là không đúng quy định, nên ông khởi kiện Công ty yêu cầu:

+ Nhận ông trở lại làm việc theo quy định.

+ Trả tiền lương từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, tạm tính đến ngày 27/6/2019 là 12 tháng: $6.820.000đ \times 12 \text{ tháng} = 81.840.000đ$.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương: $6.820.000đ \times 02 \text{ tháng} = 13.640.000đ$.

+ Đóng BHXH, BHYT theo quy định từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, tạm tính đến ngày 27/6/2019 là 12 tháng; Nếu không thì trả cho ông bằng tiền: $6.820.000đ \times 22\% \times 12 \text{ tháng} = 18.005.000đ$.

+ Trường hợp Công ty không muốn nhận lại thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 5 Điều 42 Bộ luật lao động: $6.820.000đ \times 02 \text{ tháng} = 13.640.000đ$.

+ Đóng BHXH cho ông 02 tháng (tháng 5, 6/2018) mà Công ty chưa đóng: $6.820.000đ \times 22\% \times 02 \text{ tháng} = 3.001.000đ$.

+ Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông không nhận được BHTN theo quy định: $6.820.000đ \times 60\% \times 09 \text{ tháng} = 36.828.000đ$.

Ngày 25/11/2019, ông Huỳnh Lê D có đơn thay đổi yêu cầu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết cụ thể như sau:

+ Hủy quyết định số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty.

+ Không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc, ông yêu cầu Tòa buộc Công ty phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông mới bắt đầu vào Công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23

năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng: $(6.825.500 \text{ đồng} : 2) \times 23 \text{ năm} + (6.825.500 \text{ đồng} \times \frac{1}{4}) = 80.199.000 \text{ đồng}$.

+ Trả tiền lương trong những ngày không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa giải quyết xong, tạm tính đến ngày 27/11/2019 là 17 tháng:

$6.825.500 \text{ đồng} \times 17 \text{ tháng} = 116.033.000 \text{ đồng}$.

+ Bồi thường 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động:

$6.825.500 \text{ đồng} \times 02 \text{ tháng} = 13.651.000 \text{ đồng}$.

+ Truy đóng BHXH, BHYT cho ông theo quy định từ tháng 7/2018 (tạm tính đến ngày Tòa xét xử là 28/11/2019 là 16 tháng 17 ngày (tính tròn 16 tháng) với số phí tạm tính là: $6.825.500 \text{ đồng} \times 21,5\% \times 16 \text{ tháng} = 23.479.000 \text{ đồng}$.

+ Truy đóng bảo hiểm xã hội cho ông 02 tháng (tháng 5, tháng 6/2018) mà công ty chưa đóng $6.825.500 \text{ đồng} \times 21,5\% \times 2 \text{ tháng} = 2.934.000 \text{ đồng}$.

+ Trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông không được nhận BHTN theo quy định: $6.825.500 \text{ đồng} \times 60\% \times 9 \text{ tháng} = 36.857.000 \text{ đồng}$.

+ Trường hợp Công ty không muốn nhận lại thì bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 Bộ luật lao động: $6.825.500 \text{ đ} \times 02 \text{ tháng} = 13.651.000 \text{ đ}$ ông xin rút lại yêu cầu này.

- *Người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Thị A trình bày:*

Về quá trình thành lập và tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn của công ty năm 2018:

Công ty là đơn vị thành viên của Tổng Công ty thuốc lá nam, tiền thân của Công ty nguyên liệu thuốc lá miền Nam là doanh nghiệp Nhà nước được cổ phần hóa năm 2005 nhưng vốn nhà nước vẫn chiếm phần lớn.

Ngày 11/11/2004, Việt Nam phê chuẩn Công ước khung về kiểm soát thuốc lá của tổ chức Y tế thế giới, chính thức trở thành thành viên Công ước. Công ước có hiệu lực tại Việt Nam ngày 17/03/2005. Nội dung công ước yêu cầu các Quốc gia thành viên nội luật hóa các điều khoản của Công ước, xây dựng lộ trình hạn chế việc gieo trồng cây thuốc lá và tiêu thụ thuốc lá.

Ngày 18/06/2012, Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam thông qua Luật phòng, chống tác hại của thuốc lá, có hiệu lực từ ngày 01/05/2013. Theo đó, đưa ra những ràng buộc pháp lý đối với các cá nhân, tổ chức trong việc hạn chế gieo trồng, sản xuất, kinh doanh nguyên liệu thuốc lá và sản phẩm thuốc lá, từng bước giảm nguồn cung cấp thuốc lá phù hợp với việc giảm nhu cầu sử dụng thuốc lá.

Điều này đã ảnh hưởng lớn tới hoạt động sản xuất kinh doanh của ngành thuốc lá nói chung và ngành chế biến nguyên liệu thuốc lá nói riêng. Hoạt động sản xuất kinh doanh nguyên liệu thuốc lá gặp nhiều khó khăn do diện tích vùng trồng có xu hướng bị thu hẹp. Công ty là đơn vị thành viên của Tổng Công ty Thuốc lá Việt Nam, với ngành nghề kinh doanh chính là trồng, chế biến nguyên liệu thuốc lá cung cấp cho các công ty sản xuất thuốc lá điếu. Vụ mùa trồng của

Công ty bắt đầu từ tháng 10 năm trước đến tháng 3 năm sau mới có thu hoạch, sản xuất kinh doanh của Công ty mang tính thời vụ. Vì vậy, trong năm có nhiều đợt không có nguyên liệu sản xuất nên phải cho công nhân nghỉ hưởng lương ngừng việc.

Cùng với tác động của Luật phòng chống tác hại của thuốc lá theo cam kết của FCTC dẫn đến sản lượng sản xuất tiêu thụ toàn ngành giảm rất lớn, ảnh hưởng trực tiếp đến hoạt động sản xuất kinh doanh và lợi nhuận của Công ty. Tính đến nay Công ty đã giải thể 8 chi Nhánh trồng nguyên liệu trong tỉnh và ngoài tỉnh, cụ thể:

Năm 2014: Chấm dứt hoạt động 4 chi nhánh nguyên liệu tại: tỉnh Bình Định, tỉnh Phú Yên, Long An, Khánh Hòa (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư).

Năm 2015: Chấm dứt hoạt động 2 chi nhánh nguyên liệu tại tỉnh Bình Thuận, tỉnh An Giang (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư).

Năm 2017: Chấm dứt hoạt động 2 chi nhánh nguyên liệu tại: tỉnh Bà Rịa Vũng Tàu, thị xã Long Khánh tỉnh Đồng Nai (có kèm theo Thông báo của Phòng Đăng ký kinh doanh Sở kế hoạch đầu tư tỉnh).

Việc vậy, Công ty thường xuyên thiếu nguyên liệu sản xuất, mặc dù Công ty gặp khó khăn về kinh tế và thu hẹp quy mô sản xuất, doanh số hàng năm phải giảm nhiều nhưng Công ty vẫn cố gắng duy trì số lượng lao động. Trong thời gian ngừng việc Công ty vẫn thực hiện việc đúng quy định của Bộ luật lao động để giảm bớt khó khăn cho người lao động và cũng đồng viên người lao động cố gắng chia sẻ một phần khó khăn của Công ty.

Về hành vi vi phạm và Quy trình xử lý kỷ luật sa thải đối với ông Huỳnh Lê D:

Ông Huỳnh Lê D làm việc tại Xí nghiệp tách cọng của Công ty theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn ký ngày 01/6/2016. Đầu năm 2018, trong thời gian thiếu nguyên liệu sản xuất Công ty cho công nhân nghỉ ngừng việc hưởng mức lương tối thiểu vùng được quy định trong quy chế phân phối tiền lương của Công ty. Trong thời gian nghỉ ngừng việc vào tháng 02/2018, tại Tổ cây xanh thuộc phòng hành chính thiếu người làm việc, theo đề xuất của phòng hành chính tổng hợp đề nghị giám đốc điều động ông Huỳnh Lê D tạm thời làm việc tại Tổ cây xanh cho đến khi có nguyên liệu sản xuất sẽ điều động ông D trở lại tiếp tục làm việc tại Xí nghiệp tách cọng. Trước khi ra Quyết định điều động ông D, Công ty đã có văn bản số 93/CPHV-TCHC ngày 02/3/2018 gửi BCH Công đoàn cho ý kiến đối với đề xuất này của phòng tổ chức hành chính, do ông D là Chủ tịch công đoàn bộ phận sản xuất 1.

Ngày 15/3/2018, Chủ tịch Công đoàn Công ty có văn bản số 16/CĐCPHV-CV đồng ý việc điều động ông D sang làm công việc khác do nhu cầu sản xuất kinh doanh của Công ty. Ngày 16/3/2018, Công ty ban hành Quyết định 69/QĐ-CPHV điều động ông D đến nhân công việc tại Tổ cây xanh từ ngày 22/3/2018.

Sau khi nhận được Quyết định điều động, ngày 21/3/2018 ông D làm đơn trả lại quyết định với lý do thấy không phù hợp nên trả lại. Ngày 02/4/2018, Công ty ban hành công văn số 145/CPHV-CV giải quyết đơn trả lại Quyết định điều động của ông D, trong văn bản Công ty giải thích rõ lý do điều động, thời gian điều động. Sau khi nhận được văn bản số 145/CPHV-CV của Công ty, ông D cũng không đồng ý và tiếp tục có đơn khiếu nại ngày 6/4/2018 gửi đến Công ty.

Ngày 6/4/2018, tại Văn phòng Công ty, ông Trần Đức N đã lập Biên bản làm việc với ông D để giải thích cho ông D hiểu rõ lý do, thời hạn điều động không quá 60 ngày cộng dồn trong năm theo quy định của Bộ luật lao động để ông D yên tâm nhận công việc, nhưng sau buổi làm việc này mặc dù ông D đã hiểu rõ nhưng không đến công ty làm việc. Sau đó, ngày 16/4/2018 Công ty có văn bản số 171/CPHV-TCHC gửi ông D cũng giải thích thắc mắc của ông và khẳng định việc điều động là đúng luật, yêu cầu ông phải chấp hành theo Nội quy lao động của Công ty. Sau khi nhận được văn bản số 171/CPHV-TCHC, ông D lại có đơn khiếu nại tiếp cho rằng Nội quy lao động của Công ty chưa quy định cụ thể tình hình sản xuất kinh doanh khó khăn nên không đến Công ty làm việc.

Ngày 23/4/2018, Công ty ban hành Thông báo số 184/TB-CPHV nhắc nhở ông D đã vi phạm Nội quy lao động và nêu rõ trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được thông báo này nếu ông không đến Công ty làm việc thì sẽ xử lý thuộc trường hợp tự ý bỏ việc mà không có lý do, ông D nhận được Thông báo trên nhưng không đi làm.

Ngày 17/5/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động giao cho ông D (Lần 1). Ngày 25/5/2018, ông D nhận được Thông báo nhưng không đến nên Công ty hoãn cuộc họp xử lý kỷ luật lần 1.

Ngày 25/5/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động giao cho ông D (Lần 2). Ngày 1/6/2018, ông D có đến tham dự cuộc họp nhưng do vắng 2 người trong BCH Công đoàn nên cuộc họp hoãn lần 2.

Ngày 01/6/2018, Công ty ban hành Thông báo về việc tổ chức họp xử lý kỷ luật lao động (Lần 3) giao trực tiếp cho ông D nhận. Ngày 11/6/2018, Công ty tổ chức cuộc họp xử lý vi phạm kỷ luật sa thải đối với ông D với hành vi “tự ý bỏ việc....” quy định tại khoản 3 Điều 21 Nội quy lao động của Công ty, thời gian ông D tự ý bỏ việc tính từ ngày 2/5/2018 (ngày ban hành Thông báo nhắc nhở cuối cùng số 184/TB-CPHV ngày 23/4/2018) theo bản chấm công của Tổ cây xanh đến ngày xử lý kỷ luật là hơn 30 ngày. Kết quả có 100% đại biểu tham dự biểu quyết thông qua hình thức kỷ luật sa thải (có Biên bản kèm theo).

Căn cứ vào Điều 31 của Bộ luật lao động 2012 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP, thì doanh nghiệp được chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động do nhu cầu sản xuất kinh doanh, điều này cũng được quy định tại điểm 15 Điều 12 Nội quy lao động của Công ty. Ông D không chấp hành sự điều động phân công mà không có lý do chính đáng mặc dù Công ty đã gặp gỡ trực tiếp trao đổi, giải thích và nhiều văn bản trả lời đơn khiếu nại nhưng ông D vẫn cố ý không chấp hành. Do đó, Công ty xử lý sa thải ông D với hành vi sai phạm nêu trên là đúng quy định của pháp luật.

Ông D khởi kiện yêu cầu Công ty nhân ông trở lại làm việc và bồi thường các khoản lương và truy đóng BHXH như trình bày trong đơn k hỏi kiện là không có cơ sở, đề nghị Tòa án bác yêu cầu khởi kiện của ông D.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm Đ do bà Đinh Thị Phương H đại diện theo ủy quyền trình bày:*

Căn cứ vào quá trình tham gia đóng Bảo hiểm xã hội (BHXH) và Bảo hiểm thất nghiệp (BHTN) của ông Huỳnh Lê D tại Công ty cổ phần V (tên cũ là Công ty nguyên liệu thuốc lá N, trong đó có chi nhánh là Xí nghiệp nguyên liệu thuốc lá M), BHXH Đ xác nhận như sau: Ông Huỳnh Lê D có quá trình tham gia đóng BHXH từ 07/1985 đến tháng 6/2018 là 32 năm 10 tháng (gián đoạn từ tháng 5/2018 đến tháng 6/2018 do nghỉ làm việc không lương); Có thời gian đóng BHTN từ tháng 01/2009 đến tháng 04/2018 là 09 năm 04 tháng.

Về chế độ BHTN: Ông D có thời gian đóng BHTN nhưng chưa hưởng trợ cấp thất nghiệp là 09 năm 04 tháng. Thời gian chưa hưởng được bảo lưu làm căn cứ để tính thời gian hưởng trợ cấp thất nghiệp cho lần hưởng trợ cấp thất nghiệp tiếp theo khi đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp theo quy định.

Khi ông D chấm dứt hợp đồng lao động nhưng chưa được hưởng trợ cấp thất nghiệp, vì: Căn cứ Điều 49 Luật làm việc, một trong những điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp khi người lao động chấm dứt hợp đồng lao động phải là người đang đóng BHTN.

Căn cứ khoản 2 Điều 12 Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số Điều của Luật Việc làm về BHTN: Người lao động đang đóng BHTN là người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã đóng BHTN và được tổ chức bảo hiểm xã hội xác nhận. Tháng liền kề bao gồm cả thời gian sau:

- Người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc nghỉ việc hưởng chế độ thai sản hoặc ốm đau từ 14 ngày làm việc trở lên không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị mà hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội;

- Người lao động có tháng liền kề trước thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc mà tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động hoặc hợp đồng làm việc đã giao kết theo quy định của pháp luật không hưởng tiền lương tháng tại đơn vị.

Căn cứ quá trình đóng BHXH, BHTN của ông D, tháng 6/2018 là tháng liền kề trước thời điểm ông chấm dứt hợp đồng lao động, ông nghỉ làm việc không lương, không thuộc đối tượng phải đóng BHTN, nên ông không phải là người đang đóng BHTN trước khi chấm dứt hợp đồng lao động. Vì vậy mà ông D không đủ điều kiện hưởng trợ cấp thất nghiệp.

Về yêu cầu đóng BHXH, BHYT: Ông D yêu cầu Công ty đóng BHXH tháng 5 và tháng 6/2018 mà Công ty chưa đóng cho ông và đóng BHXH, BHYT từ ngày 27/6/2018 đến ngày Tòa án giải quyết xong vụ án, BHXH Đ có ý kiến như sau: Trong trường hợp nếu Tòa tuyên các Quyết định của Công ty đối với

ông D là trái quy định của pháp luật, hợp đồng lao động của ông D vẫn tiếp tục còn hiệu lực, Công ty phải trả tiền lương cho ông D cho những tháng không làm việc do lỗi của Công ty: Bảo hiểm xã hội tỉnh sẽ truy thu tiền đóng BHXH, BHYT, BHTN, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp (BHTNLD-BNN) của Công ty và của ông D căn cứ trên Hợp đồng lao động, quyết định của Tòa án, thời điểm Công ty lập hồ sơ truy thu để truy thu BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLD-BNN đối với trường hợp của ông D.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa tuyên xử:

Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D đối với Công ty cổ phần V về việc “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải”.

- Hủy quyết định Quyết định sa thải số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty cổ phần V.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Huỳnh Lê D theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông D mới bắt đầu vào công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23 năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng là 80.199.000 đồng (Tám mươi triệu một trăm chín mươi chín nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V trả tiền lương trong những ngày ông Huỳnh Lê D không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày 27/11/2019 là 116.033.000 đồng (Một trăm mười sáu triệu không trăm ba mươi ba nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động cho ông Huỳnh Lê D là 13.651.000 đồng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày nghỉ việc 27/6/2018 đến ngày 28/11/2019 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội tháng 5/2018, tháng 6/2018 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông Huỳnh Lê D do Công ty tham gia BHTN không đầy đủ nên ông D không được nhận BHTN theo quy định: $6.825.500 \text{ đồng} \times 60\% \times 9 \text{ tháng} = 36.857.000 \text{ đồng}$.

Tổng cộng Công ty cổ phần V phải có trách nhiệm trả cho ông Huỳnh Lê D số tiền là: $80.199.000 \text{ đồng} + 116.033.000 \text{ đồng} + 13.651.000 \text{ đồng} + 36.857.000 \text{ đồng} = 246.740.000 \text{ đồng}$ (Hai trăm bốn mươi sáu triệu bảy trăm bốn mươi nghìn đồng).

Đình chỉ xét xử đối với phần yêu cầu của ông Huỳnh Lê D buộc Công ty cổ phần V phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chậm trả, việc thi hành bản án và quyền kháng cáo của đương sự theo luật định.

Ngày 10/12/2019, Công ty cổ phần V có đơn kháng cáo bản án sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xem xét sửa bản án sơ thẩm theo hướng bác yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn với lý do: Công ty điều chuyển ông D làm công việc khác là đúng quy định. Ông D không chấp hành quyết định điều động của Công ty là vi phạm kỷ luật nên Công ty xử lý kỷ luật là đúng pháp luật. Cấp sơ thẩm nhận định không có thỏa thuận giữa lãnh đạo Công ty và BCH Công đoàn khi sa thải ông D là không đúng. Bản án tuyên công ty phải trả trợ cấp thất nghiệp cho ông D là trái quy định pháp luật.

Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, đại diện bị đơn giữ nguyên yêu cầu kháng cáo.

** Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn:*

Nội quy lao động của Công ty không quy định cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, cũng không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời là vi phạm quy định tại Điều 31 của Bộ luật lao động và khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ nên không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên, ông D không chấp hành quyết định không phải là hành vi vi phạm Nội quy lao động để làm cơ sở cho việc áp dụng hình thức kỷ luật sa thải nên đề nghị chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông D.

** Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:*

- Về việc chấp hành pháp luật tố tụng: từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử tại phiên tòa, Thẩm phán chủ tọa và Hội đồng xét xử thực hiện đúng quy định của pháp luật. Các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đúng quyền, nghĩa vụ của mình theo quy định.

- Về việc giải quyết vụ án: Công ty xử lý kỷ luật ông D là đúng quy định pháp luật, cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D là không có căn cứ. Đồng thời cấp sơ thẩm còn có sai sót trong việc áp dụng pháp luật khi tuyên buộc Công ty phải trả trợ cấp thất nghiệp cho ông D. Đề nghị chấp nhận kháng cáo của Công ty, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông D. Đối với phần yêu cầu ông D đã rút là tự nguyện, cấp sơ thẩm chỉ xét xử là phù hợp.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng:

[1.1] Về thẩm quyền giải quyết vụ án, quan hệ pháp luật, thời hiệu khởi kiện và người tham gia tố tụng: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác và đầy đủ.

[1.2] Công ty cổ phần V gửi đơn kháng cáo trong hạn kháng cáo và đóng tạm ứng án phí theo quy định nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[1.3] Người đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiêm Đ là bà Đinh Thị Phương H có đơn đề nghị vắng mặt tại phiên tòa nên Tòa án tiến hành xét xử vắng mặt theo quy định tại Điều 296 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

[2] Về kháng cáo:

[2.1] Ông Huỳnh Lê D làm việc tại Công ty cổ phần V theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn (ký lần sau cùng) số 224/HĐLD-CPHV ngày 01/6/2016 và Phụ lục Hợp đồng lao động số 50/2016/PLHĐLD ngày 24/11/2016, công việc phải làm là vận hành thiết bị tại Xí nghiệp tách cọng. Ngày 27/6/2018, Công ty xử lý kỷ luật sa thải ông D theo Quyết định số 169/QĐ-CPHV dẫn đến tranh chấp.

[2.2] Về căn cứ xử lý kỷ luật: Công ty cổ phần V với ngành nghề kinh doanh chính là trồng, chế biến nguyên liệu thuốc lá cung cấp cho các công ty sản xuất thuốc lá điếu. Chịu sự tác động của Luật phòng chống tác hại của thuốc lá, từ năm 2014 đến năm 2017 đã phải chấm dứt hoạt động của nhiều chi nhánh trồng nguyên liệu, hoạt động sản xuất kinh doanh của Công ty gặp nhiều khó khăn nên

đầu năm 2018 do thiếu nguyên liệu sản xuất phải cho nhiều công nhân nghỉ hưởng lương ngừng việc và tạm thời chuyển một số lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động, trong đó có ông Huỳnh Lê D. Theo đó, ngày 16/3/2018 Công ty ban hành Quyết định số 69/QĐ-CPHV chuyển ông D đang làm việc tại Xí nghiệp tách cọng sang làm việc tại tổ Cây xanh – phục vụ thuộc phòng Tổ chức hành chính nhưng ông D không đồng ý, làm đơn khiếu nại và không vào Công ty làm việc kể từ ngày nhận quyết định. Sau khi xem xét giải quyết khiếu nại, ngày 23/4/2018 Công ty ban hành Thông báo số 184/TB-CPHV

có nội dung nhắc nhở ông D đã vi phạm Nội quy lao động và nêu rõ trong thời hạn 03 ngày kể từ ngày nhận được thông báo nếu không đến Công ty làm việc thì sẽ xử lý thuộc trường hợp tự ý bỏ việc mà không có lý do, ông D nhận được Thông báo trên nhưng vẫn không vào Công ty làm việc. Theo bảng chấm công của Công ty và thừa nhận của ông D thì từ ngày 02/5/2018 đến ngày 09/6/2018 ông D không đến Công ty làm việc. Như vậy, ông D bỏ việc quá 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng hoặc 20 ngày cộng dồn trong 01 năm, đây là trường hợp được áp dụng hình thức kỷ luật sa thải theo quy định tại khoản 3 Điều 126 của Bộ luật Lao động, khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ và khoản 3 Điều 21 Nội quy lao động của Công ty.

[2.3] Về lý do ông D không vào Công ty làm việc: theo ông D là do Nội quy lao động của Công ty không có quy định cụ thể trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động, Công ty cũng không thông báo rõ thời hạn làm tạm thời là vi phạm Điều 31 của Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 2 Điều 8 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ. Tuy nhiên, tại khoản 2 Điều 31 Nghị định 05/2005/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau: “a.) Do thiên tai, hỏa hoạn; b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp

pháp bị ốm có giấy xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật; c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động”. Tại điểm b khoản 2 Điều 5 của Bộ luật lao động quy định người lao động có nghĩa vụ chấp hành kỷ luật lao động, nội quy lao động và tại khoản 15 Điều 12 Nội quy lao động, Công ty cũng đã quy định người lao động phải tuân thủ phân công, điều động tạm thời của Công ty chuyển người lao động làm công việc hoặc địa điểm khác so với hợp đồng lao động do nhu cầu sản xuất kinh doanh hoặc trong các trường hợp khác theo quy định của pháp luật. Như vậy, lý do bỏ việc theo ông D nêu không thuộc trường hợp có lý do chính đáng, vi phạm kỷ luật lao động nên Công ty tiến hành xử lý kỷ luật ông D là có căn cứ.

[2.4] Về trình tự, thủ tục và thẩm quyền xử lý kỷ luật: do ông D là Chủ tịch Công đoàn bộ phận sản xuất 1 – là cán bộ công đoàn không chuyên trách nên khi tiến hành kỷ luật Công ty có thực hiện việc thỏa thuận bằng văn bản với Ban chấp hành công đoàn cơ sở. Công ty có thông báo và mở cuộc họp xử lý kỷ luật lao động, thành phần dự họp trong đó có ông D và đại diện Ban chấp hành Công đoàn, có lập biên bản với đầy đủ chữ ký của những người dự họp. Quyết định xử lý kỷ luật được ban hành trong thời hiệu xử lý kỷ luật lao động và do giám đốc Công ty ký. Như vậy, Công ty đã đảm bảo việc xử lý kỷ luật ông D theo các quy định tại Điều 123, Điều 124, khoản 3 Điều 125, Điều 126 và khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động; Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ.

[2.5] Từ những nhận định trên cho thấy, việc Công ty xử lý kỷ luật lao động ông D với hình thức sa thải là đúng quy định của pháp luật nên cấp sơ thẩm chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông D là không có cơ sở. Ngoài ra, cấp sơ thẩm còn có sai sót trong việc áp dụng pháp luật khi tuyên buộc Công ty phải trả ông D tiền trợ cấp thất nghiệp. Vì tại khoản 2 Điều 44 của Luật việc làm quy định “Hàng tháng, người sử dụng lao động đóng bảo hiểm thất nghiệp theo mức quy định tại điểm b khoản 1 Điều 57 của Luật này và trích tiền lương của từng người lao động theo mức quy định tại điểm a khoản 1 Điều 57 của Luật này để đóng cùng một lúc vào Quỹ bảo hiểm thất nghiệp” và tại khoản 3 Điều 46 của Luật Việc làm quy định trợ cấp thất nghiệp do tổ chức bảo hiểm xã hội chi trả nên trường hợp yêu cầu này của ông D được chấp nhận thì chỉ tuyên Công ty và ông D truy đóng và nộp cho Bảo hiểm xã hội Đồng Nai. Như vậy, kháng cáo của Công ty là có căn cứ nên chấp nhận, sửa bản án sơ thẩm theo hướng không chấp nhận các yêu cầu khởi kiện của ông D.

[2.6] Đối với yêu cầu khởi kiện của ông D buộc Công ty bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động, do ông D rút yêu cầu khởi kiện này nên cấp sơ thẩm đình chỉ xét xử là đúng quy định.

[3] Theo ông D trình bày và tài liệu, chứng cứ có tại hồ sơ thể hiện thì trước khi khởi kiện vào ngày 23/4/2018, tập thể người lao động Công ty có gửi đơn đến Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai phản ánh về các vi phạm của Công ty, trong đó có nội dung phản ánh về việc Công ty chuyển người lao động sang làm công việc khác so với hợp đồng lao động không đúng quy định. Tại thông báo số 310/TB/TTr ngày 30/7/2018, Thanh tra Sở Lao động – Thương binh và xã hội tỉnh Đồng Nai về kết quả giải quyết nội dung phản ánh có kết luận Công ty điều chuyển ông Huỳnh Lê D sang làm công việc khác so với hợp đồng là không đúng quy định và với lý do ông D không chấp hành, Giám đốc công ty ban hành quyết định số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 về việc xử lý kỷ luật lao động ông D là không đúng quy định. Tuy nhiên, đây chỉ là thông báo, kết luận về nội dung phản ánh của người lao động nên Tòa án thụ lý để giải quyết yêu cầu của ông D là đúng quy định.

[4] Về án phí: yêu cầu khởi kiện không được chấp nhận nhưng ông D không phải chịu án phí sơ thẩm do thuộc trường hợp được miễn, Công ty không phải chịu án phí phúc thẩm do kháng cáo được chấp nhận theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án. Hoàn trả Công ty tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp.

[5] Ý kiến của người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của ông D không phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên không chấp nhận.

[6] Ý kiến của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên ghi nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ Điều 296 và khoản 2 Điều 308 của Bộ luật Tố tụng dân sự.

Chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần V, sửa một phần bản án sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 28-11-2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Áp dụng điểm b khoản 2 Điều 5, khoản 1 và khoản 2 Điều 31, Điều 123, Điều 124, khoản 3 Điều 125, Điều 126 và khoản 7 Điều 192 của Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 30, Điều 31 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động và Điều 12 Thông tư số 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội hướng dẫn một số điều về hợp đồng, kỷ luật lao động, trách nhiệm vật chất của Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 29 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện “Tranh chấp về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải” của ông Huỳnh Lê D đối với Công ty cổ phần V về các yêu cầu như sau:

- Hủy Quyết định sa thải số 169/QĐ-CPHV ngày 27/6/2018 của Công ty cổ phần V.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền trợ cấp thôi việc cho ông Huỳnh Lê D theo quy định tại khoản 2 Điều 42 và Điều 48 Bộ luật lao động. Thời gian được tính tiền trợ cấp thôi việc từ khi ông D mới bắt đầu vào công ty làm việc là tháng 7/1985 cho đến ngày 31/12/2008 là 23 năm 05 tháng được làm tròn là 23 năm 06 tháng là 80.199.000 đồng (Tám mươi triệu một trăm chín mươi chín nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V trả tiền lương trong những ngày ông Huỳnh Lê D không được làm việc từ ngày 27/6/2018 đến ngày 27/11/2019 là 116.033.000 đồng (Một trăm mười sáu triệu không trăm ba mươi ba nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả 02 tháng tiền lương theo khoản 1 Điều 42 của Bộ luật lao động cho ông Huỳnh Lê D là 13.651.000 đồng (Mười ba triệu sáu trăm năm mươi một nghìn đồng).

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế từ ngày nghỉ việc 27/6/2018 đến ngày 28/11/2019 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V và ông Huỳnh Lê D phải truy đóng và nộp cho Bảo hiểm Đ về bảo hiểm xã hội tháng 5/2018, tháng 6/2018 theo đúng quy định với mức lương là 6.825.500 đồng/tháng.

- Buộc Công ty cổ phần V phải trả tiền bảo hiểm thất nghiệp cho ông Huỳnh Lê D do Công ty tham gia bảo hiểm thất nghiệp không đầy đủ nên ông D không được nhận bảo hiểm thất nghiệp theo quy định: $6.825.500 \text{ đồng} \times 60\% \times 9 \text{ tháng} = 36.857.000 \text{ đồng}$ (Ba mươi sáu triệu tám trăm năm mươi bảy nghìn đồng).

2. Đình chỉ xét xử đối với yêu cầu khởi kiện của ông Huỳnh Lê D về việc buộc Công ty cổ phần V phải bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 3 Điều 42 của Bộ luật Lao động.

3. Về án phí: ông Huỳnh Lê D được miễn án phí sơ thẩm, Công ty cổ phần V không phải chịu án phí phúc thẩm. Hoàn trả Công ty cổ phần V tiền tạm ứng án phí phúc thẩm đã nộp là 300.000đ (ba trăm nghìn đồng) theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số 0007520 ngày 16/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa.

4. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- TAND TP. Biên Hòa;
- Cục THADS tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THADS TP. Biên Hòa;
- Các đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Nguyễn Trung Hưng

PHỤ LỤC 5

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: **23/2020/LĐ-PT** ngày 18 -
9 - 2020

V/v: “*Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động*”

NHÂN DANH **NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN DÂN** **TỈNH ĐỒNG NAI**

- **Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:** *Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa:*

Ông Trần Thanh Phong *Các Thẩm phán:* Ông Ngô Thanh Sỹ

Bà Trần Thị Thanh Hà

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Nguyễn Vũ Bảo - Thư ký Tòa án, Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- **Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:** Bà Đỗ Thị Yến - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 18 tháng 9 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 05/2020/TLPT-DS ngày 14 tháng 02 năm 2020 về “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 25/2020/QĐ-PT ngày 23 tháng 7 năm 2020; Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số: 37/2020/QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 8 năm 2020; Thông báo thời gian tiếp tục phiên tòa số: 18/TB-TA ngày 10 tháng 9 năm 2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Ông **Trương Hiếu T**, sinh năm: 1974.

Hộ khẩu thường trú: Tổ A, khu B, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ hiện nay: Tổ E, khu B, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai. (có mặt)

- **Bị đơn:** **Quỹ tín dụng nhân dân PL.**

Địa chỉ: Ấp F, xã G, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông **Phan S**, sinh năm: 1958 –

Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị. (có mặt)

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

Bảo hiểm xã hội huyện D.

Địa chỉ: Đường H, khu I, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của Bảo hiểm xã hội huyện D: Ông **Lê Dũng P** – Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của Bảo hiểm xã hội huyện D: Ông **Nguyễn Văn M**, sinh năm: 1977 – Chức vụ: Phó giám đốc (được ủy quyền theo Văn bản ủy quyền ngày 17 tháng 5 năm 2019. (vắng mặt)

- Người kháng cáo: Bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, bản tự khai, bản giải trình, quá trình giải quyết vụ án và đơn yêu cầu xét xử vắng mặt, nguyên đơn ông Trương Hiếu T trình bày:

Ông được thành viên Quỹ tín dụng nhân dân PL (viết tắt QTDNDPL) tín nhiệm bầu giữ chức vụ thành viên Hội đồng quản trị kiêm Giám đốc từ tháng 09 năm 2012 đến tháng 9 năm 2016. Được Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai chuẩn y theo Quyết định số: 111/QĐ-ĐNA6 ngày 16 tháng 7 năm 2012 đối với nhiệm kỳ I (2012 – 2014) về việc chuẩn y danh sách Hội đồng quản trị của QTDNDPL và Văn bản số: 337/ĐNA6 ngày 24 tháng 3 năm 2015 của Giám đốc Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai về việc chấp thuận dự kiến chức danh Giám đốc điều hành QTDND PL nhiệm kỳ II (2015 – 2019). Ngày 16 tháng 4 năm 2015, Hội đồng quản trị quyết định bổ nhiệm chức vụ Giám đốc điều hành đối với ông theo Quyết định số: 13/2015/QĐ.

Từ tháng 10 năm 2016, ông bị đình chỉ chức vụ Giám đốc điều hành QTDND PL theo Kết luận số: 1343/KL-ĐNA6 ngày 14 tháng 10 năm 2016 của Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai do có một số sai phạm trong công tác cho vay tại QTDND PL, và Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai yêu cầu Hội đồng quản trị QTDND PL tiến hành miễn nhiệm chức vụ Giám đốc đối với ông và bầu bổ sung Giám đốc mới để thực hiện vai trò điều hành tại QTDND PL. Ngày 26 tháng 9 năm 2016, Quỹ tín dụng ban hành Thông báo số: 04/HĐQT về việc phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận công tác tại QTDND PL gửi ban điều hành trong đó phân công ông trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác phải hoàn thành các nhiệm vụ bàn giao công việc điều hành, hồ sơ sổ sách báo cáo, chịu sự phân công thu hồi nợ. Về nghĩa vụ ông được nhận mức lương cơ bản bằng hệ số của CBTD, Tiền lương được hưởng bằng 70% số

tiền lương trước đây ông được hưởng (Đã trừ đi phụ cấp chức vụ, phụ cấp trách nhiệm), tham dự họp Hội đồng quản trị nhưng không được biểu quyết. Ngày 03 tháng 10 năm 2016, QTDNDPL ban hành Quyết định phân công thu hồi nợ số: 07/2016/QĐ-HĐQT đối với ông khắc phục những sai phạm sau Thanh tra của Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai. Ngày 24 tháng 10 năm 2016, Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số: 12/2016/NQ về việc báo cáo hoạt động QTDNDPL 09 tháng đầu năm 2016 và chỉ tiêu hoạt động kinh doanh 10 tháng năm 2016, nội dung trong đó cũng thống nhất trách nhiệm cá nhân của ông như trên.

Ngày 28 tháng 3 năm 2017, Hội đồng quản trị đã ban hành Quyết định số: 03/2017/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm chức danh giám đốc đối với ông. Đến tháng 4 năm 2017, Quỹ tín dụng PL đã tổ chức Đại hội thành viên và cơ cấu lại thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát, giám đốc điều hành và ông không được cơ cấu vào các chức danh trên.

Trong thời gian chờ Ban giám đốc mới của Quỹ tín dụng PL bố trí công việc mới và ký kết hợp đồng làm việc tại QTDND PL thì ông vẫn đến QTDND PL làm việc bình thường: Như tư vấn khách hàng về vay vốn, huy động vốn và thu hồi các khoản nợ đến hạn và quá hạn như trước khi bị đình chỉ chức vụ ông từng làm. Tuy nhiên, mãi đến hết tháng 06 năm 2017, ông vẫn chưa được Ban giám đốc mới ký kết hợp đồng lao động và cũng không thực hiện theo Điều 44 của Luật lao động về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; và Điều 46 của Luật lao động về việc xây dựng phương án lao động khi sắp xếp lại công việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu.

Trong thời gian này, Ban giám đốc đã trả lương cho ông không phù hợp với quy định về mức lương tối thiểu vùng mà Chính phủ quy định tại huyện D trong năm 2017 là 2.900.000 đồng cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo tay nghề và Quy chế tiền lương tại QTDND PL, cụ thể trong tháng 05 năm 2017, Phó giám đốc ông Nguyễn Chính H ký duyệt bảng lương ông được hưởng là 657.000 đồng (chưa trừ bảo hiểm) chỉ gần bằng 25% mức lương tối thiểu vùng (2.900.000đ) và chưa bằng 12% mức lương ông được hưởng theo quy chế QTDND PL (5.895.700 đồng); tháng 06 năm 2017 mức lương được duyệt là 2.062 đồng (chưa trừ bảo hiểm). Hai lần Phó giám đốc ký duyệt bảng lương như trên ông đã từ chối nhận và không ký vào bảng lương.

Qua nhiều lần trao đổi với ông Vũ Đình D – Chủ tịch Hội đồng quản trị và ông Nguyễn Chính H về mức lương đã ký duyệt đối với ông là quá thấp so với mức lương mà ông được nhận thực tế nên ông có văn bản đề nghị Hội đồng quản trị và Ban giám đốc xem xét ký kết hợp đồng và bố trí công việc mới cho

ông tại QTDND PL do hiện tại ông không giữ chức vụ là Giám đốc điều hành; Nếu trường hợp không bố trí được công việc cho ông tại QTDND PL thì QTDND PL phải có trách nhiệm trả cấp mất việc cho ông theo Điều 49 của Bộ luật lao động năm 2012 và trả số bảo hiểm cho ông để tìm công việc khác.

Chiều ngày 06 tháng 7 năm 2017, Chủ tịch Hội đồng quản trị có mời ông tham dự cuộc họp với tất cả người lao động làm việc tại QTDND PL - tại văn phòng Quỹ tín dụng PL. Tại cuộc họp này, Chủ tịch Hội đồng quản trị tuyên bố sa thải ông theo Điều 126 của Bộ Luật lao động. Ông D nêu rõ: “lý do ông bị sa thải là không thực hiện theo đúng hợp đồng lao động; không thực hiện đúng thời gian làm việc tại QTDND PL theo quy định; Kể từ ngày mai ông sẽ không đến QTDND PL làm việc và mọi quan hệ trong công việc giữa ông và QTDND PL sẽ chấm dứt từ ngày 07 tháng 7 năm 2017”. Nhưng từ sau đại hội (ngày 22 tháng 4 năm 2017) đến nay đã hơn 01 (một) năm bản thân ông chưa nhận được từ Quỹ tín dụng nhân dân PL một Quyết định thôi việc nào cũng như được ký kết hợp đồng lao động và chưa có một thỏa ước lao động nào. Mặc dù, đã có sự hòa giải từ phía lãnh đạo của Liên đoàn lao động huyện D 02 lần, có ông Nguyễn Chính H và bà Lê Thị Thiên T tham dự nhưng giữa ông và QTDND PL chưa đi đến một thỏa thuận nào “Hợp tình, hợp lý” đúng theo quy định của Pháp luật. Từ tháng 3 năm 2018, ông Vũ Đình D và ông Nguyễn Chính H đã bị Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai đình chỉ chức vụ Chủ tịch Hội đồng quản trị và Phó giám đốc điều hành, và bổ nhiệm ông Võ Thành L giữ chức vụ Phó giám đốc điều hành trong thời gian chờ QTDND PL xây dựng phương án tái cơ cấu lại nhân sự chủ chốt. Trong tháng 03 và đầu tháng 4 năm 2018, ông có gửi văn bản đề nghị Phòng lao động thương binh và xã hội huyện D hòa giải về tranh chấp lao động giữa ông và QTDND PL, nhưng QTDND PL vẫn cố tình không hợp tác.

Quá trình làm việc tại Tòa án, ông đồng ý cách tính lương tại bản tự khai bổ sung ngày 18 tháng 9 năm 2019 mà Quỹ tín dụng nhân dân PL đã tính như sau:

1/ Năm 2017 (từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 12 năm 2017): 06 tháng, mức lương tối thiểu vùng là 2.900.000 đồng x 1,7)

Lương: 4.930.000 đồng x 06 tháng = 29.580.000 đồng.

Phí đào tạo nghề: 2.900.000 đồng x 7 % = 1.218.000 đồng.

2/ Năm 2018 (12 tháng, mức lương tối thiểu vùng 3.090.000 đồng x 1,7) Lương: 5.253.000 đồng x 12 tháng = 63.036.000 đồng.

Phí đào tạo nghề: 3.090.000 đồng x 7% = 2.595.000 đồng.

3/ Năm 2019 (từ tháng 01 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019): 10 tháng, mức lương tối thiểu vùng 3.250.000 đồng x 1,7)

Lương: 5.525.000 đồng x 10 tháng = 55.250.000 đồng. Phí đào tạo nghề: 3.250.000 đồng x 7% = 2.275.000 đồng. (1) + (2) + (3) = 153.954.000 đồng.

Ông đồng ý bỏ 02 tháng tiền lương là tháng 5 năm 2017 và tháng 6 năm 2017 và không yêu cầu Quỹ tín dụng PL phải tính tiền lương đối với 02 tháng như trên. Tại biên bản không tiến hành hòa giải được ngày 30 tháng 10 năm 2019 và đơn yêu cầu xét xử vắng mặt đề ngày 28 tháng 11 năm 2019, ông tiếp tục đồng ý giảm cho Quỹ tín dụng không phải trả tiền lương cho ông từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 12 năm 2017 là 06 tháng tương đương với số tiền là

30.798.000 đồng và ông yêu cầu QTDNDPL phải trả cho ông tiền lương từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 11 năm 2019 là 128.681.000 đồng và các khoản khác theo quy định. QTDNDPL phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội truy thu cho ông trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 theo quy định của pháp luật. Ông không yêu cầu đóng truy thu về số tiền đóng bảo hiểm y tế.

Theo bản tự khai, cùng với các biên bản làm việc, biên bản đối chất, trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, bị đơn ông Phan S – là đại diện theo pháp luật của Quỹ tín dụng nhân dân PL trình bày:

Ông T là cổ đông sáng lập QTDNDPL và được Quỹ tín nhiệm bầu giữ chức vụ thành viên hội đồng quản trị kiêm giám đốc từ tháng 9 năm 2012 đến tháng 9 năm 2016. Ngày 16 tháng 4 năm 2015, được bổ nhiệm chức vụ giám đốc điều hành. Trong quá trình làm việc tại Quỹ, ông T đã không thực hiện đúng nhiệm vụ quyền hạn theo quy định tại Điều lệ của Quỹ, quy định của Ngân hàng Nhà nước và tại bản Kết luận số: 1343 của Thanh tra Ngân hàng Nhà nước tỉnh chỉ ra các sai phạm như sau: Cho vay ngoài địa bàn, hạn mức phán quyết xét duyệt cho vay, thẩm định và xét duyệt cho vay, kiểm tra giám sát vốn vay, đăng ký giao dịch đảm bảo, phân loại nợ, hồ sơ vay vốn, định giá tài sản đảm bảo, cho vay cầm cố sổ tiết kiệm không, giả mạo chữ ký khách hàng có sổ tiết kiệm nhằm giải ngân cho vay đối với các khách hàng khác không đủ điều kiện cho vay về địa bàn tại QTDNDPL. Do các sai phạm này ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động của Quỹ nên Giám đốc Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai đã tạm đình chỉ chức vụ Giám đốc điều hành đối với ông T và QTDNDPL vẫn phân công nhiệm vụ cho ông T đi thu hồi nợ là đúng sự thật.

Quá trình làm việc tại Tòa án, qua yêu cầu khởi kiện của ông T về việc ký kết hợp đồng lao động và bố trí công việc phù hợp cho ông T tại Quỹ thì ông

không đồng ý với 02 lý do: Thứ nhất ngày 28 tháng 3 năm 2017, Hội đồng quản trị cũ có quyết định miễn nhiệm đối với ông T không ký lại hợp đồng lao động. Trước đây, Hội đồng quản trị cũ không ký mà bây giờ Hội đồng quản trị ban điều hành mới ký là không phù hợp, thứ 2 trong Kết luận số: 1343 của Thanh tra Ngân hàng Nhà nước tỉnh thì kết luận sai phạm thuộc về ban điều hành mà người đứng đầu là ông T, các sai phạm đó gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động tại Quỹ tín dụng, do các sai phạm như trên nên ông T không còn uy tín để làm việc tại Quỹ. Đối với yêu cầu trả lương của ông T từ tháng 5 năm 2017 đến tháng 7 năm 2018 số tiền là 76.912.151 đồng theo đơn khởi kiện của ông T, Quỹ tín dụng không trả lương cho ông T vì Quỹ tín dụng không ký hợp đồng, ông T không làm việc tại Quỹ trong thời gian này. Do Quỹ tín dụng trước đây không ký hợp đồng lao động với ông T nên ông cho rằng Quỹ tín dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là không đúng. Việc ông D có tuyên bố sa thải đối với ông T tại cuộc họp thì chỉ là nói miệng do nóng nảy chứ không có văn bản. Đối với yêu cầu đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 7 năm 2018, do Quỹ không ký hợp đồng lao động với ông T nên Quỹ tín dụng không có nghĩa vụ phải đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông T. Đối với mức lương tháng 5/2017, ông T khai với Tòa án là 600.000 đồng là không đúng với bảng lương của Quỹ. Theo cách tính lương của ông T thể hiện là $2.900.000đ \times 7\%$ (là phụ cấp của người có kinh nghiệm tay nghề chuyên môn) $\times 1,9$ hệ số tiền lương là không đúng mà theo bảng lương chỉ $\times 1,7$ hệ số lương áp dụng cho tất cả nhân viên được ký HĐLĐ. Đối với bảng chấm công tháng 5 và tháng 6 năm 2017, có rất nhiều chữ ký của nhân viên chấm công thể hiện ông T vắng rất nhiều hoặc có đi làm thì chỉ đến cơ quan 01 giờ đến 2 giờ rồi về. Đối chiếu với Quy chế làm việc tại Quỹ thì ông T đã vi phạm thời gian lao động. Đến tháng 7 năm 2017, ông T nghỉ việc hẳn. Như vậy, ông T tự ý nghỉ việc chứ không phải Quỹ tín dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Sau đó tháng 7 năm 2017, Quỹ tín dụng cũng báo với Bảo hiểm xã hội huyện D giảm hẳn nhân sự đóng tiền bảo hiểm xã hội đối với ông T.

Việc phân công công việc và điều chỉnh tiền lương của ông T sau khi bị đình chỉ chức vụ giám đốc; Ngày 22 tháng 9 năm 2016, Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai đã ban hành Văn bản số: 1285/DDNA6 tạm đình chỉ chức vụ Giám đốc đối với ông T, yêu cầu ông T bàn giao việc điều hành, có trách nhiệm thu hồi các khoản cho vay sai quy định và yêu cầu Quỹ tín dụng miễn nhiệm chức vụ Giám đốc của ông T. Ngày 26 tháng 9 năm 2016, QTDNDPL họp ra Thông báo số: 04/HĐQT phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận công tác tại Quỹ và ban hành Nghị quyết số: 11/2016/NQ.HĐQT ngày 26 tháng 9 năm 2016 điều chỉnh tiền lương của người làm việc tại Quỹ trong đó có ông T.

Ngày 03 tháng 10 năm 2016, Hội đồng quản trị ban hành Quyết định số: 01/HĐQT phân công công việc cho ông T đi thu hồi các khoản tiền cho vay sai quy định đến tháng 01 năm 2017 phải hoàn thành.

Như vậy, từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 01 năm 2017, ông T phải thực hiện công việc đi thu hồi các khoản tiền cho vay sai quy định đến tháng 01 năm 2017 phải hoàn thành nhưng không hoàn thành và kéo dài đến tháng 6 năm 2017 vẫn chưa hoàn thành, điều này ảnh hưởng đến việc ký hợp đồng lao động đối với ông T. Thời gian này, Quỹ vẫn trả lương và đóng bảo hiểm xã hội cho ông

T. Việc phân công công việc đi thu hồi nợ và điều chỉnh tiền lương của ông T từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 6 năm 2017 là thực hiện sự chỉ đạo của Ngân hàng Nhà nước tỉnh tại Văn bản số: 1285/ĐNA6 và đúng quy định tại khoản 3 Điều 37 mục 1 chương III Luật các tổ chức tín dụng, văn bản hợp nhất số 07 ngày 12 tháng 12 năm 2017 .

Ngày 06 tháng 7 năm 2017, Chủ tịch hội đồng quản trị có mời ông T tham dự cuộc họp với tất cả người lao động làm việc tại QTDND PL tại văn phòng Quỹ tín dụng PL. Tại cuộc họp này, Chủ tịch Hội đồng quản trị tuyên bố sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T bằng hình thức sa thải theo Điều 126 của Bộ Luật lao động; Trong đó ông D nêu rõ: “lý do ông T bị sa thải là không thực hiện theo đúng hợp đồng lao động, không thực hiện đúng thời gian làm việc tại QTD PL theo quy định. Từ tháng 4 năm 2017 đến tháng 6 năm 2017, ông T có đề nghị Phòng lao động thương binh xã hội can thiệp và đề nghị Hội đồng quản trị xem xét ký hợp đồng lao động đối với ông T. Như vậy, quyền ký hợp đồng với ông T là quyền của Hội đồng quản trị, giám đốc Quỹ và cũng tùy thuộc vào quy định “tổ chức bộ máy, cắt giảm nhân sự”, thái độ làm việc, cách ứng xử trong quan hệ làm việc. Trong lúc Hội đồng quản trị đang cân nhắc xem xét việc ký hay không ký hợp đồng với ông T thì ông tự ý nghỉ việc. Sau đó, QTDNDPL không ban hành quyết định sa thải đối với ông T, tuy nhiên sau cuộc họp ngày 06 tháng 7 năm 2017 thì ông T tự ý nghỉ việc.

Quỹ tín dụng PL đề nghị Tòa án xem xét đơn khởi kiện của ông T, Quỹ tín dụng không chấm dứt hợp đồng với ông T là do ông T tự ý nghỉ việc coi như ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Quỹ tín dụng không ký hợp đồng lao động với ông T, không ban hành quyết định kỷ luật sa thải ông T.

Ngày 13 tháng 9 năm 2019, Tòa án lập biên bản làm việc về việc các đương sự tự nguyện thỏa thuận giải quyết vụ án, trong đó ông T yêu cầu QTD phải trả lương cho ông 160.000.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội theo quy định là 53.000.000 đồng, tổng cộng là 213.000.000 đồng. Ngày 27 tháng 9 năm 2019, Quỹ tín dụng đã họp Hội đồng quản trị và ra Nghị quyết không đồng ý hòa giải với số tiền mà hai bên đã thỏa thuận theo biên bản làm việc ngày 13 tháng 9

năm 2019 là 160.000.000 đồng, vì trước đây không ký một quyết định nào cho ông T nghỉ việc nên không chấp nhận mức thỏa thuận với ông T. Tuy nhiên, nếu ông T làm đơn xin nghỉ việc từ tháng 7 năm 2017 thì Quỹ thống nhất trợ cấp thôi việc mỗi năm 1/2 tháng lương tính từ năm 2013 đến thời gian thôi việc theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, ông Phan S thừa nhận ngày 28 tháng 3 năm 2017, ông T bị miễn nhiệm chức danh Giám đốc điều hành và nhận mức lương cơ bản nhân hệ số của Cán bộ tín dụng và vẫn tiếp tục đi thu hồi nợ theo sự phân công của QTDNDPL và hưởng lương nên quan hệ lao động vẫn còn tồn tại giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do trước đây ông T làm Giám đốc nên chỉ có quyết định bổ nhiệm, trong quyết định không ghi rõ thời hạn bổ nhiệm nhưng nhiệm kỳ 05 năm theo danh sách, tờ trình của Hội đồng quản trị đã được Ngân hàng Nhà nước – Chi nhánh tỉnh Đồng Nai chấp thuận, chứ không có hợp đồng lao động. Như vậy, việc Quỹ không ký hợp đồng lao động đối với ông T sau thời điểm ông T bị miễn nhiệm mà ông T vẫn tiếp tục làm việc, sau thời hạn 30 ngày không ký hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết trước đây trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ông T có vi phạm thời giờ làm việc theo nội quy lao động của Quỹ. Đối với 02 bảng chấm công tháng 5 năm 2017 và tháng 6 năm 2017, ông T không ký vào, tuy nhiên xét về luật thì đủ cơ sở cho Chủ tịch Hội đồng quản trị ký quyết định sa thải đối với ông T. Căn cứ vào quy định của Bộ luật lao động mà ông D chỉ tuyên bố sa thải mà không xử lý theo trình tự thủ tục thì sự kiện pháp lý sa thải chưa xảy ra. Ông D không ban hành quyết định sa thải vì muốn giữ ông T lại để đi thu hồi nợ do số nợ quá lớn. Việc không ban hành quyết định sa thải là đúng, nếu ban hành quyết định sa thải mà không làm đúng trình tự là sai.

Tại phiên tòa, qua yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn mà Hội đồng xét xử đã công bố công khai thì ông S đồng ý nhận ông Trương Hiếu T trở lại làm việc và bố trí công việc phù hợp, đồng ý trả 1/2 trên tổng số tiền lương theo yêu cầu của ông T vì hiện nay QTDNDPL đang gặp khó khăn vì vẫn phải khắc phục những sai phạm của những người đi trước để lại. Bên cạnh đó, trong thời gian vừa qua ông T không đi làm việc mà yêu cầu Quỹ tín dụng phải trả đủ lương thì không hợp lý công bằng cho các cán bộ đang làm việc tại Quỹ. QTDNDPL đồng ý trả đủ tiền truy thu bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 7 năm 2017 theo quy định của pháp luật.

Tại bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan ông Nguyễn Văn M trình bày:

Ông T tham gia đóng bảo hiểm xã hội huyện D từ tháng 01 năm 2013 đến tháng 6 năm 2017. Thời điểm chốt sổ bảo hiểm là tháng 7 năm 2019. Vào ngày

21 tháng 7 năm 2017, Quỹ tín dụng nhân dân PL có làm hồ sơ báo giảm cho ông Trương Hiếu T, qua hồ sơ điện tử có chữ ký số của đơn vị. Theo thông báo giảm luôn đối với người lao động là ông T của Quỹ thì từ tháng 7 năm 2017 là thời điểm bắt đầu tính và mức lương của ông T lúc đơn vị báo giảm là 4.930.000 đồng, Bảo hiểm xã hội huyện D tạm tính số tiền cụ thể là số tiền truy thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 20.508.800 đồng, tiền lãi

3.735.285 đồng, tổng tiền truy thu 24.244.085 đồng. Số tiền đóng bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 10 năm 2016 giảm đi sau khi có kết luận thanh tra. Theo báo giảm của đơn vị từ tháng 7 năm 2017 thì Quỹ tín dụng phải chốt sổ bảo hiểm và trả sổ bảo hiểm cho người lao động. Hiện nay, Bảo hiểm xã hội huyện D đã trả sổ bảo hiểm xã hội của ông T cho Quỹ tín dụng PL.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số: 01/2019/DS-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú đã căn cứ vào điểm a, d khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 227, khoản

1 Điều 228, khoản 2 Điều 229, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự; Các điều 15, 16, khoản 1 Điều 18, khoản 2 Điều 22, các điều 41, 42, 123, 125, 126, 202 Bộ luật lao động năm 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ – CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số: 326/2012/NQ-HĐTP ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1/ Tuyên bố việc sa thải chấm dứt hợp đồng lao động của Quỹ tín dụng nhân dân PL là trái pháp luật. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trương Hiếu T về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái pháp luật.

1.1/ Ghi nhận việc Quỹ tín dụng nhân dân PL đồng ý nhận ông Trương Hiếu T trở lại làm việc tại Quỹ tín dụng nhân dân PL. Buộc Quỹ tín dụng nhân dân PL phải trả cho ông Trương Hiếu T tiền lương trong những ngày không được làm việc thời gian từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 11 năm 2019 là 128.681.000 đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 11.050.000 đồng, tổng cộng là 139.731.000đ (Một trăm ba mươi chín triệu bảy trăm ba mươi một nghìn đồng).

1.2/ Ghi nhận việc Quỹ tín dụng nhân dân PL đồng ý đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T trong những ngày không được làm việc từ tháng 07 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Ngày 20 tháng 12 năm 2019, bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm của Tòa án cấp sơ thẩm.

Tại phiên Tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Trương Hiếu T và người đại diện theo pháp luật của bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL do ông Phan S đã thỏa thuận với nhau về việc giải quyết toàn bộ nội dung vụ án.

- *Quan điểm và đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:*

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử và tại phiên tòa. Các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về đề xuất quan điểm giải quyết vụ án đối với phần bản án bị kháng cáo: Do các đương sự đã thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa bản án lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL nộp trong hạn luật định, đóng tạm ứng án phí đúng quy định nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ quan hệ pháp luật và tư cách tố tụng của đương sự.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Trương Hiếu T và Quỹ tín dụng nhân dân PL đã thỏa thuận được với nhau nội dung: Quỹ tín dụng nhân dân PL sẽ có trách nhiệm thanh toán cho ông Trương Hiếu T số tiền là 75.000.000 đồng, đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T (bao gồm phần đóng bảo hiểm xã hội của người lao động và người sử dụng lao động) trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội; ông Trương Hiếu T có ý kiến không trở lại Quỹ tín dụng nhân dân PL làm việc nên ghi nhận.

Xét sự thỏa thuận của các đương sự là hoàn toàn tự nguyện, không trái với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3] Về án phí: Quỹ tín dụng nhân dân PL phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm. Ông Trương Hiếu T không phải chịu tiền án phí phúc thẩm.

[4] Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 300; Khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Các Điều 15, 16, khoản 1 Điều 18, khoản 2 Điều 22, các điều 41, 42, 123, 125, 126, 202 Bộ luật lao động năm 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; Luật phí và lệ phí năm 2015; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Công nhận sự thỏa thuận giữa ông Trương Hiếu T và Quỹ tín dụng nhân dân PL, sửa Bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú, tỉnh Đồng Nai.

1. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc chấm dứt quan hệ lao động giữa Quỹ tín dụng nhân dân PL với ông Trương Hiếu T.

2. Quỹ tín dụng nhân dân PL có trách nhiệm thanh toán cho ông Trương Hiếu T số tiền tổng cộng là 75.000.000đ (Bảy mươi lăm triệu đồng).

3. Quỹ tín dụng nhân dân PL có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T (bao gồm phần của người lao động và phần của người sử dụng lao động) trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) đến ngày xét xử sơ thẩm, theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Trương Hiếu T không trở lại Quỹ tín dụng nhân dân PL để tiếp tục làm việc. Quan hệ lao động giữa ông Trương Hiếu T với Quỹ tín dụng nhân dân PL chấm dứt kể từ ngày xét xử sơ thẩm.

Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

5. Về án phí: Quỹ tín dụng nhân dân PL phải nộp 2.250.000đ (Hai triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm và 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) án phí lao động phúc thẩm nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai số 005722 ngày 23 tháng 12 năm 2019 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Tân Phú. Quỹ tín dụng nhân dân PL còn phải nộp tiếp số tiền là 2.250.000đ (Hai triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng).

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và Điều 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND huyện D;
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- CCTHADS huyện D;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ.

TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA

Trần Thanh Phong

PHỤ LỤC 6

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - hạnh phúc

Bản án số: 02/2018/LĐ-PT Ngày:
17/01/2018

V/v tranh chấp yêu cầu hủy
quyết định sa thải và bồi thường các chế độ

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

- **Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:** Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa:

Ông Lê Văn Quý Các Thẩm phán: Ông Ngô Thanh Sỹ

Ông Vũ Hồng Luyến

- **Thư ký phiên tòa:** Ông Lê Huy Công - Thư ký TAND tỉnh Đồng Nai.

- **Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:** Bà Nguyễn Ngọc Lan - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 17 tháng 01 năm 2018, tại Trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai, xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 23/2017/TLPT-LĐ ngày 20/11/2017 về việc: “Tranh chấp yêu cầu hủy quyết định sa thải và bồi thường các chế độ”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 43/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 31/2017/QĐ-PT ngày 18/12/2017 giữa các đương sự:

- **Nguyên đơn:** Bà Nguyễn Thị Ánh H, sinh năm 1974. Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai

- **Bị đơn:** Công ty TNHH M

Địa chỉ: đường N, KCN B, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: ông Hoàng S - Tổng giám đốc. **Người đại diện theo ủy quyền:** ông Trương Hồng K, sinh năm 1986. Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

(Theo văn bản ủy quyền ngày 26/12/2016)

- **Người kháng cáo:** Bà Nguyễn Thị Ánh H, sinh năm 1974. Địa chỉ: đường B, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai

(Bà H, ông K - Có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H trình bày:

Bà vào làm việc cho Công ty TNHH M từ ngày 05/07/1997. Công ty ký hợp đồng không xác định thời hạn với bà vào ngày 01/3/2016. Quá trình 15 năm làm việc bà luôn chuyên cần, không nghỉ việc riêng ngày nào, cho đến năm 2014, bà đột nhiên mắc bệnh rối loạn tiền đình và phải nhập viện 02 lần để điều trị căn bệnh này, và cũng thường nghỉ việc. Theo chỉ định của bác sĩ thì bà không được thức đêm vì nếu thức đêm bệnh của bà sẽ ngày càng trở nặng. Tuy nhiên do tính chất công việc bà phải làm một tuần ca ngày một tuần ca đêm xen kẽ nhau, điều này làm bệnh tình của bà tái phát.

Ngày 16, 17/10/2015 bà làm ca đêm nên ban ngày bà không ngủ được dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ không lương 02 ngày, đến ngày 19/10/2015 thấy sức khỏe không ổn nên bà đến bệnh viện thăm khám và được bác sĩ cho bà nghỉ 03 ngày là 19, 20, 21/10/2015.

Ngày 02/01/2016 Công ty ra quyết định sa thải bà với lý do “tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng”.

Bà là lao động chính trong gia đình, việc công ty sa thải bà với lý do trên là không chính đáng, không hợp tình, hợp lý vì khi nghỉ bà có xin phép và có hồ sơ khám bệnh tại bệnh viện.

Ngày 04/01/2016 bà có gửi đơn cứu xét cho Tổng giám đốc xin được xem xét lại và hủy bỏ quyết định sa thải bà. Ngày 09/01/2016 bà có gửi đơn cho Công đoàn Công ty. Ngày 24/3/2016 bà gửi đơn cứu xét khẩn cấp đến Tổng giám đốc và lần này Tổng giám đốc có gửi thư trả lời cho bà nhưng thấy chưa thỏa đáng nên ngày 01/11/2016 bà gửi lá đơn cuối cùng đến công ty và nói rõ hoàn cảnh của bà hiện nay đang gặp khó khăn, một lần nữa kính mong công ty xem xét lại nhưng đến nay công ty vẫn chưa trả lời.

Nay bà yêu cầu Tòa án:

1/ Tuyên hủy Quyết định số 201521/VNM ngày 02/01/2016 trái pháp luật. 2/ Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc.

3/ Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến nay với mức lương 5.031.000đ/tháng và phụ cấp là 300.000đ/tháng = 20 tháng x (5.031.000đ + 300.000đ) = 106.620.000đ.

4/ Bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp 2 tháng x (5.031.000đ + 300.000đ) = 10.662.000đ.

5/ Chi trả tiền thưởng năm 2015 = 3.616.000đ.

6/ Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11,12,13/11/2015 và 07, 08/12/2015, và 22, 23, 24/12/2015: 1.161.000đ.

Ngoài ra không có yêu cầu gì thêm.

Tại bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa, đại diện bị đơn trình bày:

Công ty TNHH M có ký hợp đồng lao động với bà Nguyễn Thị Ánh H ngày 05/7/1997. Mức lương tại thời điểm nghỉ việc của bà H là 5.031.000đ, phụ cấp nhà ở, đi lại là 300.000đ. Quá trình làm việc ở thời gian sau này bà H thường xuyên nghỉ việc với lý do giải thích với Công ty là ốm đau, bệnh tật. Do bà H là lao động làm việc lâu năm nên Công ty nhắc nhở động viên là chính. Tuy nhiên

càng ngày bà H càng biểu hiện đối phó với công ty trong những ngày nghỉ việc không có lý do chính đáng, khiến công ty không thể không xử lý kỷ luật. Bởi nếu không xử lý kỷ luật sẽ tạo tiền lệ xấu trong công ty và ảnh hưởng đến kỷ luật trong Công ty với gần 5.000 lao động.

Vào ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015 bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng. Việc bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng đã được Công ty và ban chấp hành công đoàn cơ sở làm rõ, thể hiện tại biên bản họp xét kỷ luật ngày 29/12/2015. Trong cuộc họp chính bà H thừa nhận rằng “đúng là tôi có giấy nghỉ bệnh những ngày gần đó còn những ngày này (ngày công ty đang xem xét kỷ luật ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015) thì không có”.

Tại khoản 2 Điều 18 nội quy lao động Công ty đã ghi rõ “...Trường hợp kèm theo giấy tờ chứng minh hành động đó và nộp đơn ngay sau khi đến Công ty thì sẽ được cho phép nghỉ theo xét đoán của Trưởng nơi trực thuộc. Trường hợp không tương ứng với lý do đặc biệt thì xem là nghỉ không hưởng lương không có lý do chính đáng”.

Hành vi của bà H đã vi phạm quy định thời gian làm việc được quy định tại Điều 6 nội quy lao động của công ty và theo quy định tại khoản 6 Điều 32 nội quy lao động thì hành vi này bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải.

Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động đối với bà H theo đúng quy định pháp luật lao động: Theo quy định tại khoản 3 điều 126 BLLĐ. Ngày 16/10/2015 là ngày đầu tiên tự ý bỏ việc và tính đến ngày 14/11/2015 (chưa đến 30 ngày) thì bà H đã tự ý bỏ việc 05 ngày. Ngày xảy ra vi phạm là ngày 14/11/2015 đến ngày 02/01/2016 Công ty tiến hành xử lý kỷ luật lao động. Như vậy chưa đầy 02 tháng sau thì Công ty đã tiến hành xử lý kỷ luật lao động trong thời hiệu quy định tại Điều 124 BLLĐ là 06 tháng kể từ ngày xảy ra hành vi vi phạm.

Cuộc họp xử lý do công ty tiến hành được lập thành văn bản với sự tham gia của ban chấp hành công đoàn và chính bản thân người lao động là bà H. Mặc dù bà H không ký vào biên bản. Việc này được Công đoàn cơ sở xác nhận ngay trong biên bản cuộc họp. Căn cứ vào biên bản cuộc họp người đại diện theo pháp luật của công ty đã ban hành quyết định xử lý sa thải với bà H.

Như vậy cho thấy trình tự xử lý kỷ luật đối với bà H mà Công ty đã thực hiện là đúng. Rõ ràng bà H vi phạm nghiêm trọng nội quy lao động, công ty xử lý kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải với bà H là đúng quy định pháp luật. Tại công văn số 143/CV-TTr ngày 06/6/2016 Chánh thanh tra Sở lao động thương binh xã hội tỉnh Đồng Nai khẳng định công ty sa thải bà H vì lý do nghỉ 05 ngày cộng dồn là đúng quy định.

Do đó nhận thấy công ty sa thải bà H là đúng quy định và công ty không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của bà H.

Sau khi xử lý kỷ luật bà H, Công ty có mời bà H lên nhận các chế độ nhưng bà H không đồng ý ký nhận vì không đồng ý với quyết định sa thải. Bao gồm:

1/ Chi trả tiền thưởng năm 2015 = 3.616.000đ.

2/ Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11,12,13/11/2015 và 7,8/12/2015, và 22, 24/12/2015: 1.161.000đ.

3/ Trợ cấp thôi việc 22.640.000đ (tính từ 05/07/1997 đến tháng 3/2006, vì trường hợp bị sa thải không trả trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng bị sa thải ký ngày 01/03/2006).

4/ Chế độ trợ cấp thất nghiệp, chốt và trả sổ BHXH sẽ do cơ quan BHXH chi trả.

* Tại Bản án lao động sơ thẩm số 43/2017/LĐ-ST ngày 14 tháng 9 năm 2017 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Căn cứ các Điều 32, Điều 35; Điều 203; Điều 220; Điều 227, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ Điều 22, 38, 48, 123, 124, 125, 126, khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ Luật lao động năm 2012; Điều 30, 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015; Điều 8 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015,

- Căn cứ pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 quy định về mức án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Ánh H đối với công ty TNHH M về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định sa thải trái pháp luật số 201521/VNM ngày 02/01/2016; Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc; Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến ngày xét xử và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu Công ty TNHH M chi trả tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ (Ba triệu sáu trăm mười sáu nghìn đồng); Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11, 12, 13/11/2015 và 7, 8/12/2015, và 22, 23, 24/12/2015: 1.161.000đ (Một triệu một trăm sáu mươi một nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H tiền trợ cấp thôi việc là 22.640.000đ (hai mươi hai triệu sáu trăm bốn mươi nghìn đồng).

Tổng cộng: 27.417.000đ (Hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải chốt và trả sổ BHXH để bà H làm thủ tục hưởng chế độ trợ cấp thất nghiệp và các chế độ BHXH theo quy định.

Về án phí: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510đ (tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng).

Ngoài ra bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền kháng cáo của các đương sự.

Ngày ngày 19/9/2017, nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H có đơn kháng cáo toàn bộ nội dung bản án sơ thẩm.

Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát tham gia phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, của các đương sự là đúng với các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện quyền và nghĩa vụ theo đúng quy định.

Về nội dung kháng cáo: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được nộp trong hạn luật định và có nội dung ứng án phí phúc thẩm là hợp lệ nên được xem xét theo thủ tục chung. Bà H là nhân viên phòng linh kiện, làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn từ 01/3/2006. Ngày 02/01/2016 công ty Quyết định sa thải

bà H với lý do đã nghỉ 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng (vi phạm khoản 1 điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP và khoản 6 điều 32 Nội quy lao động). Tháng 10/2015 bà H nghỉ các ngày 16, 17, 19, 20, 21. Trong đó, các ngày 19, 20, 21 nghỉ bệnh theo chỉ định của bác sĩ, còn các ngày 16, 17 bà H nghỉ không hưởng lương. Tiếp theo, tháng 11/2015 bà H nghỉ các ngày 9, 10, 11, 12, 13, 14 thì các ngày 11, 12, 13 nghỉ bệnh theo chỉ định của bác sĩ, còn lại các ngày 9, 10, 14 bà H nghỉ không hưởng lương. Các ngày nghỉ 16/10, 17/10, 9/11, 10/11, 14/11 là do bà bị bệnh rối loạn tiền đình dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ, tuy nhiên sau đó bà lại không có giấy tờ chứng minh nghỉ ốm của cơ sở y tế có thẩm quyền. Như vậy, các ngày nghỉ không có chỉ định của bác sĩ là không có lý do chính đáng và nghỉ 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày nghỉ đầu tiên không có lý do chính đáng theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 và quy định tại khoản 6 Điều 32 Nội quy công ty. Công ty lấy lý do nghỉ 05 ngày làm việc cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng để sa thải bà H là có cơ sở. Trình tự thủ tục ra Quyết định sa thải: Công ty tuân thủ đúng trình tự thủ tục. Thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải: Ngày 29/12/2015 công ty họp xét kỷ luật chứng minh lỗi của bà H nghỉ không phép trong tháng 10, 11/2015 là còn thời hiệu.

Do đó, đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Ánh H. Giữ nguyên bản án sơ thẩm số 42/2017/LĐ-ST ngày 07/9/2017 của TAND TP Biên Hòa.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và kết quả tranh luận tại phiên tòa; Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Bà Nguyễn Thị Ánh H kháng cáo hợp lệ và trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét giải quyết theo quy định của pháp luật.

[2] Về quan hệ pháp luật: Nguyên đơn bà Nguyễn Thị Ánh H yêu cầu Tòa án hủy quyết định kỷ luật lao động số 20152/VNM ngày 02/01/2016 của Công ty M và phải nhận bà trở lại làm việc và bồi thường thiệt hại về các chế độ nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp là “Tranh chấp yêu cầu hủy quyết định sa thải và bồi thường các chế độ” theo quy định tại điểm a Điều 32 Bộ luật tố tụng dân sự là đúng quy định của pháp luật.

[3] Về thời hiệu khởi kiện: Vụ án vẫn còn thời hiệu khởi kiện theo quy định tại Điều 202 Bộ luật lao động năm 2012.

[4] Về nội dung kháng cáo:

- Tại Tòa án cấp sơ thẩm cũng như tại Tòa án cấp Phúc thẩm các đương sự đều thống nhất quá trình làm việc, mức lương, và hợp đồng lao động không xác

định thời hạn giữa bà H và Công ty. Do đó Tòa án cấp sơ thẩm không đặt ra xem xét là có căn cứ.

- Đối với yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định số 201521/VNM ngày 02/01/2016 của Công ty M và buộc Công ty phải nhận bà trở lại làm việc của bà H:

Bà H cho rằng từ năm 2014, bà mắc bệnh rối loạn tiền đình và phải nhập viện 02 lần để điều trị căn bệnh này. Theo chỉ định của bác sĩ thì bà không được thức đêm vì nếu thức đêm bệnh của bà sẽ càng trở nặng nhưng do tính chất công việc bà phải làm một tuần ca ngày một tuần ca đêm xen kẽ nhau, điều này làm bệnh tình của bà tái phát. Ngày 16, 17/10/2015 bà làm ca đêm, ban ngày bà không ngủ được dẫn đến kiệt sức và bà đã gọi điện thoại báo cho đội trưởng xin nghỉ không lương 02 ngày, đến ngày 19/10/2015 thấy sức khỏe không ổn nên bà đến bệnh viện thăm khám và được bác sĩ cho bà nghỉ 03 ngày là 19, 20, 21/10/2015. Ngày 02/01/2016 Công ty ra quyết định sa thải bà với lý do “Bà tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong phạm vi 30 ngày mà không có lý do chính đáng”. Thực tế tháng 10/2015, bà nghỉ các ngày 16, 17; ngày 18 là ngày chủ nhật; nghỉ làm theo giấy cho nghỉ của bác sĩ các ngày từ 19 đến 21 và tháng 11/2015, bà nghỉ các ngày 9, 10; nghỉ làm theo giấy cho nghỉ của bác sĩ các ngày 12,13; tiếp tục nghỉ ngày

14. Như vậy, những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 bà H nghỉ nhưng không có giấy cho nghỉ của bác sĩ. Bà H cho rằng những ngày nghỉ nêu trên là bà nghỉ không lương và đều xin phép tổ trưởng qua tin nhắn, điện thoại. Nhưng hai nhân chứng xác định: bà H có xin nghỉ những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 hay không các bà không nhớ rõ vì có lần bà H gọi điện thoại có lần không, thậm trí có lần nhắn tin và có lần không, bà H nghỉ làm rất nhiều lần, có những ngày bà L phải gọi lại để hỏi bà H nghỉ vì lý do gì để báo cáo cấp trên giao công việc cho một công đoạn sản xuất, bố trí người làm để đảm bảo công việc. Đồng thời hai bà không có quyền cho bà H nghỉ hay không. Việc nhắn tin, gọi điện chỉ là thông báo hôm đó không đi làm, còn được duyệt hay không thì ngày công nhân đi làm lại sẽ đem giấy tờ hợp lệ vào để làm giấy xin nghỉ phép theo mẫu quy định của Công ty. Nếu có giấy nghỉ BHXH sẽ làm giấy nghỉ BHXH. Nếu không có giấy tờ hợp lệ sẽ là nghỉ không hưởng lương và không duyệt cho nghỉ. Theo kết quả trả lời từ Công ty Mobifone, xác định bà H có một lần liên lạc đến số điện thoại 0968457679 của bà L vào lúc 19 giờ 55 phút 50 giây ngày 09/11/2015 và không có lần nào liên lạc đến số điện thoại 0984190346 của bà N. Còn nội dung tin nhắn của bà H đến hai số thuê bao trên Công ty Mobifone không cung cấp được. Tuy nhiên, Công ty không xét bà H nghỉ không phép mà xác định bà nghỉ không có lý do chính đáng, bà H cũng không chứng minh được những ngày 16,17/10/2015 và các ngày 09,10 và 14/11/2015 bà nghỉ có lý do chính đáng. Theo quy định tại khoản 1 Điều 31 Nghị định 05/2015/NĐ – CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định: “Người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng trong các trường hợp sau đây:

a) Do thiên tai, hỏa hoạn;

b) Bản thân, bố đẻ, mẹ đẻ, bố nuôi, mẹ nuôi, bố vợ, mẹ vợ, bố chồng, mẹ chồng, vợ hoặc chồng, con đẻ, con nuôi hợp pháp bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh được thành lập và hoạt động theo quy định của pháp luật;

c) Các trường hợp khác được quy định trong nội quy lao động.”

Ngoài ra tại khoản 2 Điều 18 Nội quy lao động của Công ty “...Trường hợp xin phép sau với lý do đặc biệt thì vào ngày nghỉ không hưởng lương đó sẽ báo tin nghỉ không hưởng lương trực tiếp bằng điện thoại cho Đội trưởng hoặc cấp trên. Lý do đặc biệt là những tình huống không lường trước được như bệnh cấp tính, tai nạn... Trường hợp kèm theo giấy tờ chứng minh hành động đó và nộp đơn ngay sau khi đến Công ty thì sẽ được cho phép nghỉ theo xét đoán của Trưởng nơi trực thuộc. Trường hợp không tương ứng với lý do đặc biệt thì được xem là nghỉ không hưởng lương không có lý do chính đáng”.

Việc bà H cho rằng bà chỉ hiểu 05 ngày cộng dồn là trong 01 tháng tính theo tháng dương lịch, từ ngày 01 đến ngày 30, 31 hàng tháng là không có cơ sở. Theo khoản 3 Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012 quy định 05 ngày cộng dồn trong 01 tháng cũng được hiểu là: Trong vòng một tháng tính từ ngày nghỉ đầu tiên, ngày 01 tháng này đến ngày 01 tháng sau là một tháng; ngày 16 tháng này đến ngày 16 tháng sau là một tháng. Bên cạnh đó, Công ty đã tiến hành thông báo và niêm yết bảng nội quy tại nơi ra vào, quẹt thẻ của công nhân ghi rõ “... 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày đầu tiên...”. Bà H là một công nhân lâu năm nên cho rằng không biết, không hiểu và không thấy bảng nội quy với nội dung đã nêu trên là không có căn cứ.

Bị đơn Công ty M cho rằng quá trình làm việc thời gian sau này bà H thường xuyên nghỉ việc với lý do là ốm đau, bệnh tật. Do bà H là lao động lâu năm nên Công ty nhắc nhở động viên là chính, nhưng càng ngày bà H càng biểu hiện đối phó với Công ty trong những ngày nghỉ việc không có lý do chính đáng, khiến Công ty không thể không xử lý kỷ luật, ảnh hưởng đến kỷ luật trong Công ty. Vào các ngày 16, 17/10 và ngày 09, 10, 14/11/2015 bà H tự ý nghỉ việc không có lý do chính đáng, vi phạm quy định thời gian làm việc theo quy định tại khoản 6 Điều 32 Nội quy lao động nên bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Căn cứ theo quy định tại Điều 123 Bộ luật lao động năm 2012 và hướng dẫn tại Điều 30 Nghị định 05/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 thì mặc dù Công ty đã tiến hành họp xét kỷ luật và thông báo bằng miệng về cuộc họp tiến hành xử lý kỷ luật mà không “thông báo bằng văn bản ít nhất 05 ngày làm việc trước khi tiến hành cuộc họp xử lý kỷ luật sa thải” cho bà H nhưng thực tế bà H vẫn đang làm việc tại Công ty. Mặt khác, khi được thông báo thì thành phần tham dự cuộc họp bao gồm tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở, người lao động đều đồng ý có mặt và tham gia cuộc họp. Trong biên bản cuộc họp thể hiện việc ký ủy quyền tham gia cuộc họp của đại diện người

sử dụng lao động, của đại diện Công đoàn Công ty, ghi rõ ý kiến của các thành phần tham gia đã thể hiện ý kiến của bà H về việc hỏi ý kiến luật sư nhưng không đồng ý mang các giấy tờ chứng minh đến nộp, sau đó lại cho rằng mình không có giấy tờ chứng minh cho 05 ngày nghỉ mà Công ty nêu, qua đó thể hiện rõ việc các bên đều nắm trước thời gian và nội dung cuộc họp sẽ diễn ra vào ngày 29/12/2015 và người sử dụng lao động đã chứng minh được lỗi của bà H. Tất cả đều ký tên vào biên bản, chỉ có bà H không đồng ý ký tên. Như vậy, việc thông báo bằng văn bản hay bằng miệng không ảnh hưởng đến quyền lợi tham gia cuộc họp của người lao động và nội dung cuộc họp. Ngày 02/01/2016 Người đại diện theo pháp luật của Công ty đã ban hành quyết định sa thải bà H là còn trong thời hiệu theo quy định tại Điều 124 Bộ luật lao động năm 2012.

- Về yêu cầu của bà H đối với các chế độ:

Tại phiên tòa phúc thẩm bà H thừa nhận Công ty TNHH M đã chốt và trả sổ BHXH cho bà đầy đủ. Như đã nhận định ở trên Công ty đã sa thải bà H đúng quy định của pháp luật nên việc bà yêu cầu Công ty bồi thường những ngày thất nghiệp, bồi thường 02 tháng tiền lương, tiền phụ cấp và tiếp tục đóng BHXH cho bà H là không có cơ sở.

Đối với tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ, tiền ốm đau các ngày 11, 12,13/11/2015; 07,08/12/2015 và các ngày 22,23,24/12/2015 thành tiền là 1.161.000đồng do bà H chưa nhận nên Tòa án cấp sơ thẩm buộc Công ty phải trả các khoản nêu trên cho bà H là có căn cứ.

Về trợ cấp thôi việc: Công ty cho rằng sẽ chi trả chế độ trợ cấp thôi việc cho bà H tính từ ngày 05/7/1997 đến tháng 3/2006, vì trường hợp bị sa thải không hưởng trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng bị sa thải ký ngày 01/3/2006 là không có cơ sở, bởi lẽ: Bà H vào làm việc từ năm 1997 đến năm 2006 Công ty mới ký lại hợp đồng lao động không xác định thời hạn đối với bà H là không đúng quy định tại Điều 22 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên hai bên không tranh chấp về hình thức, nội dung của hợp đồng lao động nên cấp sơ thẩm đã không đặt ra xem xét là đúng quy định của pháp luật. Đồng thời theo quy định tại Điều 48 Bộ luật lao động năm 2012 thì người lao động không được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc khi bị xử lý kỷ luật bằng hình thức sa thải. Theo hướng dẫn tại khoản 1, khoản 2 Điều 8 Thông tư số 47/2015/TT –BLĐTB-XH ngày 16/11/2015, người lao động sẽ không được hưởng chế độ trợ cấp thôi việc đối với hợp đồng lao động cuối cùng khi bị sa thải, nên ý kiến của Công ty cho rằng sẽ chi trả 22.640.000đồng là có lợi cho người lao động nên Tòa án cấp sơ thẩm ghi nhận sự tự nguyện của Công ty

thanh toán số tiền trên cho bà H là không trái pháp luật và đạo đức xã hội nên chấp nhận.

Tổng cộng Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H số tiền là: 27.417.000đồng (hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

[5] Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510đ (Tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng).

Án phí lao động phúc thẩm: Bà H không phải chịu án phí theo quy định.

[6] Quan điểm của đại diện Viện Kiểm sát tỉnh Đồng Nai: Quan điểm của Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với chứng cứ có tại hồ sơ và nhận định của Hội đồng xét xử nên được chấp nhận. Do đó, không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên bản án sơ thẩm

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015;

Không chấp nhận kháng cáo của bà Nguyễn Thị Ánh H, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

Áp dụng Điều 357, 468 Bộ luật dân sự 2015

Áp dụng Điều 22, 38, 48, 123, 124, 125, 126, khoản 1 Điều 201 và khoản 2 Điều 202 Bộ Luật lao động năm 2012; Điều 30, 31 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 1 năm 2015; Điều 8 Thông tư 47/2015/TT-BLĐTB-XH ngày 16/11/2015,

Áp dụng pháp lệnh số 10/2009/UBTVQH12 ngày 27/02/2009 quy định về mức án phí, lệ phí Tòa án và Nghị quyết số 326/2016/NQ-UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Nguyễn Thị Ánh H đối với công ty TNHH M về việc yêu cầu tuyên hủy Quyết định sa thải số 201521/VNM ngày 02/01/2016; Buộc Công ty nhận bà trở lại làm việc; Bồi thường cho người lao động trong những ngày bị thất nghiệp từ ngày 02/01/2016 đến ngày xét xử và bồi thường thêm 02 tháng tiền lương và phụ cấp lương.

Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của bà H về việc yêu cầu Công ty TNHH M chi trả tiền thưởng năm 2015 là 3.616.000đ (Ba triệu sáu trăm mười sáu nghìn đồng); Chi trả tiền ốm đau 08 ngày 11, 12, 13/11/2015 và 7, 8/12/2015, và 22, 24/12/2015: 1.161.000đ (Một triệu một trăm sáu mươi một nghìn đồng).

Công ty TNHH M phải thanh toán cho bà H tiền trợ cấp thôi việc là 22.640.000đ

(Hai mươi hai triệu sáu trăm bốn mươi nghìn đồng).

Tổng cộng: 27.417.000đ (Hai mươi bảy triệu bốn trăm mười bảy nghìn đồng).

Về án phí:

Án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch: Công ty TNHH M phải nộp: 822.510 đ
(Tám trăm hai mươi hai nghìn năm trăm mười đồng) án phí lao động sơ thẩm

Án phí lao động phúc thẩm: Bà H không phải chịu

Kể từ ngày bản án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, người phải thi hành án chưa thi hành án thì còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành theo mức lãi suất quy định tại Điều 357 và khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật thi hành án dân sự, thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận

- Dương sự;
- TAND TP Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM THẨM
PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Lê Văn Quý

PHỤ LỤC 7

TÒA ÁN NHÂN DÂN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

BẢN ÁN 420/2019/LĐ-PT NGÀY 15/05/2019 VỀ TRANH CHẤP CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VỚI ĐỐI THỦ CẠNH TRANH

Trong các ngày 25 tháng 4, ngày 09 và ngày 15 tháng 5 năm 2019, tại phòng xử án Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh xét xử công khai vụ án lao động phúc thẩm thụ lý số: 18/2019/TLPT-LĐ ngày 19 tháng 02 năm 2019 về việc: “Tranh chấp chấm dứt hợp đồng lao động với đối thủ cạnh tranh”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 34/2018/LĐ-ST ngày 30/11/2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh bị kháng cáo. Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 1492/2019/QĐ-PT ngày 01/4/2019 và Quyết định hoãn phiên tòa số: 2758/2019/QĐ-PT ngày 25/4/2019, giữa các đương sự:

Nguyên đơn: Công ty U; Trụ sở tại: 12 đường T, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Kolbjorn U1, sinh năm 1977 – Chức vụ: Giám đốc; Cư trú tại: 31-33 đường P, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Huỳnh Thị Thanh H, sinh năm 1983; Cư trú tại: Phòng 2C, Tầng L, Tòa nhà S, 65 đường L, phường N, Quận A, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo Giấy ủy quyền ngày 27/9/2018 của Công ty U) (có mặt).

Bị đơn: Ông Phan Thanh B, sinh năm 1984; Cư trú tại: 11/2 đường C, Khu phố C, phường K, Quận B, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt).

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Công ty P; Trụ sở tại: Lầu 5, tòa nhà L, số 6 đường V, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Thomas Maria E, sinh năm 1991 – Chức vụ: Tổng giám đốc; Cư trú tại: Phòng C, B76, Khu dân cư S, phường P, Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh (vắng mặt).

Người kháng cáo: Nguyên đơn là Công ty U.

NỘI DUNG VỤ ÁN

Theo đơn khởi kiện và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn bà Huỳnh Thị Thanh H trình bày:

Ông Phan Thanh B làm việc cho Công ty U (gọi tắt là Công ty U) từ ngày 01/11/2012 đến ngày 25/8/2017, công việc là nhân viên thiết kế. Trong quá trình làm việc tại Công ty, ông có ký kết thỏa thuận bảo mật thông tin và thỏa thuận quyền sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh số 07/2016/SHTT&CtrUR ngày 29/01/2016. Theo đó, ông cam kết sau khi nghỉ việc vẫn bảo mật toàn bộ thông tin thuộc quyền sở hữu của Công ty U và không làm việc cho Công ty đối thủ của Công ty U. Tuy nhiên, vừa qua Công ty U phát hiện ông B đang làm việc cho Công ty P (gọi tắt là Công ty P), Công ty P có lĩnh vực hoạt động chính là hậu kỳ đồ họa trong lĩnh vực bất động sản; là đối thủ cạnh tranh trực tiếp với Công ty U. Việc ông B làm việc tại Công ty P với công việc tương tự như công việc ông đã làm tại Công ty U là vi phạm thỏa thuận nêu trên. Cụ thể: Ông B đã vi phạm mục 9.1 khoản 9 của Thỏa thuận bảo mật thông tin: "...phục vụ cho đối thủ cạnh tranh với sản phẩm, công nghệ của Công ty"; vi phạm mục 2.1 khoản 2 của Thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh: "Người lao động cam kết không làm việc, hỗ trợ hoặc hợp tác trực tiếp hoặc gián tiếp với đối thủ cạnh tranh Công ty và khách hàng Công ty". Công ty U đã gửi văn bản yêu cầu ông tôn trọng các thỏa thuận về bảo mật và không cạnh tranh đã ký kết, đồng thời chấm dứt ngay những vi phạm nêu trên bằng cách không làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U là Công ty P nhưng ông B vẫn không hợp tác. Do vậy, Công ty U khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U là Công ty P.

Tại phiên tòa ngày 30/11/2019, bà H trình bày: Bà vẫn giữ nguyên yêu cầu khởi kiện, yêu cầu Tòa án buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U là Công ty P vì ông Phan Thanh B đã vi phạm mục 9.1 và 9.8 khoản 9 Thỏa thuận Bảo mật thông tin số: 07/2016/SHTT&CTr-UR cụ thể: "Người lao động sau khi nghỉ việc không sử dụng bất kỳ thông tin mật để thu hút khách hàng hiện tại hoặc tương lai của Công ty

cũng như phục vụ cho đối thủ cạnh tranh của Công ty”. Đối với Thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh thỏa thuận số 07/2016/SHTT&CTr-UR có hiệu lực theo hợp đồng lao động, nhưng hợp đồng lao động đã chấm dứt nên bà không ý kiến gì. Theo bản tự khai và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, bị đơn ông Phan Thanh B trình bày:

Cuối năm 2012, ông B xin vào làm việc tại Công ty U với vị trí nhân viên 3D, qua thời gian làm việc Công ty cho ông làm nhân viên chỉnh sửa hình ảnh và sau đó làm ở vị trí APC (nhân viên nhận hàng và phân phối hàng cho các đồng nghiệp làm). Năm 2016, ông B ký kết hợp đồng lao động với Công ty U theo Hợp đồng lao động số: 07/2016/HĐLD ngày 01/02/2016 loại hợp đồng lao động không xác định thời hạn; với chức danh công việc là Trưởng nhóm và Training (huấn luyện) cho các đồng nghiệp mới vào làm.

Đồng thời ngày 29/01/2016, Công ty U có yêu ông ký thêm các thỏa thuận gồm Thỏa thuận quyền sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh số: 07/2016/SHTT&CTr-UR và Thỏa thuận Bảo mật thông tin số: 07/2016/SHTT&CTr-UR. Tuy nhiên, Hợp đồng lao động nêu trên đã chấm dứt vào ngày 31/08/2017 theo quyết định nghỉ việc số: 07/2017/QĐCDHĐ. Sau khi chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty U thì ông B làm việc cho Công ty P theo Hợp đồng lao động số: /2017/HĐLD-P được ký kết vào ngày 26/10/2017 loại hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm từ ngày 01/11/2017 đến 31/10/2018; với chức danh chuyên môn: Giám Sát phòng Floorplan/3D Visuals, được Công ty P đào tạo về phần mềm riêng để ứng dụng trong Công ty và thuận tiện cho việc giám sát; chịu trách nhiệm tuyển dụng và phỏng vấn ứng viên mới; làm hợp đồng thử việc, hợp đồng lao động, quyết định thôi việc các đồng nghiệp mà ông B giám sát. Ông không lấy thông tin hay bí mật kinh doanh từ Công ty U để sử dụng từ sau khi nghỉ việc.

Ngày 27/8/2018, ông B được triệu tập hoà giải với Công ty U tại Phòng Lao động và Thương binh Xã hội Quận G. Sau khi hoà giải, Phòng Lao động và Thương binh xã hội Quận G không chấp nhận yêu cầu hoà giải từ phía Công ty U về việc buộc ông B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh của Công ty U là Công ty P. Do đó, ông B không đồng ý yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn về việc buộc

ông B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh của Công ty U là Công ty P vì như vậy gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của ông B.

Theo bản tự khai và quá trình tham gia tố tụng tại Tòa án, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Công ty P có người đại diện theo ủy quyền là bà Phan Thị Diệu H1 trình bày:

Công ty P đã tuyển dụng ông Phan Thanh B vào làm việc tại Công ty theo đúng quy định của pháp luật lao động Việt Nam và tại thời điểm Công ty tuyển dụng thì ông B cũng đã chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động với Công ty U. Ông B chính thức làm việc cho Công ty P từ ngày 01/11/2017 với chức danh Giám sát - Phòng Floorplan/3D. Do đó quan hệ lao động giữa Công ty P với ông B là hợp pháp nên Công ty không đồng ý với yêu cầu của nguyên đơn về việc buộc ông B chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty P.

Tại phiên tòa ngày 30/11/2018, bà H1 trình bày: Bà không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn vì quan hệ lao động giữa Công ty P với ông B là hợp pháp. Hơn nữa, Công ty U và Công ty P không cùng ngành nghề kinh doanh, không cùng khách hàng nên không là đối thủ cạnh tranh, công việc của ông Phan Thanh B tại Công ty P khác với công việc của ông B tại Công ty U và ông B cũng đã chấm dứt quan hệ hợp đồng lao động với Công ty U nên các thỏa thuận trên đều hết hiệu lực.

Tại Bản án lao động sơ thẩm số 34/2018/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh, tuyên xử:

- Căn cứ vào các Điều 21, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 227, khoản 1 Điều 228, khoản 1 Điều 273 và khoản 1 Điều 280 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;
- Căn cứ khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013;
- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 5, khoản 1 Điều 10 của Bộ luật Lao động năm 2012;
- Căn cứ khoản 3 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Xử:

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty U về việc buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U là Công ty P.

2. Về án phí: Công ty U chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng, nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí dân sự sơ thẩm Công ty U đã nộp là 300.000 (ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu số AA/2017/0025972 ngày 04/9/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh. Công ty U đã nộp đủ án phí.

Ngoài ra, bản án sơ thẩm còn tuyên về quyền yêu cầu thi hành án và quyền kháng cáo của các đương sự theo quy định của pháp luật.

Ngày 13 tháng 12 năm 2018, nguyên đơn là Công ty U có đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

Tại phiên tòa phúc thẩm:

Nguyên đơn là Công ty U không rút đơn khởi kiện, đồng thời cũng không rút đơn kháng cáo. Bị đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vắng mặt nên các đương sự không thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án.

Người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn là bà Huỳnh Thị Thanh H trình bày: Nguyên đơn vẫn giữ yêu cầu kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm cho rằng Mã ngành của Công ty U và Mã ngành của Công ty P khác nhau nên hai Công ty không phải là đối thủ cạnh tranh. Mục 2.1 và mục 5.6 của thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh vi phạm Luật lao động năm 2012 và Luật việc làm năm 2013 và cho rằng các thỏa thuận trên đã hết hiệu lực theo hợp đồng để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa hợp tình, hợp lý. Do nguyên đơn làm việc trong lĩnh vực trí tuệ nên những công nghệ, dữ liệu, sản phẩm của Công ty cần được bảo vệ, việc ký kết thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh và thỏa thuận bảo mật thông tin là cần thiết. Ông B đã ký kết Thỏa thuận thì phải có trách nhiệm với cam kết của mình. Do ông B vi phạm thỏa thuận làm việc cho Công ty P là đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U nên Công ty khởi kiện yêu cầu ông B thực hiện theo thỏa thuận là có căn cứ. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, sửa Bản án lao động sơ thẩm.

Bị đơn ông Phan Thanh B và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là Công ty P có người đại diện theo pháp luật là ông Thomas Maria E vắng mặt tại phiên tòa.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh phát biểu ý kiến của Viện kiểm sát nhân dân Thành Phố Hồ Chí Minh về việc tuân thủ pháp luật trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm:

Về hình thức: Những người tiến hành tố tụng và những người tham gia tố tụng trong quá trình giải quyết vụ án ở giai đoạn phúc thẩm đã tuân thủ theo các quy định của pháp luật.

Về nội dung: Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh đề nghị Hội đồng xét xử phúc thẩm không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, qua thẩm vấn công khai tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận định:

- Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn Công ty U làm trong hạn luật định nên được chấp nhận.

- Về thủ tục tố tụng: Bị đơn ông Phan Thanh B và người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan là Công ty P do ông Thomas Maria E là người đại diện theo pháp luật có đơn đề nghị xét xử vắng mặt. Căn cứ khoản 1 Điều 227 và khoản 1 Điều 228 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 Hội đồng xét xử tiến hành phiên tòa phúc thẩm xét xử vắng mặt các đương sự nêu trên.

- Về nội dung: Nguyên đơn Công ty U kháng cáo cho rằng Tòa án cấp sơ thẩm chỉ căn cứ vào ngành nghề ghi trong Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư để xác định là Công ty P không phải là đối thủ cạnh tranh của Công ty U để không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là không có căn cứ. Mặc dù Công ty P và Công ty U không cùng Mã ngành và ngành kinh doanh nhưng thực tế Công ty P đã hoạt động kinh doanh cùng ngành nghề với nguyên đơn là xử lý hình ảnh trong lĩnh vực bất động sản, cụ thể là Công ty P đã tuyển dụng nhân viên trên trang web của Công ty trong đó có tuyển dụng nhân viên chỉnh sửa hình ảnh trong lĩnh vực bất động sản, điều này được đại diện Công ty P và ông B thừa nhận tại phiên tòa sơ thẩm. Như

vậy Công ty P hoạt động kinh doanh có ngành nghề tương tự với Công ty U nên là đối thủ cạnh tranh của nguyên đơn. Do ông B đã vi phạm mục 9.1 khoản 9 của Thỏa thuận bảo mật thông tin: "...phục vụ cho đối thủ cạnh tranh với sản phẩm, công nghệ của Công ty"; vi phạm mục 2.1 khoản 2 của Thỏa thuận sở hữu trí tuệ và không cạnh tranh: "Người lao động cam kết không làm việc, hỗ trợ hoặc hợp tác trực tiếp hoặc gián tiếp với đối thủ cạnh tranh Công ty và khách hàng Công ty". Nên Công ty U yêu cầu ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho Công ty P là đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U. Đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận kháng cáo và yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

[1]. Xét, kháng cáo của nguyên đơn cho rằng hoạt động kinh doanh của Công ty P cùng ngành nghề với Công ty U. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Căn cứ vào Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư của Công ty U - Chứng nhận điều chỉnh lần thứ 1 ngày 26/9/2016 thì Công ty U thực hiện dự án đầu tư; tên ngành là Dịch vụ xử lý dữ liệu; Mã ngành theo VSIC: 6201, mã CPC: 842.

Căn cứ vào Giấy chứng nhận đăng ký đầu tư của Công ty P - Chứng nhận thay đổi lần thứ 01 ngày 02/5/2018 thì Công ty P Mã ngành theo VSIC là 6202; mã CPC: 841: "Tur vắn máy vi tính và quản trị hệ thống máy vi tính".

Căn cứ vào Quyết định số 337/QĐ-BKH ngày 10/04/2007 của Bộ Kế hoạch và Đầu tư về việc ban hành nội dung Hệ thống ngành kinh tế của Việt Nam thì Công ty U Mã ngành theo VSIC là 6201, mã CPC: 842: "Lập trình máy tính". Công ty P Mã ngành theo VSIC là 6202; mã CPC: 841: "Tur vắn máy vi tính và quản trị hệ thống máy vi tính". Như vậy, Công ty P không hoạt động cùng ngành kinh doanh với Công ty U.

[2]. Xét việc nguyên đơn cho rằng Công ty P hoạt động kinh doanh có ngành nghề tương tự với Công ty U. Chứng cứ mà nguyên đơn xuất trình là các tờ giấy A4 (bút lục từ 70 đến 80) được in ra từ trang web của Công ty P về việc tuyển dụng nhân viên. Xét thấy, đây là những trang giấy được in từ máy tính, không có bản chính để đối chiếu, không được thu thập chứng cứ theo đúng trình tự theo quy định của pháp luật nên không có cơ sở để xem xét. Đồng thời tại (bút lục số 160) của biên bản phiên tòa ngày 30/11/2018, đại diện bị đơn trình bày: Công ty P hoạt động trong lĩnh vực xử lý hình ảnh về nội và ngoại thất, Công ty mẹ bên Hà Lan thực hiện vẽ thiết kế 2D chuyển về Công ty P chỉnh sửa 3D. Ngoài ra, không có sự thừa nhận nào của đại diện Công ty P cũng như ông B cho rằng ngành nghề mà Công ty P hoạt động giống ngành nghề Công ty U như nguyên đơn trình bày. Xét thấy, ngoài

lời trình bày ra nguyên đơn không có chứng cứ gì chứng minh là Công ty P hoạt động kinh doanh có ngành nghề tương tự với Công ty U.

Như vậy, Tòa án cấp sơ thẩm nhận định Công ty P không cùng ngành kinh doanh với Công ty U nên không phải là đối thủ cạnh tranh của Công ty U là có căn cứ.

[3]. Xét, kháng cáo của nguyên đơn về yêu cầu buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho Công ty P là đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U. Hội đồng xét xử nhận thấy:

Theo khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013 quy định “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”.

Theo điểm a khoản 1 Điều 5 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Người lao động 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” và khoản 1 Điều 10 quy định: “Người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm”.

Theo khoản 1 Điều 4 Luật việc làm năm 2013 quy định tại nguyên tắc về việc làm: “Bảo đảm quyền làm việc, tự do lựa chọn việc làm và nơi làm việc” và khoản 6 Điều 9 quy định cấm các hành vi “Cản trở, gây khó khăn hoặc làm thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”.

Từ những căn cứ trên, Hội đồng xét xử xét thấy yêu cầu của nguyên đơn buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho Công ty P là trái với quy định của pháp luật nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là đúng.

Hội đồng xét xử phúc thẩm thống nhất với quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh là không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn, giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số 34/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

[4]. Về án phí phúc thẩm: Do yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn Công ty U không được chấp nhận nên phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định của pháp luật.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH

- Căn cứ vào các Điều 21, khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 147, khoản 1 Điều 227, khoản 1 Điều 228, khoản 1 Điều 273, Điều 301, khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015;

- Căn cứ điểm a khoản 1 Điều 5, khoản 1 Điều 10 của Bộ luật Lao động năm 2012;

- Căn cứ khoản 1 Điều 4 Luật Việc làm năm 2013;
- Căn cứ khoản 1 Điều 35 Hiến pháp năm 2013;
- Căn cứ khoản 3 Điều 26 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Ủy ban thường vụ Quốc Hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí, lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn Công ty U.

Giữ nguyên quyết định của Bản án lao động sơ thẩm số 34/2018/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2018 của Tòa án nhân dân Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh như sau:

[1]. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty U về việc buộc ông Phan Thanh B không được tiếp tục làm việc cho Công ty P là đối thủ cạnh tranh trực tiếp của Công ty U.

[2]. Về án phí:

- Án phí lao động sơ thẩm: Công ty U phải chịu án phí lao động sơ thẩm số tiền là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng, nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí Công ty U đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu số AA/2017/0025972 ngày 04 tháng 9 năm 2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

- Án phí lao động phúc thẩm: Công ty U phải chịu án phí lao động phúc thẩm số tiền là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng, nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí Công ty U đã nộp là 300.000 (Ba trăm nghìn) đồng theo biên lai thu số AA/2017/0026490 ngày 24 tháng 12 năm 2018 của Chi cục Thi hành án dân sự Quận G, Thành phố Hồ Chí Minh.

Trường hợp bản án được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật Thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án dân sự, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và 9 Luật Thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật Thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

PHỤ LỤC 8

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 15/2020/LĐ-PT
Ngày: 02-6-2020
V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN
DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có: Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Thành Dương. Các Thẩm phán: Ông Trần Vĩnh Yên

Ông Vũ Hồng Luyến

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Bà Đỗ Thị Yên- Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 02 tháng 6 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 13/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo và kháng nghị.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 05/2020/QĐ-PT ngày 03 tháng 3 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 13/2020/QĐ-PT ngày 08 tháng 5 năm 2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Bùi Văn Th, sinh năm 1962. Địa chỉ thường trú: xã A, huyện B, tỉnh Long An.

Chỗ ở hiện nay: khu phố C, phường D, thành phố BH, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền: ông Vũ Đức H, sinh năm 1970 Địa chỉ: phường E, thành phố BH, tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty TNHH A

Địa chỉ: xã F, thành phố BH, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Sam Kon K– Tổng giám đốc Công ty.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Ngô Thị Ngọc L - Trưởng phòng nhân sự Công ty.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội thành phố Biên Hòa nay là Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (Theo thông báo số 353/TB- BHXH ngày 17/9/2019 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai).

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 –Chức vụ: Phó Chánh văn phòng Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai.

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Bùi Văn Th.

- *Viện Kiểm sát kháng nghị:* Viện Kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai

(Ông H có mặt; bà L, bà H có đơn xin xét xử vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung án sơ thẩm;

Nguyên đơn trình bày:

Ông Th vào làm việc tại công ty TNHH A từ ngày 01/12/2016, sau khi thử việc 07 ngày, công ty ký hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng đến ngày 08/12/2017 hợp đồng hết hạn, công việc làm là nhân viên nước sau đó được chuyển làm công nhân lò hơi; mức lương là 4.645.000 đồng/tháng. Ông luôn hoàn thành tốt công việc, không vi phạm gì, cuối tháng 11/2017 công ty có tái ký hợp đồng lao động với ông nhưng không đưa lại cho ông Th bản hợp đồng nào. Ông tiếp tục làm việc đến ngày 31/12/2017 thì công ty có quyết định số QĐ-17/AFVN cho ông nghỉ việc kể từ ngày 31/12/2017 với lý do: theo đơn xin nghỉ việc.

Việc công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông không đúng quy định, ông không có đơn xin nghỉ việc. Do đó ông khởi kiện yêu cầu Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa buộc:

- Công ty TNHH A nhận ông trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết;

- Trả tiền lương từ ngày 31/12/2017 đến ngày Tòa giải quyết 14/11/2019 là 24,5 tháng x 4.645.000 đồng = 113.802.500đ (Một trăm mười ba triệu tám trăm lẻ hai ngàn năm trăm đồng);

- Nếu không nhận ông Th trở lại làm việc thì bồi thường 02 tháng tiền lương do công ty cho nghỉ việc trái pháp luật 4.645.000 đồng x 02 tháng = 9.290.000đ (Chín triệu hai trăm chín mươi ngàn đồng);

- Đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho ông nếu không thì trả cho ông bằng tiền từ tháng 01/2018 đến hết tháng 11/2019 là 22,5 tháng x 4.645.000đ x 21,5% = 22.470.187đ (hai mươi hai triệu bốn trăm bảy mươi ngàn một trăm tám mươi bảy đồng)

- Bồi thường một khoản tiền tương ứng với tiền lương trong những ngày công ty không báo trước theo quy định (4.646.000đ/26 ngày) x 30 ngày = 5.359.615đ (năm triệu ba trăm năm mươi chín ngàn sáu trăm mười lăm đồng);

Ngày 13/5/2019, ông Th khởi kiện bổ sung yêu cầu công ty TNHH A bồi thường thêm cho ông: 4 tháng x 5.500.000 đồng = 22.000.000đ (hai mươi hai triệu đồng) tiền làm trong môi trường độc hại là lò hơi. Tại phiên tòa, ông Th thay đổi yêu cầu, ông yêu cầu bồi thường tiền làm trong môi trường độc hại là 4 tháng x 26 ngày x 25.000đ = 2.600.000đ (hai triệu sáu trăm ngàn đồng).

Tổng cộng là: 153.522.302đ (Một trăm năm mươi ba triệu năm trăm hai mươi hai ngàn ba trăm lẻ hai đồng).

Bị đơn trình bày:

Công ty thừa nhận hợp đồng lao động do ông Th cung cấp có thời hạn hợp đồng là từ 08/12/2016 đến 08/12/2017 là đúng. Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Th là đúng quy định do hết hạn hợp đồng lao động và đã chi trả đầy đủ chế độ cho ông Th. Trong quá trình làm việc Công ty TNHH A ông Th làm nhân viên nước không làm bên bộ phận lò hơi như ông Th trình bày.

Trên Quyết định thôi việc ghi lý do chấm dứt hợp đồng lao động là “theo đơn” là sai sót do quá trình phát hành của nhân viên xử lý hệ thống phần mềm. Công ty TNHH A không đồng ý với yêu cầu khởi kiện của ông Bùi Văn Th.

Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm xã hội thành phố Biên Hòa nay là Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai (Theo thông báo số 353/TB-BHXH ngày 17/9/2019 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai) trình bày:

Ông Bùi Văn Th có quá trình tham gia tại công ty A từ tháng 12/2016 đến tháng 12/2017 là 01 năm 01 tháng. Ông Th đã hưởng trợ cấp bảo hiểm thất nghiệp theo quyết định số 4664/QĐ-LĐTĐ-BHXH-DVVL ngày 02/3/2018 và đã hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội một lần theo quyết định số 765/QĐ-BHXH ngày 25/01/2019 tại Bảo hiểm xã hội thành phố Biên Hòa, do vậy sổ Bảo hiểm xã hội đã được thu hồi. Đối với yêu cầu đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2018 đến hết tháng 11/2018 của ông Th, nếu không thì trả cho ông bằng tiền tương ứng là 10.985.000 đồng, trường hợp này không có quy định trả bằng tiền nếu không đóng bảo hiểm xã hội.

Tại bản án lao động sơ thẩm 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã quyết định:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Bùi Văn Th đối với bị đơn Công ty TNHH A về việc “Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, bồi thường thiệt hại do chấm dứt hợp đồng lao động”. Ngoài ra bản án còn tuyên về nghĩa vụ chịu án phí, quyền kháng cáo cho các đương sự.

Ngày 26/11/2019, nguyên đơn kháng cáo bản án sơ thẩm, đề nghị cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Ngày 29/11/2019, Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa ban hành quyết định số 2213/QĐKNPT-VKS-LĐ kháng nghị bản án sơ thẩm số 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm hủy bản án sơ thẩm, giao hồ sơ cho Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm do vi phạm Bộ luật tố tụng dân sự.

Phát biểu của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:

Về thủ tục kháng cáo, kháng nghị: kháng cáo, kháng nghị trong thời hạn luật định nên được xem xét theo thủ tục chung.

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, của các đương sự là đúng với các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện quyền và nghĩa vụ theo đúng quy định

Về nội dung kháng cáo kháng nghị: kháng cáo, kháng nghị đối với toàn bộ bản án sơ thẩm theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ bởi: Theo hợp đồng lao động thì ngày 08/12/2017 là hết hạn hợp đồng lao động nhưng hết thời hạn hợp đồng ông Th vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty và Công ty không có ý kiến gì, như vậy ông Th và Công ty phát sinh quan hệ lao động tiếp theo, nếu Công ty chấm dứt lao động với ông Th thì phải tuân thủ theo Điều 38 Bộ luật lao động. Nhận thấy Công ty chấm dứt hợp đồng lao động với ông Th trái với quy định Điều 38 Bộ luật lao động, Điều 12 Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Do đó căn cứ Điều 42 Bộ luật lao động yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ, Tòa án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chưa đúng quy định của pháp luật. Đối với việc thụ lý bổ sung yêu cầu khởi kiện ngày 13/5/2019 của nguyên đơn Tòa sơ thẩm nhận định là yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng là không đúng theo quy định tại Điều 42, Khoản 1 Điều 201 Bộ Luật lao động và điểm a khoản 2 Điều 4 Thông tư 47/2015/TT- BLĐTBXH ngày 16/11/2005. Tòa án cấp sơ thẩm xác định bà Cho Young H tham gia tố tụng với tư cách là người đại diện theo ủy quyền của bị đơn là không đúng. Kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân thành phố Biên Hòa là có căn cứ.

Từ nhận định trên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ khoản 3 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự chấp nhận kháng cáo và kháng nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, giao hồ sơ về cấp sơ thẩm giải quyết lại theo thủ tục chung.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa;

[1]. Về thủ tục tố tụng:

Kháng cáo và kháng nghị được thực hiện đúng qui định của pháp luật nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2]. Việc ông Bùi Văn Th làm việc trong Công ty có hợp đồng lao động xác định thời hạn một năm. Trong hợp đồng lao động, hai bên không thỏa thuận về khoản tiền phụ cấp độc hại phải chi trả cho người lao động vì công việc trong hợp đồng của ông Th không làm trong môi trường độc hại (nhân viên bảo trì hệ thống nước). Ông Th cho rằng có một thời gian ông bị luân chuyển sang làm việc tại bộ phận lò hơi nên yêu cầu trả khoản tiền phụ cấp độc hại trong thời gian này, nhưng vấn đề này chưa chứng minh được. Sau khi hết thời hạn làm việc theo hợp đồng lao động đã ký kết, Công ty không tái ký hợp đồng với ông Th, nên xảy ra tranh chấp. Kèm theo những khoản tiền đòi bồi thường do hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, ông Th yêu cầu Công ty bồi thường thêm khoản tiền phụ cấp độc hại trong thời gian ông làm việc tại lò hơi. Như vậy, khoản tiền này cũng là khoản tiền Công ty phải bồi thường nếu đúng là đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật với ông Th theo qui định tại Điều 42 của Bộ luật lao động, không phải tranh chấp về tiền lương như quan điểm của Viện kiểm sát, nên không vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng vì chưa qua giai đoạn hòa giải viên lao động như kháng nghị đã nêu.

[3]. Theo văn bản ủy quyền ngày 01/7/2019 có nội dung đại diện theo pháp luật là Tổng giám đốc Công ty ủy quyền cho Phó tổng giám đốc Công ty “được ký các giấy tờ, công văn gửi Nhà nước giải quyết các vụ việc khác liên quan đến hoạt động kinh doanh của Công ty TNHH A”. Nội dung ủy quyền không cho phép ủy quyền cho người thứ ba, do vậy thủ tục ủy quyền từ Phó tổng giám đốc cho người thứ ba tham gia tố tụng trong vụ án là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

[4]. Về đường lối: Tại cấp phúc thẩm, Công ty cung cấp hai bản hợp đồng lao động đều có chữ ký của ông Th nhưng thời gian lao động rất mâu thuẫn, cần phải xác minh làm rõ. Theo qui định công ty không tái ký hợp đồng với nguyên đơn thì phải thông báo trước 15 ngày trước khi hợp đồng hết hạn là ngày 08/12. Hồ sơ vụ án thể hiện Công ty có tổ chức kiểm tra năng lực và thông báo không tái ký hợp đồng lao động trong bản đánh giá năng lực ông Th, ông Th có ký nhận biên bản đánh giá năng lực và không thắc mắc khiếu nại gì, như vậy cần làm rõ ông Th có thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty hay không.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử nhận thấy có căn cứ để chấp nhận một phần kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Biên Hòa, hủy bản án sơ thẩm.

Không chấp nhận kháng cáo của ông Th, đường lối giải quyết vụ án của nguyên đơn sẽ được xem xét khi Tòa án nhân dân Thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 3 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự, Nghị quyết 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về án phí, lệ phí Tòa án.

Chấp nhận một phần kháng nghị của Viện trưởng Viện kiểm sát nhân dân Thành phố Biên Hòa, không chấp nhận kháng cáo của ông Th.

1. Hủy toàn bộ bản án Lao động sơ thẩm số 18/2019/LĐ-ST ngày 14 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa, giao hồ sơ cho Tòa án nhân dân Thành phố Biên Hòa giải quyết lại vụ án theo thủ tục chung.

2. Ông Bùi Văn Th không phải chịu án phí phúc thẩm. Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- VKS ND tỉnh Đồng Nai;
- TAND TP Biên Hòa;
- VKSND TP Biên Hòa;
- Cục THA DS tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA DS TP Biên Hòa;
- Đương sự;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Phạm Thành Dương

PHỤ LỤC 9

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 09/2020/LĐ-PT ngày:
12/5/2020

V/v: “Tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động”.

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có: Thẩm phán - Chủ tọa phiên

tòa: Bà Trần Thị Thanh Hà. Các Thẩm phán:

1. Ông Lê Văn Quý
2. Ông Trần Thanh Phong

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tín - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:

Bà Nguyễn Thị Bình - Kiểm sát viên.

Ngày 12/5/2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai mở phiên tòa xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 18/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 06/2020/QĐXXPT-LĐ ngày 04 tháng 3 năm 2020 và các Quyết định hoãn phiên tòa, thông báo dời ngày xét xử giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Trần Đình T, sinh năm 1999. Địa chỉ: ấp T1, xã P, huyện T2, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Ông Phạm Đình Đ, sinh năm: 1956.

Địa chỉ: số 71 đường H, khu phố 1, phường B, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai.

2. Ông Dương Đức V, sinh năm 1992.

Địa chỉ: 234/14, khu phố 2, phường T3, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai. (Theo văn bản ủy quyền ngày 24/9/2018)

- *Bị đơn: Công ty TNHH B.*

Địa chỉ: 1/1 đường P, phường T4, thành phố B1, tỉnh Đồng Nai. Người đại diện theo pháp luật: Bà Lai K – Tổng giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Nguyễn Tố L, sinh năm: 1996 - Nhân viên pháp chế công ty. (Theo văn bản ủy quyền ngày 28/3/2019).

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Đỗ Trúc L1 – Công ty Luật TNHH một thành viên L1 – Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh. (Ông V, ông Đ, bà L, Luật sư L1 có mặt)*

NỘI DUNG VỤ ÁN:

- Theo đơn khởi kiện bản tự khai ngày 28/02/2019, 18/7/2019, biên bản đối chất, trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn ông Dương Đức V trình bày:

Ông Trần Đình T được nhận vào làm việc tại Công ty TNHH B Đồng Nai (địa chỉ phường T4, thành phố B1), vị trí là công nhân xưởng nhựa EVA. Công ty đã đóng bảo hiểm cho ông T 01 tháng.

Vào làm thử việc từ ngày 10/7/2017, mức lương thử việc là 4.217.200 đồng/tháng. Sau đó đến ngày 10/11/2017, thì ký hợp đồng chính thức với công ty, thời hạn hợp đồng có thời hạn là 01 năm từ ngày 10/11/2017 đến 09/11/2018. Trong thời gian làm việc tại công ty thì ông T luôn chấp hành các quy định của công ty, nội quy và không vi phạm pháp luật, chưa lần nào bị xử lý kỷ luật.

Thời gian từ ngày 17/11/2017 đến 21/11/2017, ông T có xin nghỉ ốm để khám bệnh tại Công ty Cổ phần Phòng khám Đa khoa Y, khi nghỉ ốm ông T có báo miệng cho công ty (thông qua người quản lý là ông Trịnh Đình P). Đến ngày 22/11/2017, thì ông T quay lại công ty làm việc thì nhận được quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của công ty (Quyết định số: 3741 ngày 17/11/2017) cho nghỉ việc kể từ ngày 18/11/2017 ghi lý do là “người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn” và gửi cho ông T bản photo quyết định này. Việc công ty tự ý chấm dứt hợp đồng là trái quy định pháp luật vì: Công ty vi phạm thời hạn báo trước khi chấm dứt hợp đồng lao động với ông T,

trong thời gian làm việc tại công ty ông không vi phạm gì, ông chỉ xin nghỉ ốm chứ không nghỉ việc.

Khi giao hồ sơ bệnh án (hồ sơ bệnh án của ông T là toa thuốc ngày 17/11/2017) cho công ty thì không lập giấy giao nhận, đã giao bản chính cho công ty giữ.

Nay ông T khởi kiện yêu cầu công ty phải bồi thường cho ông khoản tiền tương ứng với tiền lương cho những ngày không báo trước, cụ thể:

- Tiền lương những ngày không làm việc được từ ngày 18/11/2017 đến 18/11/2019 là 24 tháng x 4.217.200 đồng/tháng = 101.212.800 đồng.
- Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái pháp luật: 02 tháng x 4.217.200 đồng = 8.434.400 đồng.
- Tiền vi phạm đơn phương chấm dứt không báo trước thời hạn 30 ngày: 4.217.000 : 26 ngày x 30 ngày = 4.866.000 đồng. Tổng cộng: 114.513.200 đồng.
- Yêu cầu công ty trích đóng đầy đủ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong thời gian không làm việc từ tháng 12/2017 đến nay.

Không yêu cầu nhận lại ông Thiện làm việc tại công ty.

Ngoài ra không có yêu cầu gì khác và ông Thiện không cung cấp thêm chứng cứ nào khác.

Tại bản tự khai ngày 26/4/2019, biên bản đối chất, biên bản làm việc, lời khai trong quá trình giải quyết vụ án và tại phiên tòa người đại diện theo ủy quyền của bị đơn bà Nguyễn Tố L trình bày:

Ông Trần Đình T được nhận vào làm việc tại Công ty TNHH B (địa chỉ phường T, thành phố B2), vị trí là công nhân xưởng nhựa EVA.

Vào làm việc học nghề từ ngày 10/7/2017, mức lương thử việc là 4.217.200 đồng/tháng. Sau đó đến ngày 10/11/2017, thì ký hợp đồng chính thức với công ty, thời hạn hợp đồng có thời hạn là 01 năm từ ngày 10/11/2017 đến 09/11/2018.

Ngày 11/11/2017, ông T thông báo miệng cho chủ quản xưởng nhựa là người quản lý trực tiếp về việc nghỉ việc vì lý do đột xuất bận công việc cá nhân, chủ quản đã thông báo cho phòng quản lý nhân sự báo trực tiếp cho công ty là áp dụng đúng quy trình quy chế công ty.

Tuy nhiên từ ngày 13/11/2017 ông T không đến công ty làm việc nữa mà không thông báo lý do hay thông tin gì. Liên tục từ ngày 13/11/2017 đến 17/11/2017 và suốt thời hạn 30 ngày thông báo trước thì ông T không đi làm. Công ty đã ra văn bản chấm dứt hợp đồng lao động với lý do người lao động vi phạm thời hạn báo trước chứ không phải tự ý bỏ việc (vi phạm kỷ luật).

Do đó công ty ban hành Quyết định số 3741 ngày 17/11/2017 chấm dứt hợp đồng lao động với ông T là đúng quy định. Công ty không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông T. Công ty không có yêu cầu phản tố và không cung cấp thêm chứng cứ nào khác.

Tại bản án số: 19/2019/LĐ-ST ngày 19/11 /2019 của Tòa án nhân dân Thành phố Biên Hòa đã căn cứ vào các Điều 32, 35, 39, 147 Bộ luật tố tụng dân sự; Áp dụng các Điều 22, 38, 39, 41, 42, 200, 202 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ; Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Đình T về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” với Công ty TNHH B.

Buộc Công ty TNHH B phải thanh toán cho ông Trần Đình T tổng số tiền là 63.906.800 đồng, cụ thể các khoản sau:

+ Trả tiền lương: 50.606.400 đồng.

+ Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.434.400 đồng.

+ Tiền vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là: 4.866.000 đồng.

Buộc Công ty TNHH B có trách nhiệm truy đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Trần Đình T kể từ tháng 12/2017 đến ngày 09/11/2018.

2. Về án phí: Bị đơn Công ty TNHH B phải chịu 1.917.204 đồng (Một triệu chín trăm mười bảy ngàn hai trăm lẻ bốn đồng) án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch.

Ông Trần Đình T được miễn án phí theo quy định.

Ngoài ra án còn tuyên về nghĩa vụ chịu lãi suất và nghĩa vụ quyền thi hành án.

Ngày 02/12/2019, Công ty TNHH B kháng cáo toàn bộ vụ án, yêu cầu bác toàn bộ khởi kiện của nguyên đơn.

- Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng, đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Xét qui trình trình tự ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Công ty không thông báo bằng văn bản cho người lao động, không có văn bản nhắc nhở hoặc thông báo người lao động trở lại làm việc, không lập biên bản cuộc họp tham dự về việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, không thông báo cho Ủy ban nhân dân cấp xã nơi người lao động cư trú làm việc. Theo hợp đồng lao động được ký kết giữa Công ty và ông T đã thể hiện rõ địa chỉ thường trú của ông ThTiện là ấp T, xã P, huyện T2, tỉnh Đồng Nai nhưng Công ty không thực hiện việc thông báo trực tiếp cho ông T mà chỉ thừa nhận Công ty có báo miệng, và có đến gặp trực tiếp ông T theo địa chỉ tại phường T4 nơi mà ông T tạm trú nhưng không gặp được và nộp cho Tòa án đơn xác nhận thông tin của Công an phường T4 xác nhận ngày 05/4/2019 có nội dung xác nhận ông T chưa xác định tạm trú tại khu phố 6, phường T4 cho ông T biết. Chứng cứ bị đơn đưa ra là sau thời điểm Công ty đã ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là không có giá trị chứng minh và không có căn cứ để xem xét. Do đó Công ty ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 3741 ngày 17/11/2017 là trái pháp luật theo quy định tại Điều 41 Bộ luật lao động 2012.

Xét yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là chỉ chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Buộc Công ty TNHH B phải thanh toán cho ông Trần Đình T tổng số tiền là 63.906.800 đồng (tiền lương 50.606.400 đồng; Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.434.400 đồng; Tiền vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là: 4.866.000 đồng).

Buộc Công ty TNHH B có trách nhiệm truy đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Trần Đình T kể từ tháng 12/2017 đến ngày 09/11/2018.

Từ những phân tích trên việc kháng cáo của Công ty TNHH B là không có cơ sở xem xét. Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 đề

ngộ HĐXX phúc thẩm giữ nguyên Bản án lao động sơ thẩm số: 19/2019/LĐ –ST ngày 19/11/2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của bị đơn Công ty TNHH B trong hạn luật định, đã nộp tiền tạm ứng án phí đúng quy định nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về thẩm quyền giải quyết, quan hệ pháp luật, pháp luật áp dụng, tư cách đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác vào đây đủ.

[3] Xét kháng cáo của Công ty TNHH B nhận thấy:

Ông T xác định có biên lai thuốc của Phòng khám Đa khoa Y trong đó có ý kiến của bác sỹ cho ông T nghỉ 05 ngày từ ngày 17/11/2017 đến hết ngày 22/11/2017. Công ty TNHH B thì xác định ông T đã có ý kiến ông chấm dứt hợp đồng lao động với Công ty từ ngày 11/11/2017 bằng việc thông báo cho ông Trịnh Đình P là quản đốc xưởng, do đó ông T tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Công ty TNHH B xác định ông T tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động bằng lời nói nhưng không có chứng cứ chứng minh, không được ông T hay người đại diện theo ủy quyền của ông T thừa nhận là có thông báo bằng lời nói cho ông Trịnh Đình P. Về phía Công ty TNHH B xác định công ty chấm công bằng dấu, bảng chấm công do nhân viên phòng nhân sự lập có cán bộ chủ quản của khâu ép dấu chân PX nhựa – EVA ký xác nhận thể hiện từ ngày 13/11/2017 đến ngày 17/11/2017 ông T không đi làm là phù hợp với việc ông T thông báo bằng lời nói cho ông P biết ông T nghỉ việc.

Xét thấy, về trình tự thủ tục, căn cứ để đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động: Tại phiếu ý kiến nhân sự (BL 49) phòng nhân sự xác định ngày 11/7/2017, ông T thông báo cho chủ xưởng nhựa EVA là ông Trịnh Đình P biết ông T sẽ chấm dứt hợp đồng lao động và có nội dung “*tính đến ngày 11/11/2017, ông T đã hoàn thành các công việc được giao, đã động viên nhưng ông T vẫn có nguyện vọng nghỉ việc*”, vấn đề này ông T và người đại diện theo ủy quyền không thừa nhận, Công ty TNHH B không có chứng cứ chứng minh đã làm việc với ông T như nội dung trên, tại “*Tờ trình về việc ông T tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” thể hiện từ ngày 13/11/2017 đến ngày

16/11/2017, ông T không đến công ty làm việc hay thông báo lý do gì, nhưng cũng tại văn bản này công ty xác định ông T có báo bằng lời nói cho ông P nên ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật là mâu thuẫn ngay trong chính Tờ trình về việc ông T tự đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động lập ngày 16/11/2017 (Bút lục số 48). Do đó, Công ty TNHH B ban hành quyết định cho nghỉ việc bằng hình thức chấm dứt hợp đồng lao động do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật.

Tại cấp phúc thẩm Công ty TNHH B không cung cấp chứng cứ nào mới chứng minh cho kháng cáo của mình nên không có căn cứ để xem xét chấp nhận, cần giữ nguyên bản án sơ thẩm buộc Công ty TNHH B phải thanh toán cho ông Trần Đình T tổng số tiền là 63.906.800 đồng do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Về số tiền 120.000 đồng tiền chế độ thì tại đại diện theo ủy quyền của ông T là ông V và ông Đ không có ý kiến vì Tòa án sơ thẩm đã tính trong quyền lợi của ông T.

[4] Về án phí: Công ty phải chịu án phí lao động phúc thẩm theo quy định.

Xét quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử.

các l trên

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Áp dụng các Điều 22, 38, 39, 41, 42, 200, 202 Bộ luật lao động 2012; Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính Phủ.

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của Công ty TNHH B, giữ nguyên bản án sơ thẩm.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông Trần Đình T về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*” với Công ty TNHH B. Buộc Công ty TNHH B phải thanh toán cho ông Trần Đình T tổng số tiền là 63.906.800 đồng, cụ thể các khoản sau:

+ Trả tiền lương: 50.606.400 đồng.

+ Tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật là 8.434.400 đồng.

+ Tiền vi phạm thời hạn báo trước 30 ngày là: 4.866.000 đồng.

Buộc Công ty TNHH B có trách nhiệm truy đóng các khoản tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho ông Trần Đình T kể từ tháng 12/2017 đến ngày 09/11/2018.

2. Về án phí lao động sơ thẩm và phúc thẩm: Bị đơn Công ty TNHH B phải chịu 1.917.204 đồng (Một triệu chín trăm mười bảy ngàn hai trăm lẻ bốn đồng) án phí lao động sơ thẩm có giá ngạch và 300.000đ án phí lao động phúc thẩm nhưng được khấu trừ vào tạm ứng án phí phúc thẩm mà bị đơn đã nộp theo Biên lai thu tạm ứng án phí, lệ phí Tòa án số: 0001417 ngày 11/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố Biên Hòa.

Ông Trần Đình T được miễn án phí theo quy định.

Kể từ ngày có đơn yêu cầu thi hành án của người được thi hành án (đối với các khoản tiền phải trả cho người được thi hành án) cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng bên phải thi hành án còn phải chịu khoản tiền lãi của số tiền còn phải thi hành án theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật dân sự năm 2015 tương ứng với thời gian chưa thi hành án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Tòa án nhân dân TP. Biên Hòa;
- Dương sự;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP. Biên Hòa;
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

(đã ký)

Trần Thị Thanh Hà

PHỤ LỤC 10

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH
ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Bản án số: 06/2021/LĐ-PT Ngày:
28 - 4 - 2021

V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động.

NHÂN DANH
NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN
DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có: Thẩm phán - Chủ tọa phiên
tòa: Bà Trần Thị Thanh Hà. Các Thẩm phán: Ông Trần Thanh Phong;
Bà Thái Thị Thanh Bình.

- Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Minh Tín - Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh
Đồng Nai.

- Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa:
Ông Trần Thanh Sơn - Kiểm sát viên.

Ngày 28 tháng 4 năm 2021, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai mở phiên tòa
xét xử phúc thẩm công khai vụ án lao động thụ lý số: 01/2021/TLPT- LĐ ngày 15
tháng 01 năm 2021 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”
theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số: 01/2021/QĐXXPT-LĐ ngày 02 tháng 02
năm 2021; Quyết định hoãn phiên tòa số: 01/2021/QĐ-PT ngày 02 tháng 3 năm
2021 và Quyết định tạm ngừng phiên tòa số: 03/2021/QĐ- PT ngày 25 tháng 3 năm
2021 giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn:* Chị Hà Thị Thanh T; sinh năm 1989; Địa chỉ: 360A, khu
phố 1, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (*vắng mặt*).

- *Người đại diện theo ủy quyền của chị T theo văn bản ủy quyền ngày 09
tháng 9 năm 2020:* Bà Dương Tú D, sinh năm: 1979; Địa chỉ: 8/11B, khu phố 3,
phường B, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (*có mặt*).

- *Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bà T:* Luật sư Nguyễn Trọng
T1 - Công ty Luật Thiên Trường P thuộc Đoàn Luật sư tỉnh Đồng Nai;

Địa chỉ: 71/88, Tổ 6, Khu phố 1, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai; (có mặt).

- Bị đơn: Công ty Cổ phần Khách sạn C; Địa chỉ: 128/16 Nguyễn Ái Q, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: ông Nguyễn Văn C - Chức vụ: Tổng giám đốc; (vắng mặt).

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm X; Địa chỉ: Số 219, đường Hà Huy G, phường Q, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh T2 - Chức vụ: Giám đốc.

Đại diện theo ủy quyền theo Giấy ủy quyền số: 07/GUQ-BHXH ngày 05/02/2021: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 - Chức vụ: Phó Chánh văn phòng BHXH tỉnh Đồng Nai; (vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

1. Theo đơn khởi kiện nguyên đơn chị Hà Thị Minh T trình bày:

Chị T vào làm việc tại Công ty Cổ phần Khách sạn C; địa chỉ: Số 128/16, đường Nguyễn Ái Q, phường T, thành phố B, tỉnh Đồng Nai từ ngày 01/8/2018, giữa Công ty Cổ phần Khách sạn C (sau đây gọi là Công ty C) và chị Hà Thị Thanh T ký kết hợp đồng lao động số: 191/HĐLĐ, với thời hạn xác định là 12 tháng, từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019, chức danh công việc là quản lý kinh doanh - thuộc bộ phận kinh doanh và tiếp thị, mức lương cơ bản 6.388.000 đồng (sáu triệu ba trăm tám mươi tám nghìn đồng). Cùng ngày, giữa chị T và Công ty C ký kết phụ lục hợp đồng số: 191/PLHĐ về việc thỏa thuận tiền hiệu quả công việc đối với hợp đồng lao động đã ký số: 191/HĐLĐ là 13.612.000 đồng (mười ba triệu sáu trăm mười hai nghìn đồng), kể cả bảo hiểm xã hội.

Quá trình làm việc chị T luôn cố gắng thực hiện nhiệm vụ được giao, không để xảy ra vi phạm gì. Ngày 02/11/2018, Công ty C ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, với lý do thay đổi cơ cấu nhân sự cho phù hợp với tình hình kinh doanh thực tế của công ty, nên thông báo về việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T vào ngày 05/11/2018.

Ngày 06/11/2018, Công ty C ra quyết định số: 49/2018/QĐ-CD về việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, quyết định có hiệu lực kể từ ngày 06/11/2018, lý do: chị T xin thôi việc tại công ty. Lương và các khoản phụ cấp (nếu có) được tính đến ngày chấm dứt hợp đồng lao động.

Nhận thấy, Công ty C đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái pháp luật do đó chị T yêu cầu công ty phải thanh toán các chế độ cụ thể như sau: Buộc công ty phải trả tiền lương trong những ngày không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và phải bồi thường một khoản tiền lương tương ứng với tiền lương của người lao động trong những ngày không báo trước. Cụ thể:

1. Yêu cầu Công ty C phải nhận chị T trở lại làm việc.

Tổng số tiền tạm tính như sau: (từ ngày 05/11/2018 đến 05/3/2020 là 16 tháng).

2. Lương 16 tháng x 20.000.000/tháng = 320.000.000 đồng.

3. Tiền bồi thường 02 tháng lương x 20.000.000/tháng = 40.000.000 đồng

4. Tiền bồi thường do vi phạm ngày không báo trước 30 ngày: Lương 20.000.000 đồng/tháng : 26 ngày = 769.230 đồng/ngày x 27 ngày = 20.796.210đ

5. Trích đóng BHXH, BHYT tạm tính là 02 tháng theo như cam kết trong hợp đồng

Tổng số tiền: 380.769.210 đồng và yêu cầu tiếp tục tính cho đến khi đưa vụ án ra xét xử.

2. Bị đơn Công ty C do ông Nguyễn Văn C đại diện trình bày:

Công ty C có văn bản trình bày ý kiến về việc nhận chuyển nhượng cổ phần của Công ty C, thay đổi người đại diện theo pháp luật nên quan hệ hợp đồng lao động của bà T và Công ty C trước thời điểm ngày 07/11/2018 (thời điểm bàn giao chủ đầu tư mới hiện nay) thì Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay không có trách nhiệm hay nghĩa vụ gì. Do đó Công ty không chấp nhận bất cứ yêu cầu khởi kiện nào của chị T.

3. Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan Bảo hiểm X- do bà Đinh Thị

Phương H là đại diện theo ủy quyền trình bày:

Về quá trình tham gia đóng bảo hiểm xã hội (BHXH) của chị Hà Thị Minh T tại Công ty Cổ phần Khách sạn C.

Chị Hà Thị Minh T, sinh ngày 17/20/1989, mã số BHXH 7511087078, có quá trình tham gia BHXH tại Công ty Cổ phần Khách sạn C từ tháng 8/2018 đến tháng 10/2018 là 03 tháng, với mức tiền lương tháng đóng BHXH, bảo hiểm y tế (BHYT), bảo hiểm thất nghiệp (BHTN), bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp (BHTNLĐ-BNN) là 6.388.000đ. Trong trường hợp nếu Tòa án tuyên

Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty Cổ phần Khách sạn C đối với chị Hà Thị Minh T là trái quy định của pháp luật và Công ty Cổ phần Khách sạn C phải trả tiền lương cho chị T các tháng không làm việc do lỗi của Công ty, thì Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng BHXH cho người lao động các tháng không làm việc do lỗi của công ty các khoản BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ-BNN là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty là 21,5%, phần phải đóng của người lao động là 10,5% tiền lương tháng làm căn cứ đóng BHXH của chị T và tiền lãi truy thu theo quy định.

4. Quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm:

Tại bản án số: 02/2020/LĐ-ST ngày 26/6/2020 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã:

Áp dụng các Điều 32, Điều 33, Điều 35, Điều 39, Điều 203, Điều 220, Điều 227, Điều 228, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Áp dụng Điều 87 Bộ luật dân sự 2015.

Áp dụng các Điều 22, Điều 36, Điều 37, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Bảo hiểm y tế.

Áp dụng Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T đối với Công ty Cổ phần Khách sạn C về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải thanh toán cho chị T các chế độ sau:

- Lương 07 tháng 26 ngày x 6.388.000/tháng = 50.252.266 đồng.

- Tiền bồi thường 02 tháng lương x 6.388.000đ/tháng = 12.776.000 đồng.

- Tiền bồi thường do vi phạm ngày không báo trước 30 ngày: 6.388.000

đồng/tháng : 26 ngày = 245.692 đồng/ngày x 27 ngày = 6.633.692 đồng.

Tổng số tiền: 69.661.958đ (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một ngàn chín trăm năm mươi tám đồng).

Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng bảo hiểm xã hội cho chị Hà Thị Minh T các tháng không làm việc do lỗi của công ty gồm các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động - bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2018 đến tháng 7 năm 2019 (tổng cộng là 9 tháng) là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty Cổ phần Khách sạn C: 21,5% và phần chị T phải đóng là 10,5% tiền lương tháng (6.388.000 đồng) và tiền lãi truy thu theo quy định.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, nghĩa vụ chịu lãi suất và quyền thi hành án.

5. Kháng cáo: Ngày 28/7/2020, chị Hà Thị Minh T có đơn kháng cáo toàn bộ bản sơ thẩm.

6. Ý kiến của Kiểm sát viên tham gia phiên tòa:

Về việc tuân theo pháp luật tố tụng: Hội đồng xét xử, Thư ký phiên tòa và những người tham gia tố tụng đã tuân thủ đúng, đầy đủ các quy định của Bộ luật tố tụng dân sự.

Về quan điểm giải quyết vụ án: Xét qui trình trình tự ban hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động:

Bản án sơ thẩm nhận định cho rằng đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện là không yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc là không đúng với yêu cầu của đương sự. Tại thời điểm xét xử sơ thẩm thời hạn hợp đồng lao động của chị T đã hết hạn và Công ty Cổ phần Khách sạn C không có nhu cầu nhận chị T trở lại làm việc. Tại phiên tòa phúc thẩm, đại diện theo ủy quyền của bà T vẫn giữ nguyên yêu cầu buộc công ty phải nhận chị T trở lại làm việc. Như vậy việc chị T kháng cáo yêu cầu Công ty Cổ phần Khách sạn C phải nhận chị trở lại làm việc theo hợp đồng đã giao kết là không có cơ sở chấp nhận. Nhưng cách tuyên án của cấp sơ thẩm chưa đúng theo quy định của pháp luật nên cần sửa về cách tuyên đối với nội dung này.

Theo hợp đồng lao động thì mức lương cơ bản của chị T là 6.388.000 đồng. Ngày 01/8/2018, giữa chị T và Công ty Cổ phần Khách sạn C ký kết phụ lục hợp đồng có nội dung ngoài tiền lương cơ bản thì chị T còn được hưởng thêm khoản tiền hiệu quả công việc là 13.612.000 đồng. Mặc khác, theo tài liệu, chứng cứ do Bảo hiểm X cung cấp thì mức lương tham gia bảo hiểm xã hội của chị T là 6.388.000 đồng. Do đó, việc chị T yêu cầu bồi thường với mức lương 20.000.000 đồng/tháng là không có cơ sở chấp nhận.

Đề nghị không chấp nhận kháng cáo của chị Hà Thị Minh T, giữ nguyên bản án sơ thẩm nhưng sửa về cách tuyên đối với yêu cầu buộc công ty nhận chị T trở lại làm việc.

7. Quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho bà T:

Bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái luật. Bản án sơ thẩm nhận định cho rằng đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn đã thay đổi một phần yêu cầu khởi kiện là không yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc là không đúng với yêu cầu của đương sự, trái với phạm vi ủy quyền, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng vì theo quy định của Bộ luật tố tụng dân sự chỉ có người khởi kiện mới có quyền việc thay đổi nội dung yêu cầu khởi kiện.

Bản án sơ thẩm chưa đánh giá đầy đủ chứng cứ, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng về việc sửa chữa, bổ sung, rút một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, qua đó có những nhận định hoàn toàn trái pháp luật mà cấp phúc thẩm không thể khắc phục được. Do đó, đề nghị hủy toàn bộ bản án sơ thẩm, trả hồ sơ cho cấp sơ thẩm xét xử lại theo hướng chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh Tâm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án đã được thẩm tra và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về thủ tục tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn trong hạn luật định nên được chấp nhận xem xét theo trình tự phúc thẩm.

[2] Về thẩm quyền giải quyết, quan hệ pháp luật, pháp luật áp dụng, tư cách đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm xác định chính xác vào đầy đủ.

[3] Xét kháng cáo của nguyên đơn nhận thấy:

[3.1] Về căn cứ và trình tự chấm dứt hợp đồng lao động:

Giữa chị T và Công ty Cổ phần Khách sạn C có giao kết hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019. Bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt Hợp đồng lao động với chị T và cho rằng do chuyển giao Công ty nên không chịu trách nhiệm hay nghĩa vụ gì đối với chị T. Căn cứ theo quy định tại Điều 87, Điều 88, Điều 89, Điều 90, Điều 91, Điều 92, Điều 93 Bộ luật dân sự và quy định về Công ty cổ phần tại Chương

V của Luật doanh nghiệp thì việc Công ty Cổ phần Khách sạn C chuyển nhượng toàn bộ cổ phần cho công ty TNHH T; sau đó, tiến hành thủ tục thay đổi nội dung giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, thay đổi người đại diện theo pháp luật nhưng không làm thay đổi về quyền và nghĩa vụ của Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay. Nên việc xác lập quan hệ hợp đồng lao động và nghĩa vụ trong việc chấm dứt hợp đồng lao động với chị T, Công ty Cổ phần Khách sạn C hiện nay vẫn phải chịu trách nhiệm. Do đó, việc Công ty Cổ phần Khách sạn C chấm dứt hợp đồng lao động với chị T là trái quy định của pháp luật. Tòa án cấp sơ thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị T về việc Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là có căn cứ.

[3.2] Về kháng cáo yêu cầu công ty nhận chị T trở lại làm việc:

Tại các bản trình bày của ông Phạm Đình Đ và ông Dương Đức V là người đại diện theo ủy quyền của nguyên đơn chị Hà Thị Minh T ngày 28/5/2020, ngày 24/6/2020 (BL123-126) thì ông Phạm Đình Đ và ông Dương Đức V chỉ yêu cầu bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trái luật. Sau đó, ông Đ và ông V có đơn xin vắng mặt tại phiên tòa sơ thẩm và không có văn bản trình bày thêm nào khác. Lẽ ra, cấp sơ thẩm nên yêu cầu ông Đ và ông V nêu rõ chị T không yêu cầu trở lại làm việc hay tiếp tục có yêu cầu trở lại làm việc để xử lý trong vụ án, đây là thiếu sót của cấp sơ thẩm. Tuy nhiên, hợp đồng lao động giữa chị T với bị đơn Công ty Cổ phần Khách sạn C là hợp đồng lao động xác định thời hạn 12 tháng từ ngày 01/8/2018 đến ngày 31/7/2019, như vậy thời hạn của hợp đồng lao động sẽ đương nhiên chấm dứt vào ngày 01/8/2019 nếu sau đó giữa hai bên không giao kết hợp đồng lao động mới. Do đó, việc chị T khởi kiện yêu cầu nhận trở lại làm việc trong khi hợp đồng lao động sẽ đương nhiên chấm dứt do hết hạn là không có căn cứ chấp nhận và việc cấp sơ thẩm buộc bị đơn bồi thường tiền lương những ngày không được làm việc đến hết ngày 31/7/2019 là ngày hết hạn hợp đồng lao động là có căn cứ đúng pháp luật. Vì vậy, kháng cáo của chị T yêu cầu hủy án sơ thẩm về phần này là không có căn cứ vì cấp sơ thẩm không vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng đến mức cần thiết phải hủy án như kháng cáo nêu. Nhưng cần sửa án sơ thẩm về cách tuyên đối với phần này.

[3.3] Về kháng cáo của chị T cho rằng mức lương mà cấp sơ thẩm chấp nhận để buộc bị đơn bồi thường cho chị là 6.388.000 đồng/tháng là không chính

xác mà phải áp dụng mức lương theo phụ lục hợp đồng lao động là 20.000.000 đồng, nhận thấy:

Sau khi giao kết hợp đồng lao động vào ngày 01/8/2018, thì cùng ngày Công ty Cổ phần Khách sạn C và chị T ký kết phụ lục hợp đồng số: 191/PLHD về việc thỏa thuận tiền hiệu quả công việc đối với hợp đồng lao động đã ký số: 191/HĐLD là 13.612.000 đồng (mười ba triệu sáu trăm mười hai nghìn đồng), kể cả bảo hiểm xã hội. Chị T và bị đơn xác định lương do chị T nhận trực tiếp ký trên bảng lương giấy không chuyên lương quan ATM hay tài khoản tại ngân hàng và qua xác minh thu thập chứng cứ của Tòa án sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm thì bị đơn không còn lưu giữ chứng từ chứng minh lương của chị T mỗi tháng là 20.000.000 đồng. Xét thấy, kháng cáo về mức lương của chị T là không có căn cứ, bởi khoản tiền lương 13.612.000 đồng theo phụ lục hợp đồng lao động là mức lương theo hiệu quả công việc có làm thì sẽ được hưởng trên hiệu quả công việc thực tế mà chị T được hưởng, tuy rằng chị T bị chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nhưng không thể lấy mức lương 20.000.000 đồng để làm căn cứ tính bồi thường. Vì vậy, không căn cứ chấp nhận kháng cáo của chị T yêu cầu bồi thường với mức lương 20.000.000 đồng/tháng.

Do đó, việc cấp sơ thẩm buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải thanh toán cho chị T tổng số tiền 69.661.958 đồng (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một nghìn chín trăm năm mươi tám đồng) và truy đóng chín tháng BHXH là có căn cứ đúng pháp luật.

[4] Về án phí Lao động phúc thẩm: Chị T không phải chịu theo luật.

[5] Xét quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận; quan điểm của Luật sư bảo vệ quyền lợi cho chị T không phù hợp nhận định của Hội đồng xét xử nên không chấp nhận

các t ên

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ vào khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015.

Áp dụng các Điều 32, Điều 33, Điều 35, Điều 39, Điều 87, Điều 88, Điều 89, Điều 90, Điều 91, Điều 92, Điều 93, Điều 203, Điều 220, Điều 227, Điều 266 của Bộ luật tố tụng dân sự 2015.

Áp dụng các Điều 22, Điều 38, Điều 41, Điều 42, Điều 50, Điều 52, Điều 201, Điều 202 của Bộ luật Lao động năm 2012; Luật Bảo hiểm xã hội; Luật Bảo hiểm y tế.

Áp dụng điểm a khoản 1 Điều 12 của Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử: Không chấp nhận kháng cáo của nguyên đơn chị Hà Thị Minh T, sửa một phần bản án sơ thẩm về cách tuyên.

1. Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T đối với Công ty Cổ phần Khách sạn C về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”.

2. Buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C phải bồi thường cho chị T tổng số tiền: 69.661.958 đồng (sáu mươi chín triệu sáu trăm sáu mươi một nghìn chín trăm năm mươi tám đồng).

3. Công ty Cổ phần Khách sạn C phải lập hồ sơ truy đóng bảo hiểm xã hội cho chị Hà Thị Minh T các tháng không làm việc do lỗi của công ty gồm các khoản bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động – bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2018 đến tháng 7 năm 2019 (tổng cộng là 9 tháng) là 32% gồm: Phần phải đóng của Công ty Cổ phần Khách sạn C: 21,5% và phần chị T phải đóng là 10,5% tiền lương tháng (6.388.000 đồng) và tiền lãi truy thu theo quy định.

4. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của chị Hà Thị Minh T về yêu cầu buộc Công ty Cổ phần Khách sạn C nhận chị Hà Thị Minh T trở lại làm việc.

5. Về án phí lao động sơ thẩm: Công ty Cổ phần Khách sạn C phải chịu 2.089.858 đồng (hai triệu, không trăm tám mươi chín nghìn, tám trăm năm mươi tám đồng).

6. Án phí lao động phúc thẩm: Chị Hà Thị Minh T thuộc trường hợp được miễn án phí nên không phải chịu theo luật.

Kể từ ngày người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án, nếu người phải thi hành án không thanh toán số tiền trên, thì hàng tháng người phải thi hành án còn phải thanh toán cho người được thi hành án số tiền lãi theo mức lãi

suất quy định tại Điều 357 và Khoản 2, Điều 468 của Bộ luật Dân sự năm 2015, tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án dân sự, người phải thi hành án dân sự có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc bị cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6, 7 và 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án dân sự.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án./.

Nơi nhận:

- Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai;
- Tòa án nhân dân TP.Biên Hòa;
- Đương sự;
- Chi cục Thi hành án dân sự TP.Biên Hòa;
- Lưu.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

(đã ký)

Trần Thị Thanh Hà

PHỤ LỤC 11

TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

Bản án số: 12/2020/LĐ-PT

Ngày: 25-5-2020

V/v tranh chấp đơn phương chấm
dứt hợp đồng lao động

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN
TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán - Chủ tọa phiên tòa: Ông Phạm Thành Dương.

Các Thẩm phán: Ông Trần Vĩnh Yên Ông Vũ Hồng Luyện

- Thư ký phiên tòa: Ông Lê Huy Công – Thư ký tòa án nhân dân tỉnh Đồng

- Đại diện Viện Kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tham gia phiên tòa: Bà Đặng Thị Thanh Tâm - Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 25 tháng 5 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số 08/2020/TLPT-LĐ ngày 14 tháng 02 năm 2020 về việc “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử số 04/2020/QĐ-PT ngày 03 tháng 3 năm 2020 và Quyết định hoãn phiên tòa số 14/2020/QĐ-PT ngày 11/5/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai giữa các đương sự:

- Nguyên đơn: Ông Nguyễn Trung Đ, sinh năm 1976.

Địa chỉ: Chung cư A, phường B, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn: Ông Hoàng Trọng Đ – Luật sư thuộc Công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên Luật M, Đoàn luật sư tỉnh Đồng Nai.

- Bị đơn: Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V).

Địa chỉ: khu phố D, phường E, thành phố C, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Đặng Thê Kh – Chủ tịch Hội đồng quản trị.

Người đại diện theo ủy quyền:

1. Bà Lê Thị Hồng H, sinh năm 1974. Địa chỉ: phường F, quận G, thành phố Hồ Chí Minh. (Văn bản ủy quyền ngày 08/7/2019).

2. Bà Nguyễn Thị Thu H, sinh năm 1976. Địa chỉ: khu phố H, phường I, thành phố B, tỉnh Đồng Nai. (Văn bản ủy quyền ngày 23/9/2019).

Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho bị đơn: Ông Lê Đức Th, Luật sư thuộc Văn phòng luật sư H, Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh.

- *Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan:* Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ: khu phố K, phường L, thành phố B, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật: Ông Phạm Minh Th, sinh năm 1968 – Chức vụ: Phó Giám đốc phụ trách, điều hành.

Người đại diện theo ủy quyền: Bà Đinh Thị Phương H, sinh năm 1976 – Chức vụ: Phó Chánh Văn phòng (Văn bản ủy quyền ngày 15/8/2018).

- *Người kháng cáo:* Nguyên đơn ông Nguyễn Trung Đ (Ông Đ, bà H, bà H, Luật sư Đ, Luật sư Th - có mặt; bà H có đơn xin xét xử vắng mặt).

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo nội dung bản án sơ thẩm

- *Theo nguyên đơn trình bày:*

Ông Nguyễn Trung Đ vào làm việc cho Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L từ ngày 09/6/2014. Sau 02 tháng thử việc ngày 10/8/2014 Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L ký hợp đồng lao động số: 20140609-020/HĐLĐ, loại hợp đồng lao động: xác định thời hạn, công việc là nhân viên phòng vận tải (công việc cụ thể là nhân viên điều độ), mức lương thực lãnh 6.000.000đồng/tháng, thời hạn hợp đồng từ ngày 10/8/2014 đến ngày 09/8/2015.

Ngày 09/8/2015, hợp đồng lao động hết hạn, Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L không thực hiện ký lại hợp đồng lao động mới nhưng ông Nguyễn Trung Đ vẫn tiếp tục làm việc nên hợp đồng xác định thời hạn đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Công việc làm nhân viên

điều độ. Mức lương 5.000.000đồng/tháng.

Trong thời gian làm việc hơn 13 tháng ông Nguyễn Trung Đ luôn hoàn thành nhiệm vụ, đến tháng 6 năm 2015 vợ ông Nguyễn Trung Đ sinh con. Do hoàn cảnh gia đình neo đơn không có người chăm sóc, tháng 6 năm 2015 ông Nguyễn Trung Đ có xin chị Nh – Phó Giám đốc Công ty cho ông Đ được nghỉ không lương 01 tháng và chị Nh đã đồng ý và bảo ông Nguyễn Trung Đ đến phòng hành chính

nhân sự viết đơn. Ông Nguyễn Trung Đ gặp chị H, chị H đưa cho ông Đạt đơn xin thôi việc (vì không có mẫu đơn xin nghỉ không lương) và có hỏi ông Đ nghỉ 01 tháng ông có đi làm lại không. Ông Đ trả lời là chỉ nghỉ 01 tháng thôi và đi làm lại bình thường. Bà H nói cứ viết và ký tên đi đơn này chỉ để theo dõi không ảnh hưởng gì đâu. Do ông Đ vẫn là người của Công ty nên ông Đ còn được Công ty trợ cấp 500.000đồng cho nhân viên có con mới sinh.

Ngày 24/5/2015 Công ty có thư mời nhận việc và ông Nguyễn Trung Đ đã đến Công ty làm lại công việc điều độ và hưởng lương và các chế độ như trừ trước đã hưởng. Trong khoản thời gian này ông Nguyễn Trung Đ và chị Nh đã trao đổi với nhau. Ông Nguyễn Trung Đ vẫn làm công việc cũ và học thêm. Sau 01 tháng là bắt tay vào đi làm ca đêm. Ông Nguyễn Trung Đ vẫn đi làm bình thường.

Ngày 10/7/2015 ông Nguyễn Trung Đ có bàn giao hồ sơ với Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L, lý do bàn giao là do ông Đ xin nghỉ việc không lương 01 tháng.

Công ty không giải quyết chế độ cho ông Đạt chỉ trao đổi là hỗ trợ 01 tháng lương nhưng ông Đạt không đồng ý.

Ngày 20/10/2015 theo ngày đã đánh sẵn trong thông báo nhưng thực chất là ngày 23/10/2015 chị Mai A mới điện thoại cho ông Nguyễn Trung Đ và nói lên nhận thông báo số: 3315/TB.TVTCLB chấm dứt thử việc đối với ông Nguyễn Trung Đ kể từ ngày 24/10/2015. Thực tế ông Nguyễn Trung Đ chỉ xin nghỉ không lương 01 tháng, hết thời gian nghỉ Công ty thông báo đến làm việc lại là bình thường chứ không phải đến Công ty học cho cứng và vẫn hưởng lương các chế độ như cũ. Công ty ra thông báo không ký lại hợp đồng thử việc (không có hợp đồng thử việc).

Ông Nguyễn Trung Đ chấp nhận nghỉ nhưng ông Đ yêu cầu Công ty hỗ trợ cho ông Đ 02 tháng lương, Công ty không chấp nhận. Sau đó ông Nguyễn Trung Đ nhận quyết định số: 4415 ngày 23/10/2015 với nội dung chấm dứt hợp đồng lao

động với lý do hết hạn hợp đồng.

Ông Nguyễn Trung Đ yêu cầu Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L trả cho ông các khoản sau:

- Trả tiền lương cho ông Nguyễn Trung Đ trong thời gian không được làm việc tại Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng Long Bình từ ngày 24/10/2015 đến ngày 30/9/2019. Thời gian là 47 tháng 05 ngày x 6.000.000đồng = 283.153.846đồng.

- Đóng tiền BHXH, BHYT và trợ cấp thất nghiệp từ tháng 11 năm 2015 đến tháng 9 năm 2019 là = 58.560.000 đồng.

- Bồi thường 02 tháng tiền lương theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động 12.000.000đồng.

- Ông Đạt không yêu cầu Công ty nhận trở lại làm việc nên yêu cầu bồi thường ít nhất 02 tháng tiền lương: 6.000.000đồng x 2 = 12.000.000đồng.

- Bồi thường 44 ngày không báo trước: 10.153.846đồng.

Tổng cộng: 375.867.692đồng.

- Theo người đại diện bị đơn trình bày:

Tháng 6 năm 2016, ông Nguyễn Trung Đ có liên hệ phòng hành chính nhân sự và thông báo gia đình có việc nên xin nghỉ để giải quyết việc nhà. Phòng hành chính nhân sự đã hướng dẫn ông Đ hoàn tất Đơn xin thôi việc theo mẫu HR23-14/BM-TVTCLB.

Trong đơn xin thôi việc có đầy đủ chữ ký của người viết đơn, quản lý trực tiếp của ông Đ, phòng hành chính nhân sự và Ban giám đốc.

Việc ông Đ xin nghỉ đã được Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L chấp thuận bằng việc ra Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015. Thời gian thôi việc kể từ ngày 11/7/2015 (sau ngày ông Đ chính thức bàn giao toàn bộ công việc).

Khi người lao động nghỉ việc, Công ty có gửi người lao động 01 bản quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB về việc chấm dứt hợp đồng lao động (bản gốc), tuy nhiên các giấy tờ này về nguyên tắc người lao động luôn được cung cấp nên Công ty đã chuyển cho người lao động mà không làm biên nhận.

Công ty cũng đã làm thủ tục chốt sổ bảo hiểm do nghỉ việc cho người lao động. Trong hồ sơ chốt sổ theo quy định của cơ quan bảo hiểm, Công ty phải cung cấp quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB để cơ quan bảo hiểm có đủ cơ sở giải quyết. Vì vậy, việc cơ quan bảo hiểm đồng ý chốt sổ cho người lao động đến tháng 6 năm 2015 là phù hợp vì đối với các trường hợp nghỉ việc trước ngày 15 thì Công ty không phải nộp bảo hiểm của tháng đó.

cảng L phải hủy quyết định cho thôi việc, trả tiền lương cho ông Đ trong những tháng ông Đ không được làm việc do lỗi của Công ty. Trong trường hợp này, Bảo

hiểm xã hội tỉnh sẽ truy thu tiền đóng ãnong bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp của Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L và của ông Nguyễn Trung Đ căn cứ trên hợp đồng lao động, quyết định của Tòa án, thời điểm Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng Long

Bình lập hồ sơ truy thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp từ tháng 11 năm 2015 đối với trường hợp của ông Nguyễn Trung Đạt.

Tại bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa đã quyết định:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ đối với Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V) về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm.

Ngày 10/10/2019 ông Đ nộp đơn kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn ông Hoàng Trọng Đ tại phiên tòa phúc thẩm trình bày:

Ngày 09/6/2014 ông Đ vào Công ty thử việc 02 tháng, đến ngày 10/8/2014 ông Đ và Công ty ký hợp đồng xác định thời hạn 01 năm, hết hạn là ngày 10/8/2015. Theo Điều 22 Bộ luật lao động đây là hợp đồng xác định thời hạn. Ngày 22/6/2015 do hoàn cảnh gia đình ông Đ xin nghỉ không lương trong thời gian ngắn để chăm sóc gia đình và làm đơn theo hướng dẫn của chị H nhân viên phòng nhân sự, ngày 11/7/2015 ông Đ bắt đầu được Công ty đồng ý cho nghỉ không lương, trong thời gian nghỉ nhân viên phòng nhân sự có gọi điện thoại cho ông Đ cùng thống nhất là ngày 24/8/2015 ông Đ đi làm lại bình thường. Ngày 24/8/2015

ông Đ đến Công ty nhận thư mời nhận việc ông Đ ký và tiếp tục công việc của mình như trước đây. Hết thời gian hợp đồng ông Đ vẫn tiếp tục làm việc tại Công ty, hưởng các phụ cấp tại công ty, Công ty và ông Đ không ký hợp đồng lao động mới. Hợp đồng lao động xác định thời hạn: 20140609-020/HĐLĐ hết hạn từ ngày 10/8/2015, ông Đạt vẫn làm việc tại Công ty đến ngày 23/10/2015 nên hợp đồng đã giao kết trở thành hợp đồng không xác định thời

hạn theo Khoản 2, Điều 22 của Bộ luật lao động. Ngày 23/10/2015 Công ty đưa và yêu cầu ông Đ ký nhận Thông báo số: 3315/TB-TVTCLB ngày 20/10/2015 về việc chấm dứt thử việc đối với ông Đ. Tại sao thông báo 3315 có nội dung “kết thúc thời gian thử việc...” trong khi ông Đ thử việc 02 tháng từ ngày 9/6/2014 đến hết ngày 09/8/2014 theo quy định tại Điều 27 của Bộ luật lao động là chỉ thử việc 01 lần. Công việc ông Đ luôn làm rất chăm chỉ, hết lòng để làm tốt công việc nên không thể nói ông Đ quay trở lại để thử việc. Không thể coi thư mời nhận việc là hợp đồng vì nội dung không thể hiện thời gian thử việc, lương thử việc và các nội dung liên quan tới thử việc theo Điều 26 của Bộ luật lao động. Ông Đ bị Công ty đơn phương cho nghỉ việc kể từ ngày 24/10/2015 mà không hề có sự báo trước vi phạm Điều 38 Bộ luật lao động. Theo Điều 41 Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ là trái pháp luật, Công ty phải nhận ông Đ chờ lại làm việc đồng thời trả tiền lương, BHXH, ... theo quy định tại Điều 42 Bộ luật lao động

Quyết định 3115/QĐTV-TVTLB ngày 11/7/2015 chỉ được ban hành để hợp thức hóa khi Công ty bị khởi kiện vì từ tháng 7 đến tháng 8 năm 2015 Công ty không giao cho ông Đ và BHXH và khoảng thời gian này vẫn chuyển lương cho ông Đ và không có sự gián đoạn về việc Công ty trả lương cho ông Đ từ khi ông vào Công ty làm đến ngày Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật ngày 23/10/2015.

Quyết định 4415/QĐTV-TVTLB ngày 23/10/2015 có nội dung lý do thôi việc: hết thời hạn hợp đồng. Như vậy hết hạn hợp đồng là hợp đồng nào. Tại phiên tòa sơ thẩm, quan điểm của Đại diện viện kiểm sát và chủ tọa phiên tòa thể hiện trong hồ sơ vụ án là chấp nhận yêu cầu khởi kiện nhưng do ý kiến hai Hội thẩm trái ngược nên bản án sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện. Đề nghị HĐXX phúc thẩm hủy án để về cấp sơ thẩm làm rõ vấn đề nêu trên. Từ những phân tích trên đề nghị Hội đồng xét xử chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

- Người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho nguyên đơn ông Lê Đức Th tại phiên tòa phúc thẩm trình bày:

Thứ nhất, trình tự tố tụng tại tòa án cấp sơ thẩm là đúng quy định của pháp luật

Thứ hai, Tòa án cấp sơ thẩm xét xử là đúng quy định chúng tôi hoàn toàn đồng với nội dung bản án sơ thẩm .

Thứ ba, về nội dung vụ việc, Công ty và ông Đ ký hợp đồng lao động số

20140609-02/HĐLĐ thuộc loại hợp đồng xác định thời hạn từ 10/8/2014 đến 09/8/2015. Trong thời gian thực hiện hợp đồng ông Đ có đơn xin thôi việc nên ngày 11/7/2015 Giám đốc công ty có Quyết định số 3115/QĐTV-TVTCLB về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông Đ là phù hợp với Khoản 3 Điều 36 Bộ luật lao động. Ông Đ khởi kiện cho rằng Công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật là không có cơ sở. Ông Đ ký đơn xin thôi việc trong trạng thái tinh thần thể chất bình thường và nhận thức được khi ông ký đơn xin thôi việc, Công ty ra quyết định thôi việc là thể hiện ý chí nguyện vọng của ông Đ. Hơn nữa việc nhận Quyết định thôi việc hơn một năm ông không có ý kiến thắc mắc gì. Tại phiên tòa nguyên đơn vẫn nêu ra một số căn cứ cho rằng Công ty có mời anh làm việc lại nhưng điều này không làm thay đổi bản chất của sự việc vì trong đơn khởi kiện ông Đ không đồng ý theo Quyết định 3115 của Công ty về việc cho ông Đ thôi việc. Cụ thể ông Đ khởi kiện theo hợp đồng 20140609-02/HĐLĐ và yêu cầu giải quyết các quyền lợi cũng trên cơ sở hợp đồng này và trên Quyết định thôi việc, vừa muốn viện dẫn những cơ sở mà Công ty có mời ông Đ trở lại làm việc là không phù hợp.

Do đó, đề nghị HĐXX giữ nguyên bản án sơ thẩm.

- Ý kiến của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai tại phiên tòa phúc thẩm:

Về thủ tục kháng cáo: kháng cáo trong thời hạn luật định nên được xem xét theo thủ tục chung.

Về việc tuân theo pháp luật của Thẩm phán và Hội đồng xét xử, của các đương sự là đúng với các quy định của pháp luật. Các đương sự đã thực hiện quyền

Về nội dung kháng cáo: Xét kháng cáo thấy rằng:

+ Đối với Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015.

Việc ông Đ cho rằng Công ty ban hành quyết định số: 3115/QĐTV- TVTCLB về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Đ là không đúng vì trong thời gian làm việc hơn 13 tháng ông Nguyễn Trung Đ luôn hoàn thành nhiệm vụ, đến tháng 6 năm 2015 vợ ông Đ sinh con, do hoàn cảnh gia đình neo đơn không có người chăm sóc, nên ông Đ có xin chị Nh – Phó Giám đốc Công ty cho ông Đ được nghỉ không lương 01 tháng, chị Nh đã đồng ý và yêu cầu ông Đ đến phòng hành chính nhân sự viết đơn:

Xét HĐLĐ số 20140609-020/HĐLĐ ngày 10/8/2014 của Công ty cổ phần tiếp vận Tân cảng L đối với ông Đ, thì thời hạn hợp đồng đến ngày 09/8/2015 hết hạn. Tuy nhiên vào ngày 22/6/2015 ông Đ có làm đơn xin thôi việc gửi

phòng hành chính nhân sự, trong đơn ông nêu rõ lý do: bận công việc gia đình đồng thời cũng bàn giao công tác, phương tiện, tài sản phục vụ công việc của bộ phận vào ngày 10/7/2015. Trong đơn xin thôi việc có đầy đủ chữ ký của người viết đơn, quản lý trực tiếp của ông Đ, phòng hành chính nhân sự và Ban giám đốc.

Ông Đ cho rằng ông chỉ xin nghỉ không lương 01 tháng và lúc đó công ty không có mẫu nghỉ việc không lương nên ông Đ viết và ký vào mẫu đơn nghỉ việc là không có cơ sở chấp nhận. Căn cứ trên đơn xin nghỉ việc của ông Đ công ty đã chấp thuận bằng việc ra Quyết định số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015. Thời gian thôi việc kể từ ngày 11/7/2015. Việc công ty ra QĐ số: 3115/QĐTV-TVTCLB ngày 11/7/2015 là có cơ sở. Ông Đ không có ý kiến gì đối với Quyết định này nên không đặt ra xem xét.

+ Đối với Quyết định số 4415/QĐTV-TVTCLB ngày 23/10/2015.

Ngày 24/8/2015 công ty có thư mời nhận việc gửi cho ông Nguyễn Trung Đ, mời ông Đ đến công ty làm việc với công việc là nhân viên điều độ. Trình độ chuyên môn khi công ty tuyển dụng ông là trình độ Đại học.

Mặc dù công ty không ký hợp đồng thử việc với ông Đ, tuy nhiên trong thư mời nhận việc có thể hiện những vấn đề cơ bản như công việc phải làm, thời gian làm việc, lương, các khoản phụ cấp, chế độ tăng lương theo quy định giống như nội dung một hợp đồng thử việc. Bản thân công ty vẫn đóng bảo hiểm cho ông Đ tháng 9, tháng 10 năm 2015. Do đó thư mời nhận việc này được coi là hợp đồng thử việc.

Vào ngày 20/10/2015 công ty có thông báo số 3315/TB-TVTCLB về việc chấm dứt thử việc đối với ông Đ. Trong thông báo thể hiện: sau khi kết thúc thời gian thử việc, kết quả công việc của ông Đ chưa phù hợp với yêu cầu của công ty nên công ty chấm dứt thử việc và không ký hợp đồng lao động với ông.

Căn cứ theo K1 Điều 27 BLLĐ quy định về thời gian thử việc: không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn kỹ thuật từ cao đẳng trở lên”.

Ngày 23/10/2015 công ty có Quyết định số 4415/QĐTV-TVTCLB quyết định cho thôi việc đối với ông Đ. Như vậy công ty đã thông báo cho ông biết trước 3 ngày trước khi ra QĐ cho thôi việc đối với ông Đ là đảm bảo đúng quy định của pháp luật. Yêu cầu của ông Đ là không có cơ sở nên không được chấp nhận.

Từ những nhận định trên, việc Tòa án cấp sơ thẩm tuyên xử như bản án sơ thẩm là có căn cứ, đúng theo quy định của pháp luật, kháng cáo của nguyên đơn là

không có cơ sở chấp nhận.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Đơn kháng cáo của nguyên đơn thực hiện đúng qui định của pháp luật nên được chấp nhận xem xét theo thủ tục phúc thẩm.

[2] Về quan hệ pháp luật và tư cách đương sự: Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ.

[3] Việc giao kết hợp đồng lao động số: 20140609-020/HĐLĐ ngày 10/8/2014, thời hạn một năm giữa ông Nguyễn Trung Đ và Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L được các đương sự thừa nhận nên không cần phải chứng minh.

Phạm vi yêu cầu khởi kiện việc chấm dứt hợp đồng thử việc theo quyết định số 4415 và quyết định đồng ý cho thôi việc số 3315 nguyên đơn không yêu cầu hủy nên Hội đồng xét xử không xem xét hủy các quyết định này.

Toàn bộ tài liệu gồm có hợp đồng lao động cũng như các văn bản giấy tờ liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động theo đơn xin nghỉ việc, ông Đ cho rằng công ty không giao cho ông, công ty cho rằng đã giao cho ông Đ nhưng không yêu cầu ký nhận. Vấn đề này còn mâu thuẫn lời khai nhưng thực tế quá trình làm việc của ông Đ trong công ty đã chứng minh ông đã được nhận đầy đủ các văn bản có

liên quan đến việc giao kết hợp đồng lao động và việc Công ty chấp nhận cho ông thôi việc, cụ thể:

[4] Hợp đồng lao động số: 20140609-020/HĐLĐ thời hạn hợp đồng từ ngày 10/8/2014 đến ngày 09/8/2015, hợp đồng có chữ ký của ông Đ và Đại diện theo pháp luật của Công ty, ông Đ cho rằng anh không nhận được hợp đồng lao động, nhưng thực tế anh đã làm việc đúng thỏa thuận trong hợp đồng và không thắc mắc gì, chứng tỏ ông đã nhận được bản hợp đồng này. Hợp đồng hết hạn ngày 10/8/2015 nhưng ngày 22/6/2015 ông Đ đã nộp đơn xin thôi việc. Ông cho rằng ký vào đơn xin thôi việc nhưng mục đích là xin phép bà Nh – Phó giám đốc Công ty cho nghỉ việc không hưởng lương 01 tháng, vì phòng nhân sự không có mẫu nghỉ việc không lương, lời trình bày này của ông Đ không có chứng cứ chứng minh. Theo hồ sơ Công ty cung cấp, ngày 22/6/2015 ông Đ nộp đơn xin thôi việc, ngày 10/7/2015 ông Đ đã ký vào biên bản bàn giao toàn bộ công việc và các phương tiện phục vụ

công việc cho người khác; ngày 11/7/2015 Công ty ban hành quyết định chấm dứt Hợp đồng lao động số: 3115/QĐTV-TVTCLB với lý do cho thôi việc theo đơn xin nghỉ việc. Ông Đ cho rằng ông đã thỏa thuận với Công ty thay đổi hợp đồng là xin tạm nghỉ việc một tháng không lương chứ không phải xin thôi việc nhưng không chứng minh được. Thực tế hồ sơ xin thôi việc của ông Đ do Công ty cung cấp cho Tòa án hoàn toàn phù hợp Đơn xin thôi việc, biên bản bàn giao và phù hợp với thời gian lao động thực tế của ông Đ trong Công ty, phù hợp với những khoản tiền lương, và hồ sơ bảo hiểm xã hội Công ty đánh đóng cho ông Đạt.

Ngày 24/8/2015, sau một thời gian hơn một tháng nghỉ việc, chính ông Đ lại tiếp tục xin vào làm việc lại tại Công ty và ông đã ký tên vào Thư mời nhận việc do Công ty phát hành. Việc ông Đ xin vào nhận việc lại chứng tỏ thủ tục xin thôi việc của ông Đ đã được thực hiện xong mà ông không thắc mắc hoặc có ý kiến gì khác. Công ty cũng đã chốt sổ bảo hiểm xã hội cho ông Đ đến hết tháng 6/2015, phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ Bảo hiểm xã hội tỉnh Đồng Nai cung cấp cho Tòa án. Công ty thỏa thuận đồng ý tiếp tục đóng thêm bảo hiểm xã hội cho ông Đạt trong thời gian thử việc mới là hoàn toàn có lợi cho ông, không vi phạm điều cấm của pháp luật.

Ông Đ thử việc từ ngày 24/8/2015 theo Thư mời nhận việc. Tất cả chế độ của ông Đ ghi trong thư mời nhận việc ghi rõ là theo thỏa thuận riêng, do ông Đ là công nhân cũ nên việc Công ty ưu ái thỏa thuận mức lương tương đồng và cam kết đóng bảo hiểm cho ông Đạt trong thời gian thử việc hoàn toàn phù hợp với qui định của pháp luật. Công việc của ông Đ cần thời gian thử việc là 02 tháng theo qui định tại khoản 1 Điều 27 của Bộ luật lao động. Trước khi hết thời gian thử việc, dù pháp luật không bắt buộc, nhưng ngày 20/10/2015 công ty đã ban hành văn bản số 3315 thông báo cho ông Đ sẽ chấm dứt thử việc vào ngày cuối cùng của thời gian thử việc, dù không cần thiết nhưng hành động này cho thấy công ty có sự tôn trọng đối với ông Đ.

Ông Đ cho rằng, khi làm thủ tục xin nghỉ không lương, ông đã bị chị Lê Thị H, nhân viên phòng Hành chính Nhân sự và bà Thanh Nh, Phó giám đốc Công ty cố tình lừa dối, gài bẫy ông. Nhưng tại phiên tòa phúc thẩm, ông thừa nhận không

có mâu thuẫn gì với chị H, bà Nh, ngược lại ông còn khai rằng ông là người quen do ông Khôi Giám đốc Công ty nhận vào, chị H gần như là học trò do ông hướng dẫn công việc, nên không chứng minh được động cơ, mục đích gài bẫy

của hai người này đối với ông. Ông cũng không chứng minh được ông ký vào Đơn xin thôi việc và Thư mời nhận việc là do bị cưỡng ép.

Trong quyết định số 4415 cho ông Đ thôi việc, ở phần đầu của quyết định ghi rõ căn cứ vào Thư mời nhận việc đã ký giữa Công ty với ông Đ, nhưng tại Điều 1 ghi lý do thôi việc là hết thời hạn hợp đồng là không chính xác, nhưng không ảnh hưởng đến bản chất của quyết định 4415 là chấm dứt thử việc với ông Đ.

Thủ tục chốt sổ bảo hiểm của Công ty chậm hơn 30 ngày nhưng không làm thay đổi bản chất của vấn đề

Từ những phân tích trên cho thấy, không có căn cứ để chấp nhận kháng cáo của ông Đ, cần giữ nguyên quyết định của bản án sơ thẩm.

[5] Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm và phúc thẩm

[6] Quan điểm của các người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của nguyên đơn không phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ và HĐXX nên không được chấp nhận. Quan điểm của các người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của bị đơn phù hợp với chứng cứ tại hồ sơ và HĐXX nên được chấp nhận.

[7] Quan điểm của Đại diện Viện kiểm sát về việc giải quyết tranh chấp phù hợp với chứng cứ và kết quả tranh tụng tại phiên tòa nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên,

QUYẾT ĐỊNH:

- Căn cứ vào khoản 1 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự: Không chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Trung Đ, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 11/2019/LĐ-ST ngày 30 tháng 9 năm 2019 của Tòa án nhân dân thành phố Biên Hòa.

- Áp dụng Điều 27, Điều 36, Điều 38, Điều 41 của Bộ luật Lao động; điểm đ khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 Ủy ban thường vụ Quốc Hội.

1. Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Trung Đ đối với Công ty cổ phần tiếp vận tân cảng L (nay là Công ty cổ phần vận tải V) về tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

2. Ông Nguyễn Trung Đ được miễn án phí Lao động sơ thẩm và phúc thẩm. Bản án phúc thẩm có hiệu lực kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận

- Đương sự;
- TAND TP Biên Hòa;
- VKS.ND tỉnh Đồng Nai;
- Chi cục THA.DS TP Biên Hòa;
- Lưu: VT, hồ sơ vụ án

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM
THẨM PHÁN - CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Phạm Thành Dương

PHỤ LỤC 12

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Bản án số: 23/2020/LĐ-PT ngày 18 - 9 -

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

2020

V/v: “*Tranh chấp đơn phương
chấm dứt hợp đồng lao động*”

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- *Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có: Thẩm phán – Chủ tọa
phiên tòa: Ông Trần Thanh Phong Các Thẩm phán: Ông Ngô Thanh Sỹ*

Bà Trần Thị Thanh Hà

- *Thư ký phiên tòa: Ông Nguyễn Vũ Bảo - Thư ký Tòa án, Tòa án
nhân dân tỉnh Đồng Nai.*

- *Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đỗ Thị Yến -
Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.*

Ngày 18 tháng 9 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử
phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 05/2020/TLPT-DS ngày 14 tháng 02
năm 2020 về “*Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động*”.

Do Bản án lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019
của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú, tỉnh Đồng Nai bị kháng cáo.

Theo Quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 25/2020/QĐ-PT ngày
23 tháng 7 năm 2020; Quyết định tạm ngừng phiên tòa phúc thẩm số:
37/2020/QĐPT-LĐ ngày 21 tháng 8 năm 2020; Thông báo thời gian tiếp
tục phiên tòa số: 18/TB-TA ngày 10 tháng 9 năm 2020 của Tòa án nhân
dân tỉnh Đồng Nai, giữa các đương sự:

- *Nguyên đơn: Ông Trương Hiếu T, sinh năm: 1974.*

Hộ khẩu thường trú: Tổ A, khu B, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Địa chỉ hiện nay: Tổ E, khu B, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai. (có mặt)

- *Bị đơn: Quỹ tín dụng nhân dân PL.*

Địa chỉ: Ấp F, xã G, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của bị đơn: Ông Phan S, sinh năm: 1958 –

Chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị. (có mặt)

- Người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan:

Bảo hiểm xã hội huyện D.

Địa chỉ: Đường H, khu I, thị trấn C, huyện D, tỉnh Đồng Nai.

Người đại diện theo pháp luật của Bảo hiểm xã hội huyện D: Ông **Lê Dũng P** –
Chức vụ: Giám đốc.

Người đại diện theo ủy quyền của Bảo hiểm xã hội huyện D: Ông **Nguyễn Văn M**, sinh năm: 1977 – Chức vụ: Phó giám đốc (được ủy quyền theo Văn bản ủy quyền ngày 17 tháng 5 năm 2019. (vắng mặt)

- Người kháng cáo: Bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo đơn khởi kiện, đơn khởi kiện bổ sung, bản tự khai, bản giải trình, quá trình giải quyết vụ án và đơn yêu cầu xét xử vắng mặt, nguyên đơn ông Trương Hiếu T trình bày:

Ông được thành viên Quỹ tín dụng nhân dân PL (viết tắt QTDNDPL) tín nhiệm bầu giữ chức vụ thành viên Hội đồng quản trị kiêm Giám đốc từ tháng 09 năm 2012 đến tháng 9 năm 2016. Được Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai chuẩn y theo Quyết định số: 111/QĐ-ĐNA6 ngày 16 tháng 7 năm 2012 đối với nhiệm kỳ I (2012 – 2014) về việc chuẩn y danh sách Hội đồng quản trị của QTDNDPL và Văn bản số: 337/ĐNA6 ngày 24 tháng 3 năm 2015 của Giám đốc Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai về việc chấp thuận dự kiến chức danh Giám đốc điều hành QTDND PL nhiệm kỳ II (2015 – 2019). Ngày 16 tháng 4 năm 2015, Hội đồng quản trị quyết định bổ nhiệm chức vụ Giám đốc điều hành đối với ông theo Quyết định số: 13/2015/QĐ.

Từ tháng 10 năm 2016, ông bị đình chỉ chức vụ Giám đốc điều hành QTDND PL theo Kết luận số: 1343/KL-ĐNA6 ngày 14 tháng 10 năm 2016 của Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai do có một số sai phạm trong công tác cho vay tại QTDND PL, và Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai yêu cầu Hội đồng quản trị QTDND PL tiến hành miễn nhiệm chức vụ Giám đốc đối với ông và bầu bổ sung Giám đốc mới để thực hiện vai trò điều hành tại QTDND PL. Ngày 26 tháng 9 năm 2016, Quỹ tín dụng ban hành Thông báo số: 04/HĐQT về việc phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận công tác tại QTDND PL gửi ban điều hành trong đó phân công ông trong thời gian bị tạm đình chỉ công tác phải hoàn thành các nhiệm vụ bàn giao công việc điều hành, hồ sơ sổ sách báo cáo, chịu sự phân công thu hồi nợ. Về nghĩa vụ ông

được nhận mức lương cơ bản bằng hệ số của CBTD, Tiền lương được hưởng bằng 70% số

tiền lương trước đây ông được hưởng (Đã trừ đi phụ cấp chức vụ, phục cấp trách nhiệm), tham dự họp Hội đồng quản trị nhưng không được biểu quyết. Ngày 03 tháng 10 năm 2016, QTDNDPL ban hành Quyết định phân công thu hồi nợ số: 07/2016/QĐ-HĐQT đối với ông khắc phục những sai phạm sau Thanh tra của Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai. Ngày 24 tháng 10 năm 2016, Hội đồng quản trị ban hành Nghị quyết số: 12/2016/NQ về việc báo cáo hoạt động QTDNDPL 09 tháng đầu năm 2016 và chỉ tiêu hoạt động kinh doanh 10 tháng năm 2016, nội dung trong đó cũng thống nhất trách nhiệm cá nhân của ông như trên.

Ngày 28 tháng 3 năm 2017, Hội đồng quản trị đã ban hành Quyết định số: 03/2017/QĐ-HĐQT về việc miễn nhiệm chức danh giám đốc đối với ông. Đến tháng 4 năm 2017, Quỹ tín dụng PL đã tổ chức Đại hội thành viên và cơ cấu lại thành viên Hội đồng quản trị, thành viên Ban kiểm soát, giám đốc điều hành và ông không được cơ cấu vào các chức danh trên.

Trong thời gian chờ Ban giám đốc mới của Quỹ tín dụng PL bố trí công việc mới và ký kết hợp đồng làm việc tại QTDND PL thì ông vẫn đến QTDND PL làm việc bình thường: Như tư vấn khách hàng về vay vốn, huy động vốn và thu hồi các khoản nợ đến hạn và quá hạn như trước khi bị đình chỉ chức vụ ông từng làm. Tuy nhiên, mãi đến hết tháng 06 năm 2017, ông vẫn chưa được Ban giám đốc mới ký kết hợp đồng lao động và cũng không thực hiện theo Điều 44 của Luật lao động về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; và Điều 46 của Luật lao động về việc xây dựng phương án lao động khi sắp xếp lại công việc trong trường hợp thay đổi cơ cấu.

Trong thời gian này, Ban giám đốc đã trả lương cho ông không phù hợp với quy định về mức lương tối thiểu vùng mà Chính phủ quy định tại huyện D trong năm 2017 là 2.900.000 đồng cộng thêm 7% lao động đã qua đào tạo tay nghề và Quy chế tiền lương tại QTDND PL, cụ thể trong tháng 05 năm 2017, Phó giám đốc ông Nguyễn Chính H ký duyệt bảng lương ông được hưởng là

657.000 đồng (chưa trừ bảo hiểm) chỉ gần bằng 25% mức lương tối thiểu vùng (2.900.000đ) và chưa bằng 12% mức lương ông được hưởng theo quy chế QTDND PL (5.895.700 đồng); tháng 06 năm 2017 mức lương được duyệt

là

2.062 đồng (chưa trừ bảo hiểm). Hai lần Phó giám đốc ký duyệt bảng lương nhưng ông đã từ chối nhận và không ký vào bảng lương.

Qua nhiều lần trao đổi với ông Vũ Đình D – Chủ tịch Hội đồng quản trị và ông Nguyễn Chính H về mức lương đã ký duyệt đối với ông là quá thấp so với mức lương mà ông được nhận thực tế nên ông có văn bản đề nghị Hội đồng quản trị và Ban giám đốc xem xét ký kết hợp đồng và bố trí công việc mới cho ông tại QTDND PL do hiện tại ông không giữ chức vụ là Giám đốc điều hành; Nếu trường hợp không bố trí được công việc cho ông tại QTDND PL thì QTDND PL phải có trách nhiệm trả trợ cấp mất việc cho ông theo Điều 49 của Bộ luật lao động năm 2012 và trả sổ bảo hiểm cho ông để tìm công việc khác.

Chiều ngày 06 tháng 7 năm 2017, Chủ tịch Hội đồng quản trị có mời ông tham dự cuộc họp với tất cả người lao động làm việc tại QTDND PL - tại văn phòng Quỹ tín dụng PL. Tại cuộc họp này, Chủ tịch Hội đồng quản trị tuyên bố sa thải ông theo Điều 126 của Bộ Luật lao động. Ông D nêu rõ: “lý do ông bị sa thải là không thực hiện theo đúng hợp đồng lao động; không thực hiện đúng thời gian làm việc tại QTDND PL theo quy định; Kể từ ngày mai ông sẽ không đến QTDND PL làm việc và mọi quan hệ trong công việc giữa ông và QTDND PL sẽ chấm dứt từ ngày 07 tháng 7 năm 2017”. Nhưng từ sau đại hội (ngày 22 tháng 4 năm 2017) đến nay đã hơn 01 (một) năm bản thân ông chưa nhận được từ Quỹ tín dụng nhân dân PL một Quyết định thôi việc nào cũng như được ký kết hợp đồng lao động và chưa có một thỏa ước lao động nào. Mặc dù, đã có sự hòa giải từ phía lãnh đạo của Liên đoàn lao động huyện D 02 lần, có ông Nguyễn Chính H và bà Lê Thị Thiên T tham dự nhưng giữa ông và QTDND PL chưa đi đến một thỏa thuận nào “Hợp tình, hợp lý” đúng theo quy định của Pháp luật. Từ tháng 3 năm 2018, ông Vũ Đình D và ông Nguyễn Chính H đã bị Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai đình chỉ chức vụ Chủ tịch Hội đồng quản trị và Phó giám đốc điều hành, và bổ nhiệm ông Võ Thành L giữ chức vụ Phó giám đốc điều hành trong thời gian chờ QTDND PL xây dựng phương án tái cơ cấu lại nhân sự chủ chốt. Trong tháng 03 và đầu tháng 4 năm 2018, ông có gửi văn bản đề nghị Phòng lao động thương binh và xã hội huyện D hòa giải về tranh chấp lao động giữa ông và QTDND PL, nhưng QTDND PL vẫn cố tình không hợp tác.

Quá trình làm việc tại Tòa án, ông đồng ý cách tính lương tại bản tự khai bổ sung ngày 18 tháng 9 năm 2019 mà Quỹ tín dụng nhân dân PL đã tính như sau:

1/ Năm 2017 (từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 12 năm 2017): 06 tháng, mức lương tối thiểu vùng là 2.900.000 đồng x 1,7)

Lương: 4.930.000 đồng x 06 tháng = 29.580.000 đồng.

Phí đào tạo nghề: 2.900.000 đồng x 7 % = 1.218.000 đồng.

2/ Năm 2018 (12 tháng, mức lương tối thiểu vùng 3.090.000 đồng x 1,7) Lương: 5.253.000 đồng x 12 tháng = 63.036.000 đồng.

Phí đào tạo nghề: 3.090.000 đồng x 7% = 2.595.000 đồng.

3/ Năm 2019 (từ tháng 01 năm 2019 đến tháng 10 năm 2019): 10 tháng, mức lương tối thiểu vùng 3.250.000 đồng x 1,7)

Lương: 5.525.000 đồng x 10 tháng = 55.250.000 đồng. Phí đào tạo nghề:

3.250.000 đồng x 7% = 2.275.000 đồng. (1) + (2) + (3) = 153.954.000 đồng.

Ông đồng ý bỏ 02 tháng tiền lương là tháng 5 năm 2017 và tháng 6 năm 2017 và không yêu cầu Quỹ tín dụng PL phải tính tiền lương đối với 02 tháng như trên. Tại biên bản không tiến hành hòa giải được ngày 30 tháng 10 năm 2019 và đơn yêu cầu xét xử vắng mặt đề ngày 28 tháng 11 năm 2019, ông tiếp tục đồng ý giảm cho Quỹ tín dụng không phải trả tiền lương cho ông từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 12 năm 2017 là 06 tháng tương đương với số tiền là

30.798.000 đồng và ông yêu cầu QTDNDPL phải trả cho ông tiền lương từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 11 năm 2019 là 128.681.000 đồng và các khoản khác theo quy định. QTDNDPL phải có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội truy thu cho ông trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 theo quy định của pháp luật. Ông không yêu cầu đóng truy thu về số tiền đóng bảo hiểm y tế.

Theo bản tự khai, cùng với các biên bản làm việc, biên bản đối chất, trong quá trình giải quyết vụ án cũng như tại phiên tòa, bị đơn ông Phan S – là đại diện theo pháp luật của Quỹ tín dụng nhân dân PL trình bày:

Ông T là cổ đông sáng lập QTDNDPL và được Quỹ tín nhiệm bầu giữ chức vụ thành viên hội đồng quản trị kiêm giám đốc từ tháng 9 năm 2012 đến tháng 9 năm 2016. Ngày 16 tháng 4 năm 2015, được bổ nhiệm chức vụ giám đốc điều hành. Trong quá trình làm việc tại Quỹ, ông T đã không thực hiện đúng nhiệm vụ quyền hạn theo quy định tại Điều lệ của Quỹ, quy định của Ngân hàng Nhà nước và tại bản Kết luận số: 1343 của Thanh tra Ngân hàng Nhà nước tỉnh chỉ ra các sai phạm như sau: Cho vay ngoài địa bàn, hạn mức phán quyết xét duyệt cho vay, thẩm định và xét duyệt cho vay, kiểm tra giám sát vốn vay, đăng ký

giao dịch đảm bảo, phân loại nợ, hồ sơ vay vốn, định giá tài sản đảm bảo, cho vay cầm cố sổ tiết kiệm không, giả mạo chữ ký khách hàng có sổ tiết kiệm nhằm giải ngân cho vay đối với các khách hàng khác không đủ điều kiện cho vay về địa bàn tại QTDNDPL. Do các sai phạm này ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động của Quỹ nên Giám đốc Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh tỉnh Đồng Nai đã tạm đình chỉ chức vụ Giám đốc điều hành đối với ông T và QTDNDPL vẫn phân công nhiệm vụ cho ông T đi thu hồi nợ là đúng sự thật.

Quá trình làm việc tại Tòa án, qua yêu cầu khởi kiện của ông T về việc ký kết hợp đồng lao động và bố trí công việc phù hợp cho ông T tại Quỹ thì ông không đồng ý với 02 lý do: Thứ nhất ngày 28 tháng 3 năm 2017, Hội đồng quản trị cũ có quyết định miễn nhiệm đối với ông T không ký lại hợp đồng lao động. Trước đây, Hội đồng quản trị cũ không ký mà bây giờ Hội đồng quản trị ban điều hành mới ký là không phù hợp, thứ 2 trong Kết luận số: 1343 của Thanh tra Ngân hàng Nhà nước tỉnh thì kết luận sai phạm thuộc về ban điều hành mà người đứng đầu là ông T, các sai phạm đó gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến tình hình hoạt động tại Quỹ tín dụng, do các sai phạm như trên nên ông T không còn uy tín để làm việc tại Quỹ. Đối với yêu cầu trả lương của ông T từ tháng 5 năm 2017 đến tháng 7 năm 2018 số tiền là 76.912.151 đồng theo đơn khởi kiện của ông T, Quỹ tín dụng không trả lương cho ông T vì Quỹ tín dụng không ký hợp đồng, ông T không làm việc tại Quỹ trong thời gian này. Do Quỹ tín dụng trước đây không ký hợp đồng lao động với ông T nên ông cho rằng Quỹ tín dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông là không đúng. Việc ông D có tuyên bố sa thải đối với ông T tại cuộc họp thì chỉ là nói miệng do nóng nảy chứ không có văn bản. Đối với yêu cầu đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 7 năm 2017 đến tháng 7 năm 2018, do Quỹ không ký hợp đồng lao động với ông T nên Quỹ tín dụng không có nghĩa vụ phải đóng tiền bảo hiểm xã hội cho ông T. Đối với mức lương tháng 5/2017, ông T khai với Tòa án là 600.000 đồng là không đúng với bảng lương của Quỹ. Theo cách tính lương của ông T thể hiện là $2.900.000đ \times 7\%$ (là phụ cấp của người có kinh nghiệm tay nghề chuyên môn) $\times 1,9$ hệ số tiền lương là không đúng mà theo bảng lương chỉ $\times 1,7$ hệ số lương áp dụng cho tất cả nhân viên được ký HĐLĐ. Đối với bảng chấm công tháng 5 và tháng 6 năm 2017, có rất nhiều chữ ký của nhân viên chấm công thể hiện ông T vắng rất nhiều hoặc có đi làm thì chỉ đến cơ quan 01 giờ đến 2 giờ rồi về. Đối chiếu với Quy chế

làm việc tại Quỹ thì ông T đã vi phạm thời gian lao động. Đến tháng 7 năm 2017, ông T nghỉ việc hẳn. Như vậy, ông T tự ý nghỉ việc chứ không phải Quỹ tín dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T. Sau đó tháng 7 năm 2017, Quỹ tín dụng cũng báo với Bảo hiểm xã hội huyện D giảm hẳn nhân sự đóng tiền bảo hiểm xã hội đối với ông T.

Việc phân công công việc và điều chỉnh tiền lương của ông T sau khi bị đình chỉ chức vụ giám đốc; Ngày 22 tháng 9 năm 2016, Ngân hàng Nhà nước - Chi nhánh Đồng Nai đã ban hành Văn bản số: 1285/DDNA6 tạm đình chỉ chức vụ Giám đốc đối với ông T, yêu cầu ông T bàn giao việc điều hành, có trách nhiệm thu hồi các khoản cho vay sai quy định và yêu cầu Quỹ tín dụng miễn nhiệm chức vụ Giám đốc của ông T. Ngày 26 tháng 9 năm 2016, QTDNDPL họp ra Thông báo số: 04/HĐQT phân công nhiệm vụ cho từng bộ phận công tác tại Quỹ và ban hành Nghị quyết số: 11/2016/NQ.HĐQT ngày 26 tháng 9 năm 2016 điều chỉnh tiền lương của người làm việc tại Quỹ trong đó có ông T.

Ngày 03 tháng 10 năm 2016, Hội đồng quản trị ban hành Quyết định số: 01/HĐQT phân công công việc cho ông T đi thu hồi các khoản tiền cho vay sai quy định đến tháng 01 năm 2017 phải hoàn thành.

Như vậy, từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 01 năm 2017, ông T phải thực hiện công việc đi thu hồi các khoản tiền cho vay sai quy định đến tháng 01 năm 2017 phải hoàn thành nhưng không hoàn thành và kéo dài đến tháng 6 năm 2017 vẫn chưa hoàn thành, điều này ảnh hưởng đến việc ký hợp đồng lao động đối với ông T. Thời gian này, Quỹ vẫn trả lương và đóng bảo hiểm xã hội cho ông

T. Việc phân công công việc đi thu hồi nợ và điều chỉnh tiền lương của ông T từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 6 năm 2017 là thực hiện sự chỉ đạo của Ngân hàng Nhà nước tỉnh tại Văn bản số: 1285/ĐNA6 và đúng quy định tại khoản 3 Điều 37 mục 1 chương III Luật các tổ chức tín dụng, văn bản hợp nhất số 07 ngày 12 tháng 12 năm 2017.

Ngày 06 tháng 7 năm 2017, Chủ tịch hội đồng quản trị có mời ông T tham dự cuộc họp với tất cả người lao động làm việc tại QTDND PL tại văn phòng Quỹ tín dụng PL. Tại cuộc họp này, Chủ tịch Hội đồng quản trị tuyên bố sẽ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với ông T bằng hình thức sa thải theo Điều 126 của Bộ Luật lao động; Trong đó ông D nêu rõ: “lý do ông T bị sa thải là không thực hiện theo đúng hợp đồng lao động, không thực hiện đúng thời gian làm việc tại QTD PL theo quy định. Từ tháng 4 năm 2017 đến tháng

6 năm 2017, ông T có đề nghị Phòng lao động thương binh xã hội can thiệp và đề nghị Hội đồng quản trị xem xét ký hợp đồng lao động đối với ông T. Như vậy, quyền ký hợp đồng với ông T là quyền của Hội đồng quản trị, giám đốc Quỹ và cũng tùy thuộc vào quy định “tổ chức bộ máy, cắt giảm nhân sự”, thái độ làm việc, cách ứng xử trong quan hệ làm việc. Trong lúc Hội đồng quản trị đang cân nhắc xem xét việc ký hay không ký hợp đồng với ông T thì ông tự ý nghỉ việc. Sau đó, QTDNDPL không ban hành quyết định sa thải đối với ông T, tuy nhiên sau cuộc họp ngày 06 tháng 7 năm 2017 thì ông T tự ý nghỉ việc.

Quỹ tín dụng PL đề nghị Tòa án xem xét đơn khởi kiện của ông T, Quỹ tín dụng không chấm dứt hợp đồng với ông T là do ông T tự ý nghỉ việc coi như ông T đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Quỹ tín dụng không ký hợp đồng lao động với ông T, không ban hành quyết định kỷ luật sa thải ông T.

Ngày 13 tháng 9 năm 2019, Tòa án lập biên bản làm việc về việc các đương sự tự nguyện thỏa thuận giải quyết vụ án, trong đó ông T yêu cầu QTD phải trả lương cho ông 160.000.000 đồng, đóng bảo hiểm xã hội theo quy định là 53.000.000 đồng, tổng cộng là 213.000.000 đồng. Ngày 27 tháng 9 năm 2019, Quỹ tín dụng đã họp Hội đồng quản trị và ra Nghị quyết không đồng ý hòa giải với số tiền mà hai bên đã thỏa thuận theo biên bản làm việc ngày 13 tháng 9

năm 2019 là 160.000.000 đồng, vì trước đây không ký một quyết định nào cho ông T nghỉ việc nên không chấp nhận mức thỏa thuận với ông T. Tuy nhiên, nếu ông T làm đơn xin nghỉ việc từ tháng 7 năm 2017 thì Quỹ thống nhất trợ cấp thôi việc mỗi năm 1/2 tháng lương tính từ năm 2013 đến thời gian thôi việc theo quy định của pháp luật.

Tại phiên tòa, ông Phan S thừa nhận ngày 28 tháng 3 năm 2017, ông T bị miễn nhiệm chức danh Giám đốc điều hành và nhận mức lương cơ bản nhân hệ số của Cán bộ tín dụng và vẫn tiếp tục đi thu hồi nợ theo sự phân công của QTDNDPL và hưởng lương nên quan hệ lao động vẫn còn tồn tại giữa người sử dụng lao động và người lao động. Do trước đây ông T làm Giám đốc nên chỉ có quyết định bổ nhiệm, trong quyết định không ghi rõ thời hạn bổ nhiệm nhưng nhiệm kỳ 05 năm theo danh sách, tờ trình của Hội đồng quản trị đã được Ngân hàng Nhà nước – Chi nhánh tỉnh Đồng Nai chấp thuận, chứ không có hợp đồng lao động. Như vậy, việc Quỹ không ký hợp đồng lao động đối với ông T sau thời điểm ông T bị miễn nhiệm mà ông T vẫn tiếp tục làm việc, sau thời hạn 30

ngày không ký hợp đồng mới thì hợp đồng đã giao kết trước đây trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Ông T có vi phạm thời giờ làm việc theo nội quy lao động của Quý. Đối với 02 bảng chấm công tháng 5 năm 2017 và tháng 6 năm 2017, ông T không ký vào, tuy nhiên xét về luật thì đủ cơ sở cho Chủ tịch Hội đồng quản trị ký quyết định sa thải đối với ông T. Căn cứ vào quy định của Bộ luật lao động mà ông D chỉ tuyên bố sa thải mà không xử lý theo trình tự thủ tục thì sự kiện pháp lý sa thải chưa xảy ra. Ông D không ban hành quyết định sa thải vì muốn giữ ông T lại để đi thu hồi nợ do số nợ quá lớn. Việc không ban hành quyết định sa thải là đúng, nếu ban hành quyết định sa thải mà không làm đúng trình tự là sai.

Tại phiên tòa, qua yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn mà Hội đồng xét xử đã công bố công khai thì ông S đồng ý nhận ông Trương Hiếu T trở lại làm việc và bố trí công việc phù hợp, đồng ý trả 1/2 trên tổng số tiền lương theo yêu cầu của ông T vì hiện nay QTDNDPL đang gặp khó khăn vì vẫn phải khắc phục những sai phạm của những người đi trước để lại. Bên cạnh đó, trong thời gian vừa qua ông T không đi làm việc mà yêu cầu Quỹ tín dụng phải trả đủ lương thì không hợp lý công bằng cho các cán bộ đang làm việc tại Quý. QTDNDPL đồng ý trả đủ tiền truy thu bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 7 năm 2017 theo quy định của pháp luật.

Tại bản tự khai, biên bản hòa giải và tại phiên tòa, đại diện theo ủy quyền của người có quyền lợi nghĩa vụ liên quan ông Nguyễn Văn M trình bày:

Ông T tham gia đóng bảo hiểm xã hội huyện D từ tháng 01 năm 2013 đến tháng 6 năm 2017. Thời điểm chốt sổ bảo hiểm là tháng 7 năm 2019. Vào ngày 21 tháng 7 năm 2017, Quỹ tín dụng nhân dân PL có làm hồ sơ báo giảm cho ông Trương Hiếu T, qua hồ sơ điện tử có chữ ký số của đơn vị. Theo thông báo giảm luôn đối với người lao động là ông T của Quý thì từ tháng 7 năm 2017 là thời điểm bắt đầu tính và mức lương của ông T lúc đơn vị báo giảm là 4.930.000 đồng, Bảo hiểm xã hội huyện D tạm tính số tiền cụ thể là số tiền truy thu bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là 20.508.800 đồng, tiền lãi

3.735.285 đồng, tổng tiền truy thu 24.244.085 đồng. Số tiền đóng bảo hiểm xã hội cho ông T từ tháng 10 năm 2016 giảm đi sau khi có kết luận thanh tra. Theo báo giảm của đơn vị từ tháng 7 năm 2017 thì Quỹ tín dụng phải chốt sổ bảo hiểm và trả sổ bảo hiểm cho người lao động. Hiện nay, Bảo hiểm xã hội huyện D đã trả sổ bảo hiểm xã hội của ông T cho Quỹ tín dụng PL.

Tại Bản án dân sự sơ thẩm số: 01/2019/DS-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú đã căn cứ vào điểm a, d khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, khoản 1 Điều 227, khoản

1 Điều 228, khoản 2 Điều 229, khoản 1 Điều 273 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Các điều 15, 16, khoản 1 Điều 18, khoản 2 Điều 22, các điều 41, 42, 123, 125, 126, 202 Bộ luật lao động năm 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ – CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật lao động; Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; điểm a khoản 1 Điều 12, khoản 2 Điều 26 Nghị quyết số: 326/2012/NQ-HĐTP ngày 30 tháng 12 năm 2016 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân Tối cao quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

1/ Tuyên bố việc sa thải chấm dứt hợp đồng lao động của Quỹ tín dụng nhân dân PL là trái pháp luật. Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Trương Hiếu T về việc xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái pháp luật.

1.1 / Ghi nhận việc Quỹ tín dụng nhân dân PL đồng ý nhận ông Trương Hiếu T trở lại làm việc tại Quỹ tín dụng nhân dân PL. Buộc Quỹ tín dụng nhân dân PL phải trả cho ông Trương Hiếu T tiền lương trong những ngày không được làm việc thời gian từ tháng 01 năm 2018 đến tháng 11 năm 2019 là 128.681.000 đồng và bồi thường 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là

11.050.000 đồng, tổng cộng là 139.731.000đ (Một trăm ba mươi chín triệu bảy trăm ba mươi một nghìn đồng).

1.2 / Ghi nhận việc Quỹ tín dụng nhân dân PL đồng ý đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T trong những ngày không được làm việc từ tháng 07 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về án phí, quyền kháng cáo và quyền thi hành án của các đương sự.

Ngày 20 tháng 12 năm 2019, bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL kháng cáo toàn bộ bản án sơ thẩm, yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm xét xử hủy toàn bộ bản án sơ thẩm của Tòa án cấp sơ thẩm.

Tại phiên Tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Trương Hiếu T và người đại diện theo pháp luật của bị đơn Quỹ tín dụng nhân dân PL do ông Phan S đã thỏa thuận với nhau về việc giải quyết toàn bộ nội dung vụ án.

- *Quan điểm và đề nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai:*

Về tố tụng: Thẩm phán và Hội đồng xét xử cấp phúc thẩm, Thư ký phiên tòa đã tuân thủ đúng quy định của pháp luật từ khi thụ lý vụ án đến khi xét xử và tại phiên tòa. Các đương sự tham gia phiên tòa thực hiện đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình theo quy định của pháp luật.

Về đề xuất quan điểm giải quyết vụ án đối với phần bản án bị kháng cáo: Do các đương sự đã thỏa thuận được với nhau về việc giải quyết vụ án nên đề nghị Hội đồng xét xử căn cứ Điều 300, khoản 2 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa bản án lao động sơ thẩm.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án đã được xem xét tại phiên tòa và kết quả tranh tụng tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của bị đơn Quý tín dụng nhân dân PL nộp trong hạn luật định, đóng tạm ứng án phí đúng quy định nên được xem xét theo thủ tục phúc thẩm. Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng và đầy đủ quan hệ pháp luật và tư cách tố tụng của đương sự.

[2] Tại phiên tòa phúc thẩm, nguyên đơn ông Trương Hiếu T và Quý tín dụng nhân dân PL đã thỏa thuận được với nhau nội dung: Quý tín dụng nhân dân PL sẽ có trách nhiệm thanh toán cho ông Trương Hiếu T số tiền là 75.000.000 đồng, đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T (bao gồm phần đóng bảo hiểm xã hội của người lao động và người sử dụng lao động) trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội; ông Trương Hiếu T có ý kiến không trở lại Quý tín dụng nhân dân PL làm việc nên ghi nhận.

Xét sự thỏa thuận của các đương sự là hoàn toàn tự nguyện, không trái với quy định của pháp luật nên Hội đồng xét xử chấp nhận.

[3] Về án phí: Quý tín dụng nhân dân PL phải chịu 300.000 đồng án phí phúc thẩm. Ông Trương Hiếu T không phải chịu tiền án phí phúc thẩm.

[4] Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử nên chấp nhận.

Vì các lẽ trên;

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ Điều 300; Khoản 2 Điều 308 của Bộ luật tố tụng dân sự;

Các Điều 15, 16, khoản 1 Điều 18, khoản 2 Điều 22, các điều 41, 42,

123, 125, 126, 202 Bộ luật lao động năm 2012; Nghị định số: 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội

dung của Bộ luật lao động; Điều 468 Bộ luật dân sự 2015; Luật phí và lệ phí năm 2015; Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14 ngày 30 tháng 12 năm 2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án;

Công nhận sự thỏa thuận giữa ông Trương Hiếu T và Quỹ tín dụng nhân dân PL, sửa Bản án Lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST ngày 28 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Tân Phú, tỉnh Đồng Nai.

1. Công nhận sự thỏa thuận của các đương sự về việc chấm dứt quan hệ lao động giữa Quỹ tín dụng nhân dân PL với ông Trương Hiếu T.

2. Quỹ tín dụng nhân dân PL có trách nhiệm thanh toán cho ông Trương Hiếu T số tiền tổng cộng là 75.000.000đ (Bảy mươi lăm triệu đồng).

3. Quỹ tín dụng nhân dân PL có trách nhiệm đóng tiền bảo hiểm xã hội truy thu cho ông Trương Hiếu T (bao gồm phần của người lao động và phần của người sử dụng lao động) trong những ngày không được làm việc từ tháng 7 năm 2017 (tiếp theo sổ bảo hiểm xã hội) đến ngày xét xử sơ thẩm, theo quy định của Luật bảo hiểm xã hội.

4. Ghi nhận sự tự nguyện của ông Trương Hiếu T không trở lại Quỹ tín dụng nhân dân PL để tiếp tục làm việc. Quan hệ lao động giữa ông Trương Hiếu T với Quỹ tín dụng nhân dân PL chấm dứt kể từ ngày xét xử sơ thẩm. Kể từ ngày án có hiệu lực pháp luật, người được thi hành án có đơn yêu cầu thi hành án cho đến khi thi hành án xong tất cả các khoản tiền, hàng tháng người phải thi hành án còn phải chịu thêm khoản tiền lãi theo mức lãi suất quy định tại khoản 2 Điều 468 Bộ luật Dân sự 2015 tương ứng với số tiền và thời gian chậm thi hành án.

5. Về án phí: Quỹ tín dụng nhân dân PL phải nộp 2.250.000đ (Hai triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng) án phí lao động sơ thẩm và 300.000đ (Ba trăm nghìn đồng) án phí lao động phúc thẩm nhưng được trừ vào số tiền tạm ứng án phí đã nộp theo biên lai số 005722 ngày 23 tháng 12 năm 2019 của Chi cục thi hành án dân sự huyện Tân Phú. Quỹ tín dụng nhân dân PL còn phải nộp tiếp số tiền là 2.250.000đ (Hai triệu hai trăm năm mươi nghìn đồng).

Trường hợp bản án, quyết định được thi hành theo quy định tại Điều 2 Luật thi hành án dân sự thì người được thi hành án, người phải thi hành án có quyền thỏa thuận thi hành án, quyền yêu cầu thi hành án, tự nguyện thi hành án hoặc cưỡng chế thi hành án theo quy định tại các Điều 6,7 và Điều 9 Luật thi hành án dân sự; thời hiệu thi hành án được thực hiện theo quy định tại Điều 30 Luật thi hành án.

6. Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.

Nơi nhận:

- TAND huyện D;
- VKSND tỉnh Đồng Nai;
- CCTHADS huyện D;
- Đương sự;
- Lưu hồ sơ.

**TM. HỘI ĐỒNG XÉT XỬ PHÚC THẨM THẨM
PHÁN – CHỦ TỌA PHIÊN TÒA**

Trần Thanh Phong

PHỤ LỤC 13

TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH
ĐỒNG NAI

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT
NAM

Bản án số 11/2020/...

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

Ngày 25-5-2020

V/v Tranh chấp yêu cầu bồi thường
thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao
động.

NHÂN DANH

NƯỚC CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
TÒA ÁN NHÂN DÂN TỈNH ĐỒNG NAI

- Thành phần Hội đồng xét xử phúc thẩm gồm có:

Thẩm phán – Chủ tọa phiên tòa: Bà Hoàng Thị Thu Minh.

Các thẩm phán: Bà Trương Thị Thảo

Bà Đinh Thị Kiều Lương.

- Thư ký phiên tòa: Bà Phan Thị Ngân-Thư ký Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai.

- Đại diện viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai: Bà Đặng Thị Tâm – Kiểm sát viên tham gia phiên tòa.

Ngày 22 tháng 5 năm 2020, tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai xét xử phúc thẩm công khai vụ án thụ lý số: 01/2020/TLPT-LĐ, ngày 14 tháng ... năm 2020 về: “*Tranh chấp yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động*”. Do bản án lao động sơ thẩm số: 01/2019/LĐ-ST, ngày 20 tháng ... năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Cẩm Mỹ bị kháng cáo.

Theo quyết định đưa vụ án ra xét xử phúc thẩm số: 08/2020/QĐ-PT, ngày 10 tháng 3 năm 2020 và Thông báo tạm dừng mở phiên tòa số 04/TB-TA ngày 01/4/2020; Thông báo thời gian, địa điểm mở phiên tòa số 09/TB-TA ngày 22/4/2020 và Quyết định hoãn phiên tòa phúc thẩm số 15/2020/QĐ-TA ngày 13/5/2020, giữa các đương sự:

1. Nguyên đơn: Công ty Cổ phần Replus.

Địa chỉ trụ sở: Tầng 9, số 68, đường Nguyễn Huệ, phường Bến Thành, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh;

Người đại diện pháp luật: Bà Vũ Thi Phượng, sinh năm 1982;

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Trương Ngọc Mừng, sinh năm ...

Cùng địa chỉ liên lạc: số 68, đường Nguyễn Huệ, phường Bến ... Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo văn bản ủy quyền ngày 28/11/2018)

2. Bị đơn: Bà Lương Đức Thị Trúc Huyền, sinh năm 1989;

Địa chỉ: ấp Hoàn Quân, xã Long Giao, huyện Cẩm Mỹ, tỉnh Đồng Nai

Người đại diện theo ủy quyền: Ông Hoàng Võ Minh, sinh năm 1995.

Địa chỉ: khu phố 7, phường Thống Nhất, hành phố iên Hòa, tỉnh Đồng Nai; Địa chỉ liên hệ: số 185, đường Cô Bắc, phường Cô Giang, Quận 1, Thành phố Hồ Chí Minh (Theo văn bản ủy quyền ngày 27/11/2018).

3. Người kháng cáo: Công ty cổ phần Replus.

(Ông Mừng, ông Tuấn có mặt)

NỘI DUNG VỤ ÁN:

Theo bản án sơ thẩm:

* Tại đơn khởi kiện ngày 02/7/2018, các bản tự khai và quá trình tố tụng tại Tòa án, nguyên đơn là Công ty Replus có ký hợp đồng lao động với bà Lương Đức Thị Trúc Huyền đến ngày 28/5/2015 hết hợp đồng; nên ngày 29/5/2015 có ký lại hợp đồng thời gian làm việc là đến ngày 29/5/2019. Với nội dung là bà Huyền làm vị trí nhân viên kinh doanh cho công ty. Trong hợp đồng có thỏa thuận nội dung nếu bà Huyền nghỉ việc tại Công ty thì trong vòng 6 tháng kể từ ngày nghỉ làm bà Huyền không được làm việc cho bất cứ công ty nào liên quan đến ngành nghề của Công ty Replus, giới hạn là không được làm trong khu vực là thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Long An, Tây Ninh, Bà Rịa Vũng Tàu, Đồng Nai. Đồng thời hợp đồng cũng có quy định sau khi nghỉ việc trong vòng 24 tháng tuyệt đối không sử dụng, cung cấp thông tin, trao đổi, chuyển nhượng, bán thông tin khách hàng của công ty.

Đến khoảng tháng 01/2018, bà Huyền có đơn xin nghỉ việc và Công ty ra Quyết định chấm dứt hợp đồng với bà Huyền là vào ngày 01/2/2018. Sau đó khoảng đầu tháng 05/2018 thì Công ty Replus phát hiện bà Huyền tham gia làm

việc tại Công ty Quốc tế SSO, địa chỉ lầu 10, tòa Paxsky, số 51, đường Nguyễn Cư Trinh, Quận 1, thành phố Hồ Chí Minh, là công ty cũng ngành nghề cho thuê văn phòng như Công ty Replus, đồng thời bà Huyền còn có hành vi lôi kéo khách của Công ty Replus qua ký hợp đồng thuê văn phòng của Công ty SSO, điển hình là 2 công ty TNHH MTV Vũ Đông và công ty TNHH Zenco; đồng thời bà Huyền còn sử dụng mẫu hợp đồng của công ty CP Replus để làm hợp đồng giao dịch cho Công ty SSO, điều đó chứng minh qua bản hợp đồng mà bà Huyền đã gửi cho một khách hàng tên Na qua thư điện tử mà nguyên đơn đã cung cấp.

Như vậy, không phải ngẫu nhiên mà hai Công ty Zenco và Vũ Đông trước đây là khách hàng do bà Huyền chăm sóc lúc này làm việc tại Công ty CP Replus vừa hết hợp đồng lại qua bên ký hợp đồng thuê văn phòng với Công ty SSO.

Với việc suy luận một cách logic và khách quan thì bà Huyền có sự tác động với hai khách hàng trên, tức đó chính là hành vi lôi kéo khách hàng và việc sử dụng mẫu hợp đồng của công ty Replus, đó chính là hành vi tiết lộ bí mật thông tin, cơ sở dữ liệu của công ty Replus; đồng thời việc bà Huyền sau khi nghỉ việc khoảng 2 tháng sau đã làm việc cho công ty SSO là công ty có địa chỉ tại thành phố Hồ Chí Minh, cùng ngành nghề với Replus; như vậy thì theo như thỏa thuận trong hợp đồng lao động số 02-2015/HĐLĐ ngày 29/5/2015 thì bà Huyền đã vi phạm theo điểm e khoản 3.2 Điều 3 Hợp đồng.

Đối với bản ghi âm do nguyên đơn cung cấp cho Tòa án, mục đích là để chứng minh việc đại diện cho công ty Replus đã đến trao đổi với bà Huyền về việc đề nghị bà Huyền chấm dứt những việc làm như trên nhưng bà Huyền không hợp tác và phía đơn vị cũng thừa nhận khi nghỉ việc thì phí nguyên đơn có đến gặp bà Huyền để nói chuyện, nên đại diện phía nguyên đơn cũng không đề nghị giám định bản ghi âm.

Nay công ty Replus khởi kiện yêu cầu bà Huyền chấm dứt hành vi lôi kéo khách hàng, cung cấp thông tin của công ty, sử dụng các mẫu hợp đồng của công ty để giao dịch cho công ty khác. Đồng thời yêu cầu bà Huyền phải bồi

thường 20 tháng lương theo mức trung bình do Công ty đã trả cho Huyền trước đây là 9.850.000 đồng/tháng x 20 tháng là 197.000.000 đồng.

* Tại bản tự khai ngày 23/10/2018, biên bản đối chất, biên bản hòa giải và quá trình tố tụng tại Tòa án đại diện theo ủy quyền của bị đơn trình bày:

Bà Huyền thống nhất thời gian ký hợp đồng giữa bà Huyền và Công ty Replus và thời gian nghỉ việc của bà Huyền tại Công ty; nội dung hợp đồng thống nhất như lời trình bày của đại diện nguyên đơn. Tuy nhiên, sau khi có Quyết định chấm dứt hợp đồng vào ngày 01/3/2018 bà Huyền vẫn ở lại công ty thực hiện bàn giao công việc đến tháng 4/2018 mới chính thức nghỉ việc. Sau khi nghỉ việc vì có mối quan hệ quen biết với người làm việc tại công ty SSO, nên khoảng cuối tháng 5/2018 bà Huyền chỉ đến phụ giúp một số công việc đơn giản cho công ty SSO nhưng không thường xuyên, chỉ khi nào rảnh thì mới đến giúp, không có ký hợp đồng, cũng như không có thỏa thuận gì về lương. Bà Huyền càng không phải là nhân viên sáng lập Công ty SSO.

Việc công ty Replus cho rằng bà Huyền có hành vi lôi kéo khách hàng từ phí công ty Replus là không đúng; nguyên đơn không có chứng cứ, tài liệu nào để chứng minh đối với hành vi lôi kéo khách hàng của bà Huyền mà chỉ là sự phán đoán, suy diễn mang tính chủ quan; đồng thời việc các công ty Zenco và công ty Vũ Đồng ký hợp đồng thuê văn phòng của Công ty SSO là hoàn toàn trên cơ sở tự nguyện thông qua văn bản trả lời của hai công ty. Đối với việc nguyên đơn cho rằng bà Huyền sử dụng mẫu hợp đồng và phụ lục hợp đồng của nguyên đơn là không có, các mẫu hợp đồng bị Bộ luật Dân sự đã có quy ước, các điều khoản ký kết hợp đồng đều phải có, nên việc nguyên đơn cho rằng bà Huyền sử dụng mẫu của Công ty là không đúng; đồng thời khi chấm dứt hợp đồng bà Huyền đã bàn giao toàn bộ các tài liệu, tài sản cho bên công ty

Theo như thỏa thuận tại điểm e Điều 3.2 của hợp đồng số 02/2015, về hạn chế việc làm của người lao động trong vòng sáu tháng khi nghỉ việc là vi phạm quy định về việc được tự do làm việc của công dân do Hiến Pháp, Luật Lao động Luật việc làm; đồng thời tại bản hợp đồng này không có điều khoản nào bảo lưu đối với khoản thỏa thuận trên hợp đồng. Nên khi công ty CP Replus ra quyết

định chấm dứt hợp đồng lao động với bà Huyền thì hợp đồng thì hợp đồng trên đã không còn hiệu lực. Đồng thời, thỏa thuận hợp đồng trái với quy định pháp luật thì hợp đồng đó cũng vô hiệu.

Đối với file ghi âm cuộc nói chuyện giữa bà Vũ Thị phượng và bà Huyền thì bị đơn không đồng ý với bản ghi âm trên. Bởi lẽ, do việc ghi âm là bà Huyền không biết; sau khi nghỉ việc thì có lần bà Phượng cũng đến gặp bà Huyền nói chuyện vài lần và thời gian cũng đã lâu, nên bà Huyền không thể nhớ nội dung những cuộc nói chuyện đó và cũng không thể xác định được bản ghi âm có cắt, ghép hay không. Với những toàn bộ ý kiến trên thì bà Huyền không đồng ý với toàn bộ yêu cầu phía nguyên đơn.

Tại bản án lao động sơ thẩm số:01/2019LD-ST ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Cẩm Mỹ căn cứ điểm b khoản 1 Điều 32, điểm c khoản 1 Điều 35, điểm a khoản 1 Điều 39, Điều 147; Điều 266 của bộ luật TTDS; Điều 10, Điều 23, Điều 200 Bộ luật Lao động năm 2005; Nghị quyết số 320/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Tuyên xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là Công ty Cổ phần Replus về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lương Đức Thị Trúc Huyền.

Về án phí: Buộc công ty cổ phần Replus phải nộp án phí LDST là 5.910.000 đồng (Năm triệu chín trăm mười nghìn đồng), khấu trừ vào số tiền 5.190.000 đồng (Năm triệu một trăm chín mươi nghìn đồng) tạm ứng án phí đã nộp tại Biên lai thu tiền số 004513 ngày 08/10/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Cẩm Mỹ. Công ty cổ phần Replus còn phải nộp thêm số tiền 720.000 đồng (Bảy trăm hai mươi nghìn đồng) án phí.

Ngoài ra, bản án còn tuyên về quyền kháng cáo của đương sự.

Ngày 05/12/2019, nguyên đơn là Công ty Cổ phần Replus kháng cáo cho rằng Tòa án sơ thẩm đánh giá chứng cứ không khách quan, tuyên án trái ngược với thực tế là ảnh hưởng quyền lợi của nguyên đơn đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh

Đông Nai sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phát biểu:

Về hình thức: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được nộp trong hạn luật định theo quy định tại Điều 273 Bộ luật tố tụng dân sự nên được xem xét theo thủ tục chung.

Về nội dung kháng cáo: Căn cứ Điều 10 Bộ luật lao động nội dung thỏa thuận của các bên về nghĩa vụ của người lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động mặc dù các bên tự nguyện nhưng đã hạn chế quyền được làm việc của bà Huyền nên thỏa thuận này trái với quy định của pháp luật.

Công ty Zenco và Công ty Vũ Đồng thuê văn phòng của công ty SSO là tự nguyện lựa chọn dịch vụ. Các công ty này cung khẳng định việc họ lựa chọn dịch vụ là tự nguyện, không bị ai lôi kéo, ép buộc và cũng không chịu sự tác động từ bà Huyền. Mặt khác khi họ ký hợp đồng với công ty SSO thì hợp đồng với công ty Replus đã hết hạn. Bà Huyền không thừa nhận mình có hành vi lôi kéo khách hàng của công ty Replus, bản thân công ty Replus cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh.

Đối với mâu thuẫn hợp đồng thỏa thuận giữa các bên theo quy định của Bộ luật Dân sự đều có quy định chung, các biểu mẫu này cũng không thuộc đối tượng phải đăng ký bản quyền về sở hữu trí tuệ nên nó mang tính chung, không thuộc bí mật kinh doanh.

Bản án sơ thẩm nhận định điều khoản quy định tại điểm e Điều 3.2 của hợp đồng số 02/2015 ngày 29/5/2015 được ký kết giữa Công ty CP Replus và bà Huyền không phù hợp với quy định pháp luật, nên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần Replus là có cơ sở. Kháng cáo của Công ty cổ phần Replus không có cơ sở nên không được chấp nhận. Đề nghị Hội đồng xét xử: Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng Dân sự, giữ nguyên bản án sơ thẩm số 01/2019/LĐST ngày 20/11/2019 của Tòa án nhân dân uyện Cẩm Mỹ.

NHẬN ĐỊNH CỦA TÒA ÁN:

Sau khi nghiên cứu các tài liệu có trong hồ sơ vụ án được thẩm tra tại phiên tòa và căn cứ vào kết quả tranh luận tại phiên tòa, Hội đồng xét xử nhận định:

[1] Về tố tụng: Đơn kháng cáo của nguyên đơn được nộp trong hạn luật định tại Điều 273 Bộ luật Tố tụng dân sự nên được xem xét theo thủ tục phúc phẩm.

[2] về thời hiệu khởi kiện, quan hệ pháp luật và thẩm quyền: Thời hiệu khởi kiện đảm bảo theo Điều 202 Bộ luật Lao động. Tòa án cấp sơ thẩm đã xác định đúng thẩm quyền giải quyết vụ án và quan hệ pháp luật tranh chấp.

[3] Về nội dung kháng cáo: Nguyên đơn công ty cổ phần Replus kháng cáo cho rằng Tòa án sơ thẩm đánh giá chứng cứ không khách quan, tuyên án trái ngược với thực tế là ảnh hưởng quyền lợi của nguyên đơn đề nghị Tòa án nhân dân tỉnh Đồng Nai sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn.

Tại tòa án cấp phúc thẩm nguyên đơn Công ty Cổ phần Replus không cung cấp tài liệu chứng cứ mới.

Qua nghiên cứu toàn bộ tài liệu chứng cứ do Tòa án sơ thẩm thu thập có trong hồ sơ vụ án và xem xét nội dung kháng cáo của nguyên đơn, Hội đồng xét xử phúc thẩm nhận thấy như sau:

Việc ký hợp đồng lao động số 02/2015 ngày 29/5/2015 đến khi có quyết định số 01-03/2018/QĐ ngày 01/3/2018 chấm dứt hợp đồng lao động giữa Công ty Cổ phần Replus và bà Lương Đức Thị Trúc Huyền, đây là tình tiết sự kiện trong vụ án bên đương sự thừa nhận và không tranh chấp.

Tuy nhiên Công ty Cổ phần Replus cho rằng bà Huyền sau khi nghỉ việc vào ngày 01/3/2018, đến khoảng tháng 5/2018 đã làm việc tại công ty SSO có trụ sở tại Thành phố Hồ Chí Minh là vi phạm điểm e Điều 3.2 của hợp đồng lao động “trong vòng 6 tháng người lao động sau khi nghỉ việc không được làm việc cho bất cứ tổ chức nào có hình thức kinh doanh tương tự như hình thức kinh doanh của người sử dụng lao động hoặc cho đối thủ cạnh tranh người sử dụng lao động mà các cá nhân, tổ chức này có trụ sở hoặc hoạt động trên địa bàn thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Long An, Tây Ninh, Bà Rịa Vũng Tàu” mà bà Huyền đã tự nguyện thỏa thuận ký kết với công ty Cổ

phần Replus. Về nội dung hai bên tự thỏa thuận trong hợp đồng lao động nêu trên. Hội đồng xét xử căn cứ Điều 10 Bộ luật Lao động quy định “Người lao động được làm việc cho bất kỳ người sử dụng lao động nào và ở bất kỳ nơi nào mà pháp luật không cấm”. Vì vậy, thỏa thuận của các bên tại điểm e Điều 3.2 của hợp đồng lao động là không phù hợp quy định pháp luật.

Công ty cổ phần Replus cho rằng bà Huyền đã vi phạm điểm e Điều 3.2 của hợp đồng lao động sau khi nghỉ việc nên theo thỏa thuận tại Điều 6 của hợp đồng lao động thì bà Huyền phải bồi thường cho Công ty đã trả cho bà Huyền trước khi nghỉ việc là $9.850.000 \text{ đồng} \times 20 = 197.000.000 \text{ đồng}$ và chấm dứt hành vi lôi kéo, sử dụng mẫu hợp đồng của Công ty Cổ phần Replus. Như đã nhận định trên, thảo luận của các bên tại điểm e Điều 3.2 của hợp đồng lao động là trái quy định pháp luật nên không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ các bên. Mặt khác theo tài liệu thu thập trong hồ sơ vụ án công ty Zenco và công ty Vũ Đông khẳng định việc họ lựa chọn dịch vụ là tự nguyện, không bị ai lôi kéo, ép buộc chịu tác động từ bà Huyền và họ ký hợp đồng với công ty SSo thì hợp đồng với công ty Replus đã hết hạn. Bà Huyền không thừa nhận mình có hành vi lôi kéo khách hàng của Công ty Cổ phần Replus, Công ty Replus cũng không đưa ra được chứng cứ chứng minh cho việc bà Huyền lôi kéo khách hàng và tiết lộ bí mật kinh doanh của công ty. Đối với mẫu hợp đồng thảo luận giao dịch giữa các bên theo quy định của Bộ luật Dân sự đều có quy định chung, các biểu mẫu này không thuộc đối tượng phải đăng ký bản quyền về sở hữu trí tuệ nên không thuộc bí mật kinh doanh.

Như vậy, thảo luận tại điểm e Điều 3.2 của hợp đồng 02/2015 ngày 29/5/2015 được ký giữa Công ty Cổ phần Replus và bà Huyền là trái quy định Pháp luật, Công ty Cổ phần Replus không chứng minh được hành vi lôi kéo nên yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần Replus buộc chị Huyền phải bồi thường 20 tháng lương với số tiền 197.000.000 đồng và chấm dứt hành vi lôi kéo, sử dụng mẫu hợp đồng của công ty Cổ phần Replus là không có cơ sở nên Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn là có căn cứ.

Kháng cáo của Công ty Cổ phần Replus không có cơ sở không được chấp nhận cần giữ nguyên bản án sơ thẩm.

[4] Quan điểm và đề nghị của đại diện Viện kiểm sát nhân dân tỉnh Đồng Nai phù hợp với nhận định của Hội đồng xét xử.

[5] Về án phí phúc thẩm: Công ty cổ phần Replus phải chịu án phí phúc thẩm.

Vì các lẽ trên:

QUYẾT ĐỊNH:

Căn cứ khoản 1 Điều 308 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: Nghị quyết số: 326/2016/UBTVQH14, ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án.

Áp dụng Điều 10, Điều 23, Điều 200 của Bộ luật Lao động.

Không chấp nhận kháng cáo của công ty Cổ phần Replus về việc giữ nguyên Bản án sơ thẩm số 01/2019/LĐ-ST, ngày 20 tháng 11 năm 2019 của Tòa án nhân dân huyện Cẩm Mỹ.

Tòa xử:

Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty Cổ phần Replus về việc yêu cầu bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà Lương Đức Thị Trúc Huyền.

Về án phí sơ thẩm: Buộc Công ty Cổ phần Replus phải chịu án phí LĐST là 5.910.000 đồng (Năm triệu chín trăm mười nghìn đồng), trừ vào số tiền 5.190.000 đồng (Năm triệu một trăm chín mươi nghìn đồng) tạm ứng phí đã nộp tại Biên lai thu tiền số 004513 ngày 8/10/2018 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Cẩm Mỹ. Công ty Cổ phần Replus còn phải nộp số tiền 720.000 đồng (Bảy trăm hai mươi nghìn đồng) án phí. Về án phúc thẩm: Công ty Cổ phần Replus phải chịu 300.000đ, được trừ vào tiền tạm ứng đã nộp tại Biên lai thu tiền số 0001722 ngày 18/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự huyện Cẩm Mỹ.

Bản án phúc thẩm có hiệu lực pháp luật kể từ ngày tuyên án.