

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ PHAN MAI

**TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM
XÃ HỘI – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

Hà Nội, 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

BỘ TƯ PHÁP

TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT HÀ NỘI

NGUYỄN THỊ PHAN MAI

**TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM
XÃ HỘI – NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ THỰC TIỄN**

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã số: 9380107

LUẬN ÁN TIẾN SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

TS. Lưu Bình Nhưỡng

TS. Phạm Công Bấy

Hà Nội, 2023

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học độc lập của riêng tôi. Số liệu sử dụng phân tích trong luận án có nguồn gốc rõ ràng. Các kết quả nghiên cứu trong luận án do tôi tự tìm hiểu, phân tích một cách trung thực, khách quan và phù hợp với thực tiễn của Việt Nam. Các kết quả này chưa từng được công bố trong bất kỳ công trình nghiên cứu nào khác

Hà Nội, ngày tháng năm 202

Tác giả

Nguyễn Thị Phan Mai

LỜI CẢM ƠN

Tác giả xin bày tỏ sự kính trọng và lời cảm ơn chân thành, sâu sắc tới TS Lưu Bình Nhưỡng và TS Phạm Công Bảy đã tận tình hướng dẫn để tác giả có thể hoàn thiện luận án.

Tác giả cũng xin gửi lời cảm ơn chân thành tới gia đình, bạn bè đồng nghiệp, các nhà khoa học đã luôn động viên, chia sẻ và có những đóng góp quý báu để tác giả hoàn thành luận án này.

Tác giả

Nguyễn Thị Phan Mai

MỤC LỤC

<i>DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT</i>	<i>5</i>
<i>DANH MỤC BẢNG BIỂU.....</i>	<i>6</i>
<i>LỜI MỞ ĐẦU.....</i>	<i>7</i>
<i>1. Tính cấp thiết của đề tài.....</i>	<i>7</i>
<i>2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu</i>	<i>8</i>
<i>3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu.....</i>	<i>9</i>
<i>4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu</i>	<i>10</i>
<i>5. Những đóng góp mới của Luận án.....</i>	<i>11</i>
<i>CHƯƠNG 1.....</i>	<i>13</i>
<i>TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI.....</i>	<i>13</i>
<i>1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài.....</i>	<i>13</i>
<i>1.1.1 Các công trình nghiên cứu về tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>13</i>
<i>1.1.2. Các công trình nghiên cứu về giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>21</i>
<i>1.2 Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến Luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.....</i>	<i>36</i>
<i>1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan đến đề tài.....</i>	<i>36</i>
<i>1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu.....</i>	<i>38</i>
<i>1.3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu.....</i>	<i>39</i>
<i>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1</i>	<i>42</i>
<i>CHƯƠNG 2: LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI.....</i>	<i>43</i>
<i>2.1 Lý luận tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>43</i>
<i>2.1.1 Khái niệm tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....</i>	<i>43</i>
<i>2.1.2 Đặc điểm của tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>47</i>
<i>2.1.3. Nguyên nhân và tác động của tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....</i>	<i>50</i>
<i>2.1.4 Phân loại tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....</i>	<i>55</i>
<i>2.2 Lý luận giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>59</i>
<i>2.2.1 Khái niệm giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>59</i>
<i>2.2.3 Phương thức giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....</i>	<i>63</i>
<i>2.3 Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>69</i>
<i>2.3.1 Khái niệm pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội</i>	<i>69</i>
<i>2.3.2 Nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....</i>	<i>70</i>
<i>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2</i>	<i>86</i>
<i>CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM.....</i>	<i>87</i>

3.1 Thực trạng pháp luật tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay	87
3.1.1. Các tranh chấp thuộc đối tượng giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	87
3.1.2. Quy định về giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động.....	93
3.1.3. Giải quyết khiếu nại và giải quyết vụ án hành chính về bảo hiểm xã hội	111
3.2 Thực tiễn giải quyết giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay.....	127
3.2.1. Thực trạng tranh chấp về bảo hiểm xã hội	127
3.3.2. Những kết quả đạt được trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	131
3.3.3. Những hạn chế còn tồn tại trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	134
3.3.4. Nguyên nhân của những hạn chế	139
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3	143
4.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	144
4.1.1 Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	144
4.1.2 Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam	145
4.1.3 Việc hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH phải khắc phục được những bất cập, rút ngắn khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật.....	148
4.2 Hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	150
4.2.1 Bổ sung điều khoản giải thích khái niệm “tranh chấp bảo hiểm xã hội” trong Luật bảo hiểm xã hội.....	150
4.2.2. Nghiên cứu xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	151
4.2.3. Rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về khiếu nại, tố tụng dân sự, tố tụng hành chính trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	156
4.2.4. Sửa đổi, bổ sung một số quy định còn chưa cụ thể của Luật Bảo hiểm xã hội	160
4.3 Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	161
4.3.1 Nâng cao nhận thức của người dân về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	161
4.3.2 Nâng cao năng lực của các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội	163
4.3.3 Nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội.....	165
4.3.4 Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội và giải quyết các tranh chấp về bảo hiểm xã hội	166
4.3.5 Tăng cường quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.....	168
KẾT LUẬN CHƯƠNG 4	173
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	177

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt

Chữ viết đầy đủ

ASXH	:	An sinh xã hội
BHTN	:	Bảo hiểm thất nghiệp
BHXH	:	Bảo hiểm xã hội
BHYT	:	Bảo hiểm y tế
BLLĐ	:	Bộ luật lao động
CNTT	:	Công nghệ thông tin
LĐTBXH	:	Lao động Thương binh và Xã hội
NLĐ	:	Người lao động
NSDLĐ	:	Người sử dụng lao động
QHLĐ	:	Quan hệ lao động
TAND	:	Toà án nhân dân
TCLĐ	:	Tranh chấp lao động
TLTT	:	Thương lượng tập thể
TTDS	:	Tổ tụng dân sự
TTHC	:	Tổ tụng hành chính
VAHC	:	Vụ án hành chính
VALĐ	:	Vụ án lao động

DANH MỤC BẢNG BIỂU

Bảng 1: Số liệu chậm đóng BHXH theo thời gian giai đoạn 2016-2021	129
Bảng 2: Số liệu khiếu nại và giải quyết khiếu nại của BHXH Việt Nam	133

LỜI MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Đối với các quốc gia, bảo hiểm xã hội (BHXH) luôn là trụ cột quan trọng nhất của hệ thống an sinh xã hội (ASXH). Tại Việt Nam, trải qua một quá trình lịch sử, chính sách bảo hiểm xã hội đã góp phần to lớn vào việc ổn định đời sống cho người lao động thụ hưởng các chế độ BHXH; góp phần ổn định chính trị- xã hội đất nước. Chính vì vậy, BHXH là chính sách được Đảng và Nhà nước đặc biệt quan tâm. Hệ thống văn bản quy phạm pháp luật về BHXH đang ngày càng hoàn thiện tạo cơ sở pháp lý để nâng cao hiệu quả thực thi chế độ, chính sách BHXH, pháp điển hóa các quy định hiện hành và bổ sung các chính sách BHXH phù hợp với quá trình chuyển đổi của nền kinh tế theo cơ chế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa (XHCN), đáp ứng nguyện vọng của đông đảo người lao động, bảo đảm ASXH và hội nhập quốc tế. Tuy nhiên, vì nhiều lý do khác nhau, trong quá trình thực hiện pháp luật về BHXH, giữa các bên trong quan hệ BHXH có thể xuất hiện những mâu thuẫn, bất đồng dẫn đến các tranh chấp về BHXH. Nếu không được giải quyết một cách triệt để, các tranh chấp đó có thể ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của các chủ thể và gây mất ổn định cho sự phát triển kinh tế - xã hội.

Tranh chấp về BHXH là một vấn đề không mới nhưng trước sự biến động không ngừng của điều kiện kinh tế - xã hội, tranh chấp về BHXH ngày càng trở nên đa dạng và có tính chất phức tạp. Vì vậy, Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khóa XII về cải cách chính sách BHXH đã đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về BHXH, trong đó có các quy định về giải quyết tranh chấp về BHXH¹. Luật BHXH 2014 được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XII, kỳ họp thứ 4 thông qua ngày 20/11/2014 (thay thế Luật Bảo hiểm xã hội số 71/2006/QH11), có hiệu lực thi hành kể từ ngày 01/01/2016 đã quy định về chế độ, chính sách BHXH; quyền và trách nhiệm của người lao động, của cơ quan, tổ chức, cá nhân tham gia BHXH; tổ chức BHXH; quỹ BHXH; thủ tục thực hiện BHXH và quản lý nhà nước về BHXH. Cùng với Luật BHXH, Nhà nước đã ban hành nhiều văn bản quy phạm pháp luật quan trọng khác quy định về các biện pháp nhằm giải quyết một cách tốt nhất các vấn đề về BHXH như Bộ luật tố tụng dân sự, Luật khiếu nại, tố cáo, Luật tố

¹ Phần IV, mục 2 Nghị quyết số 28-NQ/TW.

tụng hành chính (TTHC)... và các văn bản hướng dẫn thi hành. Đây là những cơ sở pháp lý quan trọng để các cơ quan, tổ chức, cá nhân thực hiện chế độ, chính sách về BHXH, hạn chế tranh chấp về BHXH và giải quyết tốt các tranh chấp về BHXH.

Bên cạnh những kết quả đáng khích lệ trên, nhiều bất cập liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH vẫn còn tồn tại. Về phương diện pháp luật, một số quy định trong lĩnh vực này còn thiếu tính rõ ràng, minh bạch; pháp luật về thẩm quyền và thủ tục giải quyết tranh chấp thiếu tính đồng bộ, còn một số điểm mâu thuẫn, bất hợp lý ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của cá nhân, tổ chức; một số quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự, Bộ luật lao động, Luật TTHC, Luật BHXH, Luật khiếu nại chưa phù hợp với nhau và với các văn bản pháp luật liên quan, còn nhiều vướng mắc chưa được tháo gỡ. Những nội dung này đã ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả giải quyết các tranh chấp trong lĩnh vực này.

Về phương diện thực tiễn, việc áp dụng pháp luật để giải quyết tranh chấp về BHXH còn nhiều vướng mắc, nhiều tranh chấp BHXH không được giải quyết triệt để. Việc thực hiện thẩm quyền của các chủ thể giải quyết tranh chấp chưa thực sự đảm bảo tính độc lập, khách quan... Điều này ảnh hưởng không nhỏ đến việc bảo đảm quyền và lợi ích của cá nhân, tổ chức đối với hiệu quả hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH. Từ những lý do nêu trên, tác giả lựa chọn đề tài “***Tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội – những vấn đề lý luận và thực tiễn***”. Thông qua việc nghiên cứu đề tài, tác giả hy vọng sẽ đóng góp về lý luận khoa học và thực tiễn về tranh chấp BHXH và giải quyết tranh chấp BHXH tại Việt Nam

2. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận án là làm sáng tỏ một số vấn đề lý luận về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH; đánh giá thực trạng quy định pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH tại Việt Nam. Đây là cơ sở để đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam.

Từ mục đích đặt ra như trên, luận án tập trung vào các nhiệm vụ sau:

Thứ nhất, luận án tổng quan các công trình nghiên cứu liên quan đến đề tài. Tác giả tiến hành hồi cứu, thu thập các tài liệu, công trình khoa học liên quan đến luận án,

tìm hiểu và nhận xét, đánh giá, nêu quan điểm về những vấn đề đã được các công trình nghiên cứu. Từ đó, chỉ ra các nội dung chưa được các công trình nghiên cứu đề cập tới để định hướng các vấn đề, nội dung sẽ được giải quyết trong luận án.

Thứ hai, hệ thống các vấn đề lý luận về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, gồm khái niệm, đặc điểm, phân loại tranh chấp về BHXH, khái niệm, đặc điểm, cách thức, biện pháp giải quyết tranh chấp về BHXH; khái niệm pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, nguyên tắc, nội dung pháp luật điều chỉnh tranh chấp và giải quyết tranh chấp BHXH.

Thứ ba, phân tích, đánh giá thực trạng quy định pháp luật Việt Nam về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH và thực tiễn thực hiện, rút ra nhận xét về những ưu điểm, bất cập trong các quy định pháp luật hiện hành.

Thứ tư, luận giải về sự cần thiết của việc hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam hiện nay. Từ đó đề xuất kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH trên cơ sở lý luận và thực trạng pháp luật đã nghiên cứu, nhằm bảo đảm sự phù hợp giữa pháp luật với thực tiễn tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam.

3. Đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1 Đối tượng nghiên cứu của luận án:

- Những vấn đề lý luận, quan điểm pháp lý về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH

- Quy định pháp luật hiện hành về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, cụ thể: Luật bảo hiểm xã hội 2014, Luật Khiếu nại 2011, Luật TTHC 2015, Bộ luật lao động 2019, Bộ luật Tố tụng dân sự 2015... và các văn bản hướng dẫn thi hành

- Thực tiễn tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam.
- Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp BHXH tại một số quốc gia trên thế giới

3.2 Phạm vi nghiên cứu của luận án:

- Về nội dung nghiên cứu:

Luận án tập trung nghiên cứu về cơ sở lý luận, thực trạng pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, Luận án đề xuất giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam.

- Về không gian:

Luận án tập trung nghiên cứu về vấn đề lý luận, thực tiễn liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam, có đối chiếu và lấy kinh nghiệm một số quốc gia, đúc kết, bổ sung cho những mặt hạn chế trong hệ thống pháp luật Việt Nam nhưng ở mức độ phù hợp với yêu cầu và điều kiện nghiên cứu.

- Về thời gian

Luận án nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH từ khi Luật bảo hiểm xã hội 2016 có hiệu lực đến nay.

4. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

4.1 Phương pháp luận của luận án:

Luận án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mac - Lenin, bao gồm phép biện chứng duy vật và phương pháp luận duy vật lịch sử. Theo đó, vấn đề pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH được nghiên cứu luôn ở trạng thái vận động và phát triển trong mối quan hệ không tách rời với các yếu tố lịch sử, chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, Luận án còn dựa trên cơ sở các quan điểm, định hướng của Đảng Cộng sản Việt Nam và nhà nước Việt Nam về quan hệ BHXH trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

4.2 Phương pháp nghiên cứu của Luận án:

Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng để thực hiện bao gồm phương pháp hồi cứu tài liệu, phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp, dự báo khoa học. Cụ thể:

- Phương pháp hồi cứu tài liệu được sử dụng để tổng hợp các công trình nghiên cứu trong và ngoài nước dựa trên các mốc thời gian, lĩnh vực pháp luật cũng như hệ thống pháp luật nhằm lựa chọn, tập hợp các tài liệu liên quan đến đề tài ở các nguồn khác nhau. Phương pháp này đặc biệt được sử dụng để tổng quan tình hình nghiên cứu

đề tài và được kết hợp với các phương pháp khác trong quá trình tìm hiểu lý luận cũng như thực trạng pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

- Phương pháp phân tích được sử dụng nhằm phân tích và tìm hiểu các vấn đề lý luận, các quy định pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện, sự cần thiết của việc hoàn thiện quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật và những đề xuất sửa đổi, bổ sung một số quy định pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH theo mục đích và nhiệm vụ mà luận án đã đặt ra.

- Phương pháp so sánh được sử dụng nhằm đối chiếu các quan điểm khác nhau giữa các nhà khoa học trong các công trình nghiên cứu; giữa quy định pháp luật hiện hành với quy định của pháp luật trong giai đoạn trước đây; giữa quy định của pháp luật hiện hành với pháp luật khác có liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH; giữa quy định của pháp luật Việt Nam với quy định của một số quốc gia trên thế giới.

- Phương pháp chứng minh được sử dụng nhằm đưa ra các dẫn chứng (tài liệu, số liệu, vụ việc thực tiễn...) làm rõ các luận điểm, luận cứ trong nội dung lý luận ở các nhận định trong Luận án, đặc biệt là các ý kiến, quan điểm về sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

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

- Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng nhằm đưa ra nhận định đánh giá trên cơ sở phân tích vụ việc, tổng kết số liệu của cơ quan, tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH. Phương pháp này được sử dụng chủ yếu khi tác giả đưa ra kiến nghị nhằm hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật trong lĩnh vực này.

5. Những đóng góp mới của Luận án

Là một công trình chuyên khảo nghiên cứu về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, Luận án có những đóng góp mới sau:

- Luận án làm sáng tỏ thêm những vấn đề lý luận về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, đưa ra khái niệm và làm rõ đặc điểm, nội dung pháp luật tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Trước đây, tranh chấp về BHXH chưa được

quy định cụ thể, rõ ràng trong các văn bản quy phạm pháp luật. Điều này dẫn tới thực trạng tranh chấp xảy ra và khi giải quyết tranh chấp, các cơ quan, cá nhân được trao thẩm quyền giải quyết tranh chấp còn lúng túng trong thủ tục cũng như căn cứ để giải quyết các tranh chấp này. Vì vậy, việc làm rõ những vấn đề lý luận về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH là hết sức cần thiết.

- Luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá tương đối đầy đủ, toàn diện thực trạng pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam và việc thực hiện các quy định này ở các khía cạnh như: xác định tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp về BHXH. Qua đó nhận xét những thành tựu và những điểm bất cập, thiếu khả thi của pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

- Qua phân tích và tham khảo nội dung có liên quan đến Luận án từ một số quốc gia, Luận án đã đưa ra sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, đồng thời đề xuất một số kiến nghị sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

- Những kết quả nghiên cứu của Luận án góp phần làm phong phú thêm hệ thống lý luận cơ bản về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH và pháp luật về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH trong khoa học Luật.

Luận án cũng có thể được sử dụng như một tài liệu tham khảo trong công trình nghiên cứu, giảng dạy, học tập về pháp luật lao động; cho NLĐ, tổ chức đại diện tập thể lao động, tổ chức đại diện NSDLĐ, các đối tượng khác liên quan.

6. Kết cấu của Luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, phụ lục, nội dung chính của Luận án được kết cấu gồm:

Chương 1: Tổng quan tình hình nghiên cứu đề tài

Chương 2: Lý luận pháp luật về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Chương 3: Thực trạng pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam

Chương 4: Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội tại Việt Nam.

CHƯƠNG 1

TỔNG QUAN TÌNH HÌNH NGHIÊN CỨU ĐỀ TÀI

1.1. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

1.1.1 Các công trình nghiên cứu về tranh chấp về bảo hiểm xã hội

1.1.1.1. Các công trình nghiên cứu trong nước

Để xác định những vấn đề lý luận về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH, việc phân tích các nội dung cơ bản về quan hệ BHXH như khái niệm, chủ thể, đặc điểm, nội dung của BHXH... là vô cùng quan trọng bởi tranh chấp về BHXH là những tranh chấp phát sinh từ quan hệ BHXH. Từ trước đến nay, ở Việt Nam đã có nhiều công trình nghiên cứu về ASXH nói chung và một số công trình nghiên cứu độc lập về BHXH.

Một số vấn đề lý luận về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH như khái niệm, đặc điểm của tranh chấp, nguyên tắc, cơ chế giải quyết tranh chấp cũng đã được đề cập trong một vài công trình khoa học. Cụ thể như sau:

➤ Giáo trình

Một trong số công trình nghiên cứu tiêu biểu về lý luận tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH và được đưa vào làm tài liệu nghiên cứu, giảng dạy chính thống là Giáo trình “*Luật an sinh xã hội*” của Trường Đại học Luật Hà Nội do TS. Nguyễn Thị Kim Phụng làm chủ biên, xuất bản năm 2012. Trong đó, chương III của Giáo trình đã phân tích những vấn đề lý luận về BHXH như khái niệm, chủ thể, đặc điểm, bản chất, chức năng, nguyên tắc của BHXH. Tại chương VII của giáo trình đã đưa ra khái niệm tranh chấp về BHXH “*là tranh chấp trong việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội do nhà nước quy định. Các tranh chấp bảo hiểm xã hội có thể nảy sinh khi một trong các bên hoặc cả hai bên trong quan hệ bảo hiểm xã hội xung đột với nhau về quyền lợi BHXH*”². Bên cạnh đó, giáo trình còn đưa ra những nhận định về bản chất, đặc điểm của loại tranh chấp này đồng thời phân tích khái niệm cơ chế giải quyết tranh chấp về ASXH nói chung, bao gồm cơ chế thỏa thuận, cơ chế khiếu nại, cơ chế khởi kiện và dự báo các xu hướng phát triển cơ chế giải quyết tranh chấp ASXH trong tương lai.

² Trường Đại học Luật Hà Nội, Giáo trình “*Luật An sinh xã hội*”, NXB Công an nhân dân, 2020, tr.362

Giáo trình “*Pháp luật an sinh xã hội*” (2019) do PGS.TS. Lê Thị Hoài Thu làm chủ biên đã nêu khái niệm, đặc điểm của tranh chấp ASXH, phân loại tranh chấp ASXH và phân tích sự ảnh hưởng của tranh chấp ASXH. Về giải quyết tranh chấp ASXH, giáo trình đưa ra các nguyên tắc giải quyết, thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp ASXH. Giáo trình đã xác định rõ chủ thể giải quyết tranh chấp bảo hiểm xã hội trong từng trường hợp: một trong số các bên khiếu nại về BHXH, tranh chấp giữa NLĐ với NSDLĐ về BHXH và tranh chấp giữa NLĐ, NSDLĐ với cơ quan bảo hiểm và ngược lại về BHXH.

➤ Sách chuyên khảo, tham khảo

Cuốn sách *Pháp luật an sinh xã hội, Những vấn đề lý luận và thực tiễn* của tác giả Nguyễn Hiền Phương xuất bản năm là một công trình tiêu biểu nghiên cứu những vấn đề lý luận về an sinh xã hội, trong đó nội dung về BHXH được tác giả phân tích chuyên sâu. Từ những nội dung đó, cuốn sách đã khái quát được khái niệm, chủ thể, đặc điểm, nội dung của quan hệ BHXH.

Cuốn “*Bình luận khoa học những nội dung cơ bản của Luật bảo hiểm xã hội*” của tác giả Nguyễn Hiền Phương xuất bản năm 2016 đã bình luận đánh giá những quy định của Luật BHXH trong đó những quy định tại Chương I quy định đối tượng điều chỉnh, quyền và nghĩa vụ của các chủ thể, tại Chương VIII Luật BHXH 2014 quy định về khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm BHXH. Tác giả bình luận các quy định dựa trên những khía cạnh như: sự phù hợp, tính khả thi của các quy định.

Sách “*Đổi mới và phát triển bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*” của tác giả Dương Văn Thắng xuất bản năm 2015, trong đó khái lược quá trình hình thành và phát triển BHXH của nước ta. Cuốn sách này có thể xem như nguồn tư liệu quý giá mà các nhà nghiên cứu có thể tham khảo, tiếp thu và sử dụng trong nghiên cứu BHXH theo pháp luật Việt Nam đảm bảo bao quát toàn diện cả về chiều dài lịch sử và chiều rộng của các khía cạnh liên quan tới BHXH. Cuốn sách đã đưa ra các quan điểm về BHXH qua các thời kì, từ những quan điểm đó có thể lý giải được đặc điểm của tranh chấp về BHXH.

➤ Đề tài khoa học

Tài liệu của Bộ lao động, thương binh và xã hội (công bố tháng 5/2023) “*Tổng quan kinh nghiệm quốc tế về bảo hiểm xã hội của một số quốc gia trên thế giới*” phục

vụ việc sửa đổi, bổ sung Luật BHXH. Tài liệu cung cấp kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về xây dựng BHXH đa tầng, mô hình của tổ chức thực hiện BHXH, các chế độ hưu trí, quy định về thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm trong lĩnh vực BHXH như Trung Quốc, Nhật Bản, Canada, Hàn Quốc... Qua đó, đối với mỗi nhóm nội dung, các tác giả đưa ra các bài học rút ra trong quá trình hoàn thiện pháp luật về BHXH phù hợp với điều kiện của Việt Nam.

Đề án *“Xử lý vi phạm trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp - Thực trạng và giải pháp”* do TS. Nguyễn Chí Công – TAND tối cao làm chủ nhiệm, nghiệm thu năm 2019. tác giả phân tích khái niệm xử lý vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN và phân biệt vi phạm hành chính và tội phạm trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN. Từ những phân tích đó, các nhà nghiên cứu có thể nhận biết sự khác biệt giữa tranh chấp về BHXH với vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHXH, BHYT, BHTN.

➤ Bài viết tạp chí

Bài viết *“Luận bàn về mô hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội”*, tác giả Mạc Văn Tiến, đăng trên Tạp chí bảo hiểm xã hội tháng 12 số 01/2018. Trong bài viết, tác giả luận giải do điều kiện kinh tế - xã hội và chính trị của mỗi nước khác nhau nên hệ thống BHXH của các nước xây dựng khác nhau và vì vậy không có mô hình tổ chức và thực hiện BHXH chung cho tất cả các nước. Trên thế giới có nhiều mô hình thực hiện BHXH như: mô hình BHXH nhà nước thuần túy; mô hình BHXH quốc gia và BHXH ngành, mô hình BHXH kết hợp giữa bắt buộc và tự nguyện, từ đó tác giả đi phân tích ưu và nhược của từng mô hình. Từ những mô hình BHXH khác nhau, mỗi quốc gia sẽ có cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH khác nhau.

Bài viết: *“Quyền được hưởng an sinh xã hội trong luật nhân quyền quốc tế và những vấn đề đặt ra với Việt Nam”*, tác giả PGS.TS. Vũ Công Giao, Tạp chí nghiên cứu lập pháp số 1(353) tháng 1/2018 đã bình luận về quyền được hưởng BHXH là một trong những quyền kinh tế, xã hội cơ bản của con người và đã được ghi nhận trong Tuyên ngôn toàn thế giới về Nhân quyền năm 1948 và một số văn kiện quốc tế quan trọng khác, ở Việt Nam đã ghi nhận trong Hiến Pháp 2013, nội dung quyền bảo đảm BHXH nói chung và BHXH nói riêng là quyền của con người. Đây cũng chính là nguyên

nhân vì sao phải giải quyết tranh chấp về BHXH và là căn cứ để các quốc gia cần phải quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp BHXH trong pháp luật thực định.

➤ Luận án

Luận án *“Tài phán Lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam”* của tác giả Lưu Bình Nhưỡng, Đại học Luật Hà Nội, năm 2001 không bàn sâu về khái niệm tranh chấp về BHXH nhưng Luận án đã nêu và phân tích sâu sắc khái niệm về "tài phán lao động" như là phương thức giải quyết TCLĐ (một số tranh chấp về BHXH giải quyết theo thủ tục giải quyết TCLĐ). Từ đó, đưa ra cách hiểu giải quyết TCLĐ như một hoạt động nhằm phân định tính hợp pháp, đúng đắn trong hành vi của các bên tranh chấp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của các bên tranh chấp, của nhà nước và xã hội.

Luận án tiến sĩ *“Hoàn thiện pháp luật bảo hiểm xã hội ở Việt Nam lý luận và thực tiễn”* của tác giả Nguyễn Huy Ban bảo vệ tại Trường Đại học Quốc gia năm 1996 là công trình nghiên cứu toàn diện về BHXH ở Việt Nam từ khi Luật BHXH chưa ra đời. Trong đó, tác giả đưa ra khái niệm, bản chất pháp lý của bảo hiểm xã hội. Tác giả xác định quan hệ BHXH gồm hai nhóm quan hệ: (1) Quan hệ trong việc tạo lập quỹ BHXH có chủ thể gồm NLĐ, NSDLĐ và Nhà nước, (2) Quan hệ trong việc thực hiện BHXH có chủ thể gồm cơ quan thực hiện BHXH và người hưởng BHXH. Đây cũng là quan niệm khá thống nhất về chủ thể của quan hệ bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay.

Luận án *“Cơ sở lý luận và thực tiễn cho việc hoàn thiện pháp luật an sinh xã hội ở Việt Nam”* của tác giả Nguyễn Hiền Phương (2008), Do tiếp cận từ góc độ khá rộng, những vấn đề lý luận về BHXH như định nghĩa, đặc điểm, cũng được trình bày ở mức cơ bản, khái quát trong tổng thể lý luận về ASXH. Qua những phân tích của Luận án, chủ thể, nội dung, đặc điểm, nguyên tắc của BHXH được làm rõ, từ đó các nhà nghiên cứu có thể xác định được những nội dung lý luận của tranh chấp về BHXH.

➤ Đề tài khoa học

Để phục vụ cho hoạt động xây dựng pháp luật của Quốc hội, tháng 10/2014, Văn phòng Quốc hội thực hiện Báo cáo tổng hợp nghiên cứu *“Kinh nghiệm của một số nước về thanh tra Bảo hiểm xã hội”* trong đó, báo cáo được chia thành 2 nội dung: tổng hợp các hành vi không tuân thủ đóng BHXH ở thời điểm nghiên cứu; phân tích hệ thống cơ

quan, tổ chức hoạt động về thanh tra BHXH của một số quốc gia trên thế giới như Pháp, Đức, Mỹ, Malaysia, Singapore và Trung Quốc.

Trong khuôn khổ dự án và chương trình tài trợ của Ngân hàng thế giới (World Bank -WB) tại Việt Nam, một trong những vấn đề được tổ chức này rất quan tâm chính là hệ thống ASXH nói chung và hệ thống BHXH của Việt Nam. Trong số các đề tài nghiên cứu WB đã thực hiện, báo cáo của Paulette Castel & Minna Hahn, với chủ đề: *“Việt Nam: Phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội hiện đại – Những thách thức hiện tại và phương án lựa chọn cho cải cách trong tương lai”* công bố tháng 6/2012 đã có những đóng góp to lớn trong việc hoàn thiện pháp luật về BHXH của Việt Nam. Trong báo cáo này, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra những điểm hạn chế, thách thức trong hệ thống pháp luật về BHXH Việt Nam. Mặc dù trong đó không trực tiếp đưa ra khái niệm tranh chấp BHXH cũng như cơ chế giải quyết tranh chấp nhưng tác giả đã đánh giá được những nguyên nhân dẫn đến sự yếu kém của hệ thống BHXH Việt Nam, cũng chính là những lý do gây ra các tranh chấp về BHXH tại Việt Nam và dự báo xu thế phát triển của hệ thống BHXH

Đề tài nghiên cứu của Bảo hiểm xã hội tỉnh Bến Tre: *“Giải pháp nâng cao chất lượng phục vụ của viên chức BHXH tỉnh Bến Tre đối với đối tượng tham gia BHXH, BHYT, BHTN”*, do Huỳnh Kim Quân làm chủ nhiệm đề tài, nghiệm thu năm 2019. Nghiên cứu cơ sở lý luận về phục vụ và chất lượng phục vụ, đánh giá với thực trạng chất lượng phục vụ của BHXH tỉnh Bến Tre từ đó xây dựng các giải pháp nâng cao chất lượng phục vụ của viên chức BHXH tỉnh Bến Tre đối với tổ chức, cá nhân tham gia BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn tỉnh. Những giải pháp đưa ra trong đề tài cũng là những giải pháp góp phần hạn chế tranh chấp về BHXH tại Bến Tre nói riêng, nhiều giải pháp có thể áp dụng trong cả nước.

Đề tài nghiên cứu của Bảo hiểm xã hội tỉnh Điện Biên: *“Giải pháp đổi mới công tác truyền thông chính sách BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn tỉnh Điện Biên”* nghiệm thu năm 2019, do Trần Minh Tuấn làm chủ nhiệm đề tài. Đề tài xác định, hệ thống hóa các quan điểm, phương hướng, làm căn cứ cho việc xây dựng giải pháp đổi mới nâng cao hiệu quả công tác truyền thông chính sách BHXH, BHYT, BHTN trên địa bàn tỉnh Điện Biên. Góp phần thực hiện thắng lợi các mục tiêu phát triển BHXH, BHYT theo

định hướng của Đảng và pháp luật của Nhà nước. Đề tài là một tài liệu tham khảo hữu ích trong việc nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH.

Đề tài nghiên cứu của Trung tâm Dịch vụ hỗ trợ, chăm sóc khách hàng – BHXH Việt Nam: “*Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng công tác hỗ trợ, tư vấn giải đáp khách hàng của Ngành BHXH Việt Nam*” do Dương Ngọc Ánh làm chủ nhiệm đề tài. Đề tài Đánh giá thực trạng, đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng công tác hỗ trợ, tư vấn, giải đáp khách hàng của ngành Bảo hiểm xã hội Việt Nam. Thực hiện tốt những giải pháp mà đề tài đưa ra chính là một biện pháp để hạn chế tranh chấp về BHXH ở Việt Nam hiện nay.

1.1.1.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Đề tài “*General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*” (Khảo sát chung liên quan đến các công cụ an sinh xã hội theo Tuyên bố năm 2008 về Công bằng Xã hội trong xu thế toàn cầu hóa) thực hiện bởi tổ chức lao động quốc tế ILO năm 2011. Trong công trình này, các tác giả đã khảo sát và phân tích hệ thống an sinh xã hội của hơn 30 quốc gia trên khắp các châu lục, trong đó, tại phần 3 của đề tài có đề cập đến các cơ chế giải quyết khi có khiếu nại, tranh chấp về BHXH. Mặc dù nội dung này chiếm một phần nhỏ của Báo cáo nhưng tác giả cũng đã khái quát được hệ thống các cơ quan giải quyết khiếu nại, tranh chấp về BHXH ở một số quốc gia trên thế giới như Mỹ, Pháp, Đan Mạch, Đức, Israel, Nhật Bản, Thổ Nhĩ Kỳ...

Luận án “*Social Security Policymaking: An Examination of Select Policies in the U.S. Social Security System*” (Xây dựng chính sách ASXH – bài học từ việc lựa chọn chính sách của hệ thống ASXH ở Hoa Kỳ) của Larry W. DeWitt năm 2014 đã trình bày về quá trình hình thành và phát triển pháp luật BHXH Hoa Kỳ chia ra các giai đoạn, khởi đầu với đạo luật ASXH năm 1935 đặt nền móng cho hệ thống phúc lợi xã hội ở Hoa Kỳ, tác giả phân tích sự thay đổi pháp luật BHXH trong từng giai đoạn về diện bao phủ của đối tượng tham gia, mở rộng các chế độ BHXH, sự quan tâm của Chính phủ, tổ chức và quản lý quỹ BHXH. Những phân tích đó đã thể hiện mô hình BHXH của Hoa

Kỳ, xác định các chủ thể trong quan hệ BHXH ở Hoa Kỳ, từ đó xác định được các tranh chấp về BHXH ở Hoa Kỳ.

Bài viết “*General Overview as to the Distinction between Litigation and Alternative Dispute Resolution Methods*” (Tổng quan về sự khác biệt giữa kiện tụng và các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế) của các tác giả Partner Atty, Nilgun Serdar SimSek Atty, Kerim Bolten, 2010 đã đưa ra khái niệm kiện tụng và phương pháp giải quyết tranh chấp thay thế, đồng thời đưa ra các tiêu chí phân biệt giữa hai phương thức giải quyết tranh chấp này, đánh giá các ưu điểm và hạn chế của từng phương thức làm căn cứ cho sự lựa chọn của các bên tranh chấp khi giải quyết tranh chấp nói chung.

Bài viết “*Alternative Dispute Resolution in Business*” (Phương thức giải quyết tranh chấp thay thế trong kinh doanh) xuất bản bởi West Educational Publishing Company, năm 1991 các tác giả Lucille M. Ponte, Thomas D. Cavenagh cũng là một công trình nghiên cứu về phương thức giải quyết tranh chấp. Theo đó, “phương thức giải quyết tranh chấp thay thế” được hiểu là một “sự thay thế” cho thủ tục thông thường của Tòa án. Sự thay thế này có thể là bắt buộc (trọng tài bắt buộc) hoặc không bắt buộc (hòa giải, trọng tài không bắt buộc). Có thể hiểu đó là sự giải quyết của một bên thứ 3 trước khi vụ việc được đưa tới Tòa án. Đây là một phương thức giải quyết được nhiều quốc gia ghi nhận và đem lại hiệu quả cao trong việc giải quyết tranh chấp nói chung và giải quyết tranh chấp về BHXH nói riêng cần được tham khảo khi nghiên cứu lý thuyết về giải quyết tranh chấp cũng như khi đưa ra các kiến nghị hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp.

Báo cáo của ILO “*ILO Global Study on the Right to Social Security in the Constitutions of the World: Broadening the moral and legal space for social justice*” (Tổ chức lao động quốc tế - nghiên cứu toàn cầu về quyền an sinh xã hội trong các Hiến pháp trên thế giới: Mở rộng không gian đạo đức và pháp lý cho công bằng xã hội). Trong báo cáo trên, tại Mục F, chương III, các nội dung từ 432 đến 438 đã xác định nguyên tắc giải quyết tranh chấp liên quan đến ASXH nói chung trong đó chứa đựng các tranh chấp BHXH. Theo đó, các tranh chấp về ASXH phải được giải quyết một cách triệt để, đảm bảo công bằng xã hội. Tranh chấp về ASXH được giải quyết theo hai giai đoạn: (i) khiếu nại, thường là trước cơ quan hành chính cấp cao hơn trong các cơ quan quản lý về

ASXH; (ii) giải quyết theo thủ tục tài phán tại Tòa án hành chính, tư pháp, lao động hoặc ASXH. Cả hai giai đoạn của giải quyết tranh chấp phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản được quy định bởi các tiêu chuẩn của tổ chức ILO và các công cụ nhân quyền được áp dụng chung,³. Như vậy, công trình này đã đề cập đến một số nguyên tắc và cơ chế giải quyết tranh ASXH, bao gồm cả tranh chấp về BHXH.

Căn cứ trên những tiêu chuẩn lao động quốc tế, tác giả Marius Olivier – Giảng viên khoa Luật, trường Đại học Western Australia; Giám đốc Viện Luật Quốc tế về xã hội và chính sách đã thực hiện đề tài “*Social security adjudication in the light of international standards – the need for reform in Southern Africa*” (Quyết định của tòa về an sinh xã hội theo những tiêu chuẩn quốc tế – sự cần thiết phải cải cách ở Nam Phi). Nội dung của đề tài đề cập đến cơ chế giải quyết tranh chấp về ASXH (trong đó có tranh chấp về BHXH) theo quy định của pháp luật quốc tế được xác định tại Công ước số 102 của ILO về quy phạm tối thiểu về an toàn xã hội, xác định 2 xu hướng cơ chế giải quyết tranh chấp về ASXH của một số quốc gia trên thế giới: (i) xây dựng hệ thống cơ quan có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp xã hội riêng mà chủ yếu là thiết lập toà xã hội, (ii) cơ chế giải quyết tranh chấp ASXH được thực hiện rải rác qua các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động hoặc hành chính... Tác giả nhấn mạnh những ưu điểm của cơ chế giải quyết tranh chấp thông qua hệ thống toà xã hội riêng biệt và hướng áp dụng vào việc giải quyết tranh chấp ASXH tại các quốc gia Nam Phi. Từ những nội dung này, các nhà nghiên cứu có thể nắm được xu thế xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH của các quốc gia trên thế giới và kinh nghiệm cho Việt Nam.

Trong cuốn “*Building social protection systems: International standards and human rights instruments*” (Xây dựng hệ thống an sinh xã hội: Tiêu chuẩn quốc tế và công cụ nhân quyền) do ILO xuất bản năm 2021, bao gồm tuyển tập các văn kiện quốc tế phù hợp nhất thiết lập quyền con người đối với ASXH và cung cấp hướng dẫn để xây dựng các hệ thống ASXH toàn diện ở cấp quốc gia. Tài liệu này bao gồm các văn kiện thông qua trong lĩnh vực ASXH và các văn kiện nhân quyền chính nêu rõ quyền được ASXH được thông qua dưới sự bảo trợ của Liên Hợp Quốc. Trong đó, tranh chấp về

³ ILO, Social security and the rule of law, [432, 434]

lĩnh vực BHXH được xác định là tranh chấp ASXH và yêu cầu các quốc gia phải quy định loại tranh chấp này trong pháp luật. Có thể thấy nội dung này là gợi mở cho việc xác định nguyên tắc giải quyết tranh chấp về BHXH.

Nghiên cứu của SSA (Social Security Administration) Hoa Kỳ “*Social Security Programs Throughout the World: Asia and the Pacific*”, 2018 (Các Chương Trình An Sinh Xã Hội Trên Thế Giới: Châu Á và Thái Bình Dương) đã khái quát mô hình ASXH trong đó có BHXH của các quốc gia Châu Á và Thái Bình Dương, trong đó liệt kê những nội dung chính trong các chương trình ASXH của các nước thuộc khu vực Châu Á, Thái Bình Dương. Ngoài ra, nghiên cứu này cũng tìm hiểu về tổ chức quản lý và thực hiện ASXH ở các quốc gia trên.

1.1.2. Các công trình nghiên cứu về giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

1.1.2.1. Các công trình trong nước

Theo quy định pháp luật Việt Nam hiện nay, tranh chấp về BHXH gồm tranh chấp giữa NLĐ (hoặc TTLĐ) với NSDLĐ (hoặc đại diện NSDLĐ) về BHXH và tranh chấp giữa cơ quan BHXH với NLĐ (hoặc TTLĐ), NSDLĐ về BHXH. Những tranh chấp này được giải quyết theo các trình tự, thủ tục khác nhau. Những tranh chấp giữa NLĐ (hoặc TTLĐ) với NSDLĐ (hoặc đại diện NSDLĐ) về BHXH được giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp giữa cơ quan BHXH với NLĐ (hoặc TTLĐ), NSDLĐ về BHXH được giải quyết theo thủ tục khiếu nại, khởi kiện vụ án hành chính. Vì vậy, những công trình khoa học nghiên cứu về thực trạng pháp luật tranh chấp về BHXH và giải quyết khiếu kiện hành chính về BHXH, giải quyết tranh chấp về BHXH theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động đều có giá trị tham khảo đối với Luận án.

Trong bài viết “*Bàn về giải quyết tranh chấp bảo hiểm xã hội*” của tác giả Nguyễn Thị Thu Ba, đăng trên tạp chí Lao động và xã hội, 3/2020 tác giả đã phân tích khái niệm tranh chấp BHXH là một loại tranh chấp ASXH, là sự xung đột, mâu thuẫn, bất đồng giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH về các vấn đề BHXH. Đây là loại tranh chấp khá phức tạp và có số lượng lớn. Giải quyết tranh chấp BHXH là việc các chủ thể của tranh chấp, các cá nhân, cơ quan tổ chức có thẩm quyền tiến hành các hoạt động theo một trình tự, thủ tục, nguyên tắc xác định để giải quyết những bất đồng, mâu thuẫn

nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp. Bài viết cũng luận giải các tính chất đặc trưng của tranh chấp BHXH và giải quyết tranh chấp BHXH, cách thức, biện pháp giải quyết tranh chấp BHXH theo quy định của pháp luật Việt Nam.

** Các công trình nghiên cứu thực trạng pháp luật tranh chấp và giải quyết tranh chấp theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động*

➤ **Giáo trình**

Giáo trình *"Luật lao động Việt Nam"* Tập 1, Trường Đại học Luật Hà Nội, xuất bản năm 2021 do PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí và PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm làm chủ biên; Giáo trình *"Luật lao động Việt Nam"*, Trường Đại học Mở Hà Nội, xuất bản năm 2021 do PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí chủ biên Giáo trình *"Luật lao động"*, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh do PGS.TS. Trần Hoàng Hải là chủ biên, xuất bản năm 2012... và một số giáo trình Luật lao động của một số cơ sở đào tạo Luật khác đều có nội dung phân tích khái niệm tranh chấp lao động và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật hiện hành. Theo đó những tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ về BHXH được coi là tranh chấp lao động và giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động. Trong số các nội dung của giáo trình, các tác giả phân tích thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động bao gồm cả những tranh chấp về BHXH nói trên.

➤ **Sách chuyên khảo, tham khảo**

Sách *"Bình luận những điểm mới của Bộ luật lao động năm 2019"* do PGS.TS. Trần Thị Thúy Lâm và TS. Đỗ Thị Dung làm chủ biên xuất bản năm 2021, cuốn *"Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của Bộ luật lao động 2019"* của tác giả TS. Đào Mộng Điệp chủ biên, xuất bản năm 2021 đã bình luận những quy định về tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động theo quy định tại Bộ luật lao động 2019. Trong đó các quy định về tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể về quyền được sử dụng để giải quyết các tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ.

Cuốn sách *"Pháp luật về giải quyết TCLĐ tập thể - kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam"* do Tiến sĩ Trần Hoàng Hải làm chủ biên, Nxb chính trị Quốc gia, 2011. Cuốn sách đã đề cập một số vấn đề như khái niệm TCLĐ tập thể trong pháp luật

Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; việc phân chia TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật của các nước trên thế giới; cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể của một số nước trên thế giới như Mỹ, Úc và thực tiễn áp dụng ở một số nước Đông Nam Á; cơ chế giải quyết TCLĐ tập thể của Liên bang Nga; cơ chế giải quyết TCLĐ tập thể theo quy định của pháp luật Việt Nam; các kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam. Những tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ có thể là tranh chấp lao động cá nhân, có thể là tranh chấp lao động tập thể nếu nội dung tranh chấp liên quan đến quyền lợi BHXH của tập thể lao động. Vì vậy, công trình trên có ý nghĩa tham khảo khi nghiên cứu về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết những tranh chấp về BHXH thuộc nhóm tranh chấp lao động tập thể.

➤ Bài viết đăng tạp chí

Năm 2001, tác giả Lưu Bình Nhưỡng đã có bài viết *“Về TCLĐTT và việc giải quyết TCLĐTT”* đăng trên Tạp chí Luật học, số 2/2001. Trong bài viết này, tác giả Lưu Bình Nhưỡng đề cập đến 02 nội dung: các dấu hiệu cơ bản để xác định một TCLĐTT; một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về thủ tục giải quyết TCLĐTT tại HĐTTLĐ và TAND cấp tỉnh. Năm 2003, tác giả Lưu Bình Nhưỡng có bài viết *“Bàn thêm về TCLĐ”*. Bài viết được đăng trên Tạp chí Luật học, số 3/2003. Bài viết đã trình bày các vấn đề lý luận và pháp luật thực định về TCLĐ và cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Năm 2006 tác giả có thêm bài viết *“Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động 2006: Những vướng mắc xung quanh cơ chế giải quyết tranh chấp lao động”* đăng trên tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 06/2007. Bài viết chỉ ra những vướng mắc trong cơ chế giải quyết TCLĐ theo Bộ luật lao động 2006 như

Bài viết *“Giải quyết TCLĐ và đình công”* của tác giả Nguyễn Thị Kim Phụng đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 4/2004. Bài viết này được thực hiện vào thời điểm BLTTDS đang được xây dựng với việc hợp nhất các quy định về thủ tục giải quyết các tranh chấp dân sự, kinh tế, lao động tại TAND. Trong bài viết, tác giả đã phân tích và đề xuất một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự như: không nên đưa thủ tục giải quyết đình công vào Bộ luật tố tụng dân sự; quy định vai trò

của TAND đối với việc thực hiện thỏa thuận hòa giải; nên có hội thẩm đại diện cho giới lao động và giới sử dụng lao động ở cả hai cấp xét xử...

Bài viết *“Giải quyết tranh chấp lao động ở Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam”* của tác giả Đào Xuân Hội trong mục Xây dựng pháp luật của tạp chí dân chủ và pháp luật đã những đưa ra những điểm đặc trưng trong cơ chế giải quyết TCLĐ ở Hoa Kỳ: tồn tại song song hai hệ thống cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ (tư nhân và nhà nước), đề cao nguyên tắc tự thỏa thuận trong giải quyết tranh chấp và cho phép các chủ thể tranh chấp lựa chọn sử dụng đa phương thức trong giải quyết TCLĐ. Từ những đặc điểm đó, tác giả đưa ra một số kiến nghị trong việc hoàn thiện pháp luật về giải quyết TCLĐ tại Việt Nam như: từng bước cho phép xây dựng hệ thống cơ quan có thẩm quyền giải quyết TCLĐ tư nhân, xây dựng cơ quan hoà giải chuyên nghiệp ở cấp quốc gia...

Bài viết: *“Bình luận các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tại Toà án nhân dân trong Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015”* đăng trên tạp chí Luật học số 12/2015. Bài viết chủ yếu giới thiệu, phân tích, bình luận những nội dung mới của Bộ luật TTDS 2015 về Tố tụng lao động tại TAND trên cơ sở quan điểm, giải quyết mối quan hệ giữa cái chung (TTDS) và cái riêng (tố tụng lao động), cũng như từ thực tiễn giải quyết TCLĐ tại TAND ở nước ta. Trong đó, nội dung bình luận về chủ thể có quyền khởi kiện vụ án lao động ra Toà án nhân dân (TAND) là nội dung mà nghiên cứu sinh có thể tham khảo khi nghiên cứu về thủ tục giải quyết tranh chấp BHXH tại Toà án.

Bài viết *“Hoà giải trong tranh chấp lao động cá nhân”* của tác giả Phạm Thị Bích Hảo đăng tải trên Tạp chí Luật sư Việt Nam số 7 (2021) đã phân tích khái niệm tranh chấp lao động và các quy định pháp luật về trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ cá nhân theo phương thức hòa giải.

Bài viết *“Giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng phương thức hòa giải – Một số tồn tại và giải pháp khắc phục”* của tác giả Khúc Thị Phương Nhung đăng trên Tạp chí Khoa học Kiểm sát, số 42 (2020). Trong phạm vi bài viết, tác giả tập trung nghiên cứu các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân bằng phương thức hòa giải, đồng thời chỉ ra những tồn tại, bất cập trong các quy định của pháp luật về giải quyết TCLĐ cá nhân bằng phương thức này nhằm đưa ra những giải pháp, kiến nghị

hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết TCLĐ cá nhân bằng phương thức hòa giải...

Bài viết *“Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam - Nhìn từ góc độ luật so sánh”* của tác giả Đoàn Thị Phương Diệp đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 6 (2019). Trên cơ sở phân tích sơ bộ các quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và trên cơ sở phân tích so sánh với hai hệ thống pháp luật tương đối có nhiều tương đồng với Việt Nam (về nguồn gốc, lịch sử và về văn hoá), các tác giả cho rằng, cần thiết phải tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật Việt Nam để bảo vệ tốt hơn quyền lợi của người lao động khi xảy ra tranh chấp, đồng thời tiến tới xây dựng một hệ thống tổ tụng hợp lý.

Bài viết *“Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết TCLĐ theo Bộ luật lao động năm 2019”* của tác giả Vũ Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Hằng đăng trên tạp chí Nghề Luật số 03 (2020) đã phân tích một số điểm mới trong quy định của Bộ luật lao động 2019 về tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động nói chung trong đó tranh chấp về BHXH là một nội dung.

Bài viết *“Hoàn thiện pháp luật về xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội theo tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW Hội nghị trung ương 7 khoá XII”* của tác giả Hà Thị Hoa Phượng đăng trên Nghiên cứu lập pháp số 10 (2020). Bài viết phân tích các quy định của pháp luật trên tinh thần đối sánh với Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khoá XII về cải cách chính sách BHXH Nghị quyết số 28). Từ đó, đặt ra yêu cầu và các giải pháp cụ thể về việc hoàn thiện pháp luật để khắc phục tình trạng vi phạm pháp luật và trục lợi BHXH.

Bài viết *“Góp ý kiến về thủ tục giải quyết các vụ án lao động của Dự thảo Bộ luật tố tụng dân sự”* của tác giả Phạm Công Bảy đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân số 11/2015, tác giả trao đổi một số ý kiến xung quanh vấn đề định hướng, cách thức sửa đổi, bổ sung các quy định của Bộ luật TTDS liên quan đến tố tụng lao động, đồng thời đề xuất một số nội dung của thủ tục tố tụng lao động, trong đó có thủ tục giải quyết tranh chấp lao động về BHXH tại tòa án.

Bài viết “*Giải pháp hạn chế tranh chấp lao động trong doanh nghiệp hiện nay*” của tác giả Hoàng Thị Thu Thủy đăng trên Tạp chí Quản lý Nhà nước số 5/2022. Bài viết phân tích thực trạng và đề xuất một số giải pháp trong bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu rộng và tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới, nhiều vấn đề đặt ra về QHLD, TCLĐ... Bài viết trao đổi về những quy định pháp luật liên quan đến TCLĐ ở Việt Nam, đồng thời, nêu rõ thực trạng và một số khuyến nghị nhằm giải quyết tình trạng này trong thời gian tới, qua đó, góp phần xây dựng môi QHLD hài hòa, ổn định trong doanh nghiệp

Bài viết “*Cơ sở lý luận của tổ tụng lao động*” của tác giả Lê Thị Hoài Thu, đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp điện tử ngày 01/01/2014. Trong bài viết này, tác giả đã trao đổi về mối quan hệ giữa luật nội dung và luật thủ tục trong lĩnh vực lao động; sự cần thiết của phương thức tổ tụng lao động trong mối tương quan với các phương thức giải quyết TCLĐ khác như thương lượng, hoà giải, trọng tài; cơ sở của việc quy định riêng về tổ tụng lao động.

Trong bài viết “*Định hướng xây dựng quy định thủ tục tổ tụng lao động trong Bộ luật tố tụng dân sự sửa đổi*” của tác giả Ngô Tiến Hùng đăng trên Tạp chí Tòa án nhân dân, số 23 (2014), tác giả đã nêu những khác biệt của TCLĐ so với các tranh chấp khác; đưa ra định hướng xây dựng pháp luật TTDS bảo đảm đáp ứng được yêu cầu đặc thù của TCLĐ và giải quyết vụ việc lao động tại TAND và kiến nghị cụ thể.

➤ Đề tài khoa học

Năm 2019, tổ chức lao động quốc tế ILO xuất bản Ấn phẩm “*Giải quyết TCLĐ ở Việt Nam – báo cáo chẩn đoán nhanh*” thuộc Dự án Khung khổ Quan hệ Lao động Mới được tài trợ bởi Bộ Lao động Hoa Kỳ. Tài liệu này phân tích các chính sách, thực tiễn và quan điểm của các bên liên quan về hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam. Báo cáo đề cập đến các tiêu chuẩn lao động quốc tế liên quan của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) và rút ra bài học kinh nghiệm từ các thông lệ tốt của các quốc gia khác trong khu vực châu Á - Thái Bình Dương để đưa ra các khuyến nghị phù hợp với bối cảnh hiện tại của Việt Nam và định hướng phát triển trong tương lai.

Trong khuôn khổ dự án và chương trình tài trợ của Ngân hàng thế giới (World Bank -WB) tại Việt Nam, một trong những vấn đề được tổ chức này rất quan tâm chính

là hệ thống ASXH nói chung và hệ thống BHXH của Việt Nam. Trong số các đề tài nghiên cứu WB đã thực hiện, báo cáo của Paulette Castel & Minna Hahn, với chủ đề: *“Việt Nam: Phát triển hệ thống bảo hiểm xã hội hiện đại – Những thách thức hiện tại và phương án lựa chọn cho cải cách trong tương lai”* công bố tháng 6/2012 đã có những đóng góp to lớn trong việc hoàn thiện pháp luật về BHXH của Việt Nam. Trong báo cáo này, các nhà nghiên cứu đã chỉ ra những điểm hạn chế, thách thức trong hệ thống pháp luật về BHXH Việt Nam. Mặc dù trong đó không trực tiếp đưa ra khái niệm tranh chấp BHXH cũng như cơ chế giải quyết tranh chấp nhưng tác giả đã đánh giá được những nguyên nhân dẫn đến sự yếu kém của hệ thống BHXH Việt Nam, cũng chính là một số lý do gây ra các tranh chấp về BHXH tại Việt Nam và dự báo xu thế phát triển của hệ thống BHXH

Tháng 10/2023, Trường Đại học Luật Hà Nội phối hợp với Văn Phòng Friedrich Ebert Stiftung Việt Nam tổ chức Hội thảo khoa học quốc tế: *Pháp luật về BHXH – kinh nghiệm của Cộng hòa liên bang Đức và Việt Nam*. Kỷ yếu của Hội thảo tập hợp 12 bài viết chuyên môn của các diễn giả Đức và Việt Nam về hệ thống BHXH Đức và BHXH Việt Nam. Trong đó, bài viết của TS. Đỗ Ngân Bình tập trung vào nội dung Giải quyết tranh chấp về BHXH – Thực trạng và kiến nghị. Trong bài viết, tác giả đã đưa ra khái niệm về tranh chấp BHXH, nội dung phổ biến của các tranh chấp BHXH hiện nay, nguyên nhân và giải pháp để hạn chế tranh chấp, giải quyết tranh chấp BHXH đạt hiệu quả trên thực tế. Những tham luận khác của Hội thảo cũng đã cung cấp kiến thức quý báu về BHXH ở Việt Nam và Đức, đưa ra cái nhìn tổng quan về BHXH đến các vấn đề cụ thể như đối tượng tham gia, các chế độ BHXH, vấn đề quỹ BHXH, thanh tra xử lý vi phạm pháp luật về BHXH.

Ngày 07/10/2023, Trường Đại học Luật – Đại học Quốc gia Hà Nội và Trường Đại học Văn Lang TP. Hồ Chí Minh tổ chức Hội thảo *Góp ý dự thảo Luật BHXH*”. Các tham luận tại Hội thảo gồm những nội dung: Quan điểm, định hướng sửa đổi Luật BHXH, Công ước của ILO về An sinh xã hội và sự tương thích của Luật BHXH Việt Nam, Đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật BHXH năm 2014, Quyền và trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ đối với BHXH, một số chế độ BHXH,

BHXX đối với NLĐ là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Những nội dung trao đổi tại Hội thảo là

➤ Luận án

Luận án tiến sĩ của tác giả Phạm Công Bảy về *"Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại tòa án Việt Nam"* bảo vệ tại Học viện Khoa học xã hội năm 2011 là đề tài chuyên sâu về cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án đồng thời đưa ra hướng giải quyết những bất cập còn tồn tại trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án. Thực tế cho thấy tranh chấp giữa cá nhân NLĐ với NSDLĐ về BHXX hay còn gọi là tranh chấp lao động cá nhân về BHXX có số lượng lớn và được giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, trong đó giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án có vai trò quan trọng.

Luận án *"Hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động theo pháp luật Việt Nam hiện nay"* của tác giả Đào Xuân Hội, bảo vệ tại học viện Khoa học xã hội. Luận án tập trung phân tích các vấn đề lý luận và thực trạng pháp luật về hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động. Tranh chấp về BHXX giữa NLĐ và NSDLĐ có thể được giải quyết bằng thủ tục hòa giải bởi hòa giải viên lao động. Vì vậy, những nội dung nghiên cứu của Luận án có liên quan đến đề tài.

Luận án *"Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể: những vấn đề lý luận và thực tiễn"* của tác giả Trần Thị Mai Loan bảo vệ tại Học viện Khoa học xã hội năm 2017. Trong Luận án này, tác giả đã làm rõ các vấn đề lý luận và thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Tranh chấp về BHXX giữa NLĐ và NSDLĐ có thể được xác định là tranh chấp lao động tập thể khi có các dấu hiệu về đối tượng tranh chấp liên quan đến quyền lợi BHXX cho tập thể NLĐ, khi đó tranh chấp sẽ được giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật Việt Nam. Do đó, những nội dung nghiên cứu của Luận án có liên quan đến đề tài.

* Các công trình nghiên cứu thực trạng pháp luật giải quyết tranh chấp theo thủ tục khiếu nại, thủ tục giải quyết VAHC về BHXX

➤ Giáo trình

Giáo trình “*Luật hành chính Việt Nam*” của Trường Đại học Luật thành phố Hồ Chí Minh, xuất bản năm 2016 trình bày những vấn đề cơ bản về khiếu nại và giải quyết khiếu nại và việc hoàn thiện pháp luật về khiếu nại tại chương XIX. Cuốn Giáo trình “*Luật hành chính Việt Nam*” của Trường Đại học Luật Hà Nội xuất bản năm 2019 do TS. Trần Minh Hương chủ biên cũng là một đề tài nghiên cứu liên quan đến đề tài. Tại chương VI của giáo trình, tác giả đã phân tích khái niệm, đặc điểm, phân loại, trình tự thủ tục ban hành QĐHC, tính hợp lý, hợp pháp của QĐHC.

Giáo trình “*Luật TTHC Việt Nam*” của Trường Đại học Luật Hà Nội do tác giả Hoàng Văn Sao, Nguyễn Phúc Thành làm chủ biên, xuất bản năm 2012; Giáo trình “*Luật tố tụng hành chính Việt Nam*” của trường Đại học Luật TP Hồ Chí Minh do tác giả Nguyễn Cảnh Hợp chủ biên, xuất bản năm 2015; Giáo trình “*Luật Hành chính*” của trường Đại học Mở Hà Nội do TS. Nguyễn Thị Thủy làm chủ biên, xuất bản năm 2020 đã trình bày những vấn đề cơ bản về luật TTHC, trong đó tập trung làm rõ về thẩm quyền xét xử vụ án hành chính của Tòa án nhân dân và các giai đoạn giải quyết tranh chấp hành chính theo thủ tục tố tụng hành chính.

➤ Sách chuyên khảo, tham khảo

Cuốn sách “*Khiếu nại, khởi kiện và giải quyết tranh chấp hành chính*” của tác giả Nguyễn Thị Hà, do Nhà xuất bản Đại học Vinh ấn hành năm 2020. Sách được biên soạn dựa trên các quy định pháp luật về khiếu nại, khởi kiện và giải quyết tranh chấp hành chính. Bám sát các quan điểm của Đảng và Nhà nước về khiếu nại và khởi kiện hành chính, nội dung sách được chia thành các nội dung sau: (1) Nhận thức chung về tranh chấp hành chính và các phương thức giải quyết tranh chấp hành chính (2) Khiếu nại hành chính và giải quyết khiếu nại hành chính (3) Khởi kiện và giải quyết vụ án hành chính (4) Khiếu nại, khởi kiện hành chính trong một số lĩnh vực đặc thù và phổ biến trong thực tiễn quản lý hành chính nhà nước.

Sách “*QĐHC, HVHC – Đối tượng xét xử của Tòa án*” của tác giả Phạm Hồng Thái, NXB. Đồng Nai, năm 2001 đã phân tích các khía cạnh khoa học, pháp lý về QĐHC, HVHC với tư cách là đối tượng xét xử của Tòa án. Đây là nguồn tư liệu tham khảo để Luận án nghiên cứu và làm rõ về các QĐHC, HVHC với tư cách là đối tượng của việc tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHH.

Sách “*Một số vấn đề về đổi mới cơ chế giải quyết khiếu kiện hành chính ở Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Văn Thanh, Đinh Văn Minh, năm 2004 nghiên cứu cơ chế khởi kiện và khiếu nại hành chính. Các tác giả đã làm rõ được khiếu kiện hành chính và giải quyết khiếu kiện hành chính, cũng như đưa ra quan điểm về đổi mới, nâng cao hiệu quả giải quyết khiếu kiện hành chính trong giai đoạn 1998-2003.

Sách “*Phân định thẩm quyền giải quyết khiếu nại hành chính và thẩm quyền xét xử hành chính ở Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Mạnh Hùng, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia - Sự thật, Hà Nội năm 2015. Trong đó, tác giả đã phân tích ưu điểm, hạn chế của phương thức xét xử hành chính; các căn cứ xét xử hành chính theo quy định pháp luật. Bên cạnh đó, tác giả đã tập trung làm rõ những điểm cốt lõi giữa 2 phương thức giải quyết khiếu nại hành chính và khởi kiện vụ án hành chính.

➤ Bài viết

Bài viết “*Một số vấn đề về đối tượng của khiếu nại trong lĩnh vực Bảo hiểm xã hội*” của tác giả Nguyễn Thị Hạnh, đăng trên tạp chí Thanh tra số 10/2019 đã phân biệt được QĐHC về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp với quyết định về bảo hiểm xã hội sẽ giúp cho cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại xác định rõ quy trình giải quyết khiếu nại đối với từng loại đối tượng khiếu nại này, điều này góp phần nâng cao hiệu quả công tác giải quyết khiếu nại về BHXH.

Bài viết “*Thanh tra, giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội theo Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014*” của tác giả Phạm Anh Tuấn, đăng trên tạp chí Thanh tra số 12/2015. Nêu những điểm mới của Luật Bảo hiểm xã hội về thanh tra, giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội gồm: về hoạt động của thanh tra bảo hiểm xã hội, về giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội. Bài viết đã đánh giá thực trạng thanh tra, giải quyết khiếu nại về BHXH, từ đó đưa ra những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về thanh tra, khiếu nại về BHXH

Bài viết “*Về quyết định hành chính, hành vi hành chính theo quy định của pháp luật tố tụng hành chính hiện hành*” của tác giả Hoàng Quốc Hồng trên Tạp chí Luật học, số 01/2013 cho rằng các quyết định hành chính, hành vi hành chính thỏa mãn những điều kiện nhất định do pháp luật tố tụng hành chính quy định đều là đối tượng giải quyết tranh chấp hành chính của Tòa án. Vì vậy, tác giả tập trung phân tích khái niệm, dấu

hiệu nhận biết của quyết định hành chính, hành vi hành chính, nhận định những hạn chế trong quy định pháp luật về nội dung này, từ đó đưa ra kiến nghị hoàn thiện pháp luật để xác định đối tượng hành chính, hành vi hành chính.

Bài viết *“Thẩm quyền của Tòa án theo loại việc trong giải quyết vụ án hành chính”* của Nguyễn Minh Hằng, Tạp chí Tòa án số 07/2019 ... đều bàn luận ở nhiều góc độ khác nhau về thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp hành chính. Nhìn chung, các bài viết đều trực tiếp hoặc gián tiếp thừa nhận thẩm quyền giải quyết tranh chấp hành chính của Tòa án được xác lập trên cơ sở quyền tư pháp, được thực hiện theo thủ tục tố tụng, do pháp luật tố tụng quy định và chỉ giới hạn trong phạm vi xem xét, đánh giá về tính hợp pháp của quyết định hành chính, hành vi hành chính bị kiện.

➤ Luận án

Luận án tiến sĩ *“Giải quyết khiếu kiện hành chính trong điều kiện xây dựng nhà nước pháp quyền ở Việt Nam”* bảo vệ năm 2013 của tác giả Nguyễn Danh Tú. Luận án đã làm rõ về mặt lý luận khái niệm, đặc điểm của giải quyết khiếu kiện hành chính, đặc biệt là đặt trong bối cảnh xây dựng nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam, tổng kết những ưu điểm, hạn chế của pháp luật Việt Nam và hoạt động giải quyết khiếu kiện hành chính từ năm 1995 đến năm 2013, từ đó đưa ra giải pháp để hoàn thiện pháp luật và nâng cao chất lượng giải quyết khiếu kiện hành chính trong đó có giải pháp về hoàn thiện mô hình tổ chức và thẩm quyền của tòa hành chính trong hệ thống tòa án nhân dân.

Luận án tiến sĩ *“Giải quyết khiếu nại hành chính trong công cuộc cải cách hành chính ở Việt Nam”* của tác giả Hoàng Ngọc Dũng, bảo vệ năm 2015 tại Học viện Hành chính Quốc gia cũng là công trình nghiên cứu tổng thể vấn đề giải quyết khiếu nại hành chính ở Việt Nam trong điều kiện cải cách hành chính, đưa ra các luận cứ khoa học và quan điểm, giải pháp lý luận, thực tiễn nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật về giải quyết khiếu nại hành chính cũng như tổ chức thực hiện pháp luật về giải quyết khiếu nại hành chính.

Luận án tiến sĩ *“Đổi mới tổ chức và hoạt động của Tòa hành chính đáp ứng yêu cầu xây dựng Nhà nước pháp quyền Việt Nam hiện nay”* bảo vệ năm 2007 của tác giả Hoàng Quốc Hồng cũng đi vào bàn luận quá trình hình thành, phát triển, thực trạng tổ

chức và hoạt động của Toà hành chính ở Việt Nam đến năm 2006. Trong đó, Luận án đã làm rõ các vấn đề cơ bản như nguyên tắc tổ chức và hoạt động của tòa hành chính, thẩm quyền của tòa hành chính, đối tượng xét xử của tòa hành chính và các căn cứ xác định thẩm quyền xét xử của tòa hành chính.

Luận án tiến sĩ “*Tòa hành chính ở Việt Nam - Mô hình, thẩm quyền và những kinh nghiệm nước ngoài*” (Administrative Division Court in Viet Nam - Model, Jurisdiction and Lesson from foreign experiences) của tác giả Phạm Hồng Quang, được bảo vệ vào năm 2010, tại Đại học Nagoya, Nhật Bản. Luận án đi sâu vào nghiên cứu về Tòa hành chính ở các phương diện: mô hình, thẩm quyền, nội dung các bản án, quyết định của Tòa hành chính và vấn đề học tập kinh nghiệm nước ngoài về vấn đề này cho Việt Nam.

➤ Đề tài khoa học

Đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ “*Đối tượng của khiếu nại hành chính – Những vấn đề lý luận và thực tiễn*” năm 2018 do ThS Lê Thị Thúy - Trưởng cán bộ thanh tra làm chủ nhiệm đề tài cũng là một công trình khoa học nghiên cứu sâu về đối tượng của khiếu nại hành chính. Việc xác định một cách rõ ràng, cụ thể đối tượng của khiếu nại hành chính từ phương diện lý luận đến thực tiễn, từ đó xác định các vấn đề khác có liên quan, trở thành một đòi hỏi cấp thiết không chỉ giúp cho các cơ quan nhà nước làm tốt hơn trách nhiệm của mình trong việc bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của cơ quan, tổ chức, cá nhân mà còn giúp thể hiện bản chất dân chủ sâu sắc của Nhà nước ta, thể hiện trách nhiệm đầy đủ của Nhà nước trong việc bảo đảm và bảo vệ quyền con người. Đề tài đã đưa ra quan niệm, tiêu chí xác định đối tượng của khiếu nại hành chính; phân loại và nêu đặc điểm về nội dung, hình thức của từng loại đối tượng của khiếu nại hành chính; phân tích những giới hạn về đối tượng của khiếu nại hành chính; kinh nghiệm của nước ngoài trong việc xác định đối tượng của khiếu nại hành chính. Bên cạnh đó, Ban chủ nhiệm đã đánh giá thực trạng pháp luật và thi hành pháp luật liên quan đến đối tượng của khiếu nại hành chính, chỉ ra được những kết quả đạt được, những hạn chế, bất cập và nguyên nhân của những tồn tại, hạn chế trong quy định của pháp luật và việc thi hành. Từ đó, đưa ra quan điểm, đề xuất giải pháp hoàn thiện quy định của pháp luật liên quan đến đối tượng của khiếu nại hành chính và việc tổ chức thực hiện, góp phần bảo vệ quyền khiếu nại là một trong những quyền cơ bản của con người.

Các tham luận tại Hội thảo khoa học “*Hoàn thiện pháp luật khiếu nại ở Việt Nam hiện nay*” do Khoa Luật hành chính – nhà nước, Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh tổ chức tháng 6/2023 cũng là nguồn tài liệu tham khảo có ý nghĩa lớn đối với nội dung giải quyết khiếu nại về BHXH của Luận án. Các nội dung chính gồm: (1) Làm rõ những vấn đề lý luận cơ bản về khiếu nại và giải quyết khiếu nại; (2) Luận giải những quy định của Luật khiếu nại năm 2011 và các văn bản quy phạm pháp luật có liên quan; (3) Đánh giá những bất cập, hạn chế trong các quy định của pháp luật về khiếu nại và đưa ra những kiến nghị, sửa đổi những bất cập, hạn chế đó

1.1.2.2. Các công trình nghiên cứu nước ngoài

Nghiên cứu của ILO “*Individual and collective labour dispute settlement systems – a comparative review*” (Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể - một đánh giá dưới góc độ so sánh) được thực hiện bởi y Dr Aristeia Koukiadaki năm 2020. Báo cáo thực hiện việc nghiên cứu so sánh các quy định về tranh chấp giải quyết tranh chấp lao động cá nhân và tập thể cụ thể thực tiễn và thể chế giải quyết ở một số quốc gia được chọn, bao gồm các nước sau: Úc, Bỉ, Pháp, Tây Ban Nha, Thụy Điển và Vương quốc Anh.

Nghiên cứu của ILO năm 2011 “*General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization*” (Khảo sát chung liên quan đến các công cụ an sinh xã hội theo Tuyên bố về công bằng vì một xã hội toàn cầu hóa bình đẳng năm 2008) được báo cáo tại Hội nghị lao động Thế giới lần thứ 100, năm 2011. Phần III của Báo cáo đã phân tích cụ thể về quyền khiếu nại, chủ thể có thẩm quyền giải quyết, cách thức giải quyết các khiếu nại về an sinh xã hội theo quy định trong các công ước của tổ chức lao động quốc tế ILO và thể hiện trong pháp luật của một số quốc gia như Thái Lan, Australia, Ghana, Hà Lan, Vương Quốc Anh, Brazil, Ấn Độ, Thổ Nhĩ Kỳ....

Nghiên cứu của ILO công bố tháng 11 năm 2021: “*Complaint and appeals mechanisms: Protecting the right to social security*” (Cơ chế khiếu nại và tố cáo: Bảo vệ quyền an sinh xã hội) được thực hiện bởi các tác giả: Luisa Carmona, Mélisande Masson, Kroum Markov and Maya Stern Plaza . Trong nghiên cứu này, các tác giả đã lựa chọn một số quốc gia trên thế giới để phân tích về cơ chế khiếu nại, tố cáo cũng như

giải quyết tranh chấp về ASXH của họ. Theo đó, đa số các nước quy định thủ tục khiếu nại thông qua bước 1 là khiếu nại tại cơ quan, cá nhân ban hành ra quyết định, hành vi giải quyết về BHXH, một số nước quy định khiếu nại 2 bước, sau thủ tục khiếu nại là thủ tục giải quyết tại tòa án. Một số quốc gia việc giải quyết vụ án về ASXH thuộc về tòa án lao động hoặc tòa án hành chính tùy thuộc vào tính chất vụ việc, một số quốc gia thành lập tòa án xã hội riêng để giải quyết những tranh chấp này dựa trên khuyến nghị của ILO.

Cuốn sách *“Pháp luật hành chính của Cộng hòa Pháp”* của tác giả Martine Lombard và Gilles Dumont, Nhà xuất bản Tư pháp, 2007. Trong đó, chương 13 của cuốn sách đề cập đến lịch sử hình thành, cơ cấu tổ chức và chức năng thẩm quyền của các tòa án hành chính có thẩm quyền chung và các tòa án hành chính có thẩm quyền chuyên biệt. Chương 14 bàn về thủ tục giải quyết các VAHC là những nội dung có thể tham khảo trong việc nghiên cứu, học hỏi nhằm hoàn thiện mô hình giải quyết VAHC theo thủ tục TTHC ở Việt Nam. Những nội dung này liên quan đến thủ tục giải quyết các tranh chấp về BHXH dưới dạng VAHC.

Bài viết *“The Myth of Alternative dispute Resolution in the Federal Courts Dispute resolution in Federal Court”* (Những ảo tưởng về giải quyết tranh chấp thay thế tại Tòa án liên bang) của tác giả Kim Dayton trên Tạp chí Iowa Law Review. 889, 912 đưa ra những phương thức giải quyết tranh chấp thay thế được sử dụng tại các tòa án Liên bang, các trường hợp được sử dụng phương thức này, đánh giá ưu, nhược điểm và hiệu quả của các phương thức này trong quá trình giải quyết các tranh chấp nói chung ở Tòa án Liên bang. Từ đó, tác giả đánh giá luật về giải quyết tranh chấp bằng ADR có thể được hiểu là mở rộng thẩm quyền của các tòa án quận liên bang trong việc thực hiện các chương trình ADR bắt buộc như một hình thức quản lý vụ việc hay không và sau đó đánh giá liệu các tòa án quận liên bang có nên sử dụng các chương trình ADR như Đạo luật khuyến khích hay không và thực hiện bằng cách nào.

Cuốn sách *“Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study”* xuất bản năm 1995 của tác giả Eladio Daya –.(Thủ tục hòa giải và trọng tài các TCLĐ). Cụ thể, Conciliation and Arbitration Procedures in Labour Disputes: A Comparative study đã đề cập đến một số vấn đề chung về TCLĐ và giải

quyết TCLĐ; sự cần thiết phải có chính sách quan hệ lao động hoàn chỉnh trong việc giải quyết TCLĐ và mối quan hệ giữa vấn đề giải quyết TCLĐ với quyền công đoàn; giải quyết TCLĐ và TLTT; giải quyết TCLĐ, đình công và đóng cửa doanh nghiệp; sự cần thiết phải liên kết các tổ chức của NSDLĐ và NLD trong quá trình xây dựng chính sách và thực thi chính sách quốc gia về giải quyết TCLĐ; thủ tục hòa giải và trọng tài tự nguyện; hệ thống hòa giải và trọng tài do Chính phủ thiết lập và chức năng, nhiệm vụ, quy trình tiến hành các thủ tục hòa giải, trọng tài đó. Như vậy, nội dung cuốn sách không nghiên cứu trực tiếp về pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam mà chủ yếu đề cập đến hòa giải, trọng tài như là những phương

Một công trình khác nghiên cứu khá chi tiết về giải quyết tranh chấp ASXH là cuốn sách *“Judging Social Security: The Adjudication of Claims for Benefit in Britain”* (Hoạt động ra quyết định và phán quyết về an sinh xã hội tại Anh dựa trên quyền lợi của bên yêu cầu), Nhà xuất bản Oxford, 1992 của tập thể tác giả John Baldwin, Nicholas Wikeley và Richard Young. Nghiên cứu lớn này về hoạt động của hệ thống xét xử an sinh xã hội của Anh, nghiên cứu đầu tiên kể từ khi cải cách cơ cấu tòa án năm 1984 và những thay đổi về phúc lợi năm 1988, xem xét quá trình ra quyết định tại các văn phòng địa phương của Bộ An sinh Xã hội và tại các tòa phúc thẩm an sinh xã hội. Một nghiên cứu duy nhất trên toàn nước Anh dựa trên hàng trăm cuộc phỏng vấn với người yêu cầu bồi thường, nhân viên an sinh xã hội và thành viên tòa án, cũng như quan sát hàng trăm phiên điều trần kháng cáo, Đánh giá An sinh xã hội nhấn mạnh sự khác biệt giữa cách thức hoạt động của hệ thống và hoạt động của nó trên thực tế. Trong quá trình này, nó tranh luận liệu sự nhấn mạnh hiện tại của hệ thống về sự công bằng trong thủ tục có thực sự nhằm che giấu thực tế về các quy tắc hạn chế và cứng nhắc chi phối các quyền lợi hay không.

Cuốn sách *“Administrative justice and alternative dispute resolution: the Australian experience”* (Tổ tụng hành chính và các phương thức giải quyết tranh chấp thay thế: kinh nghiệm của Australia) của Trevor Buck, Giảng viên cao cấp của Khoa Luật - Đại học Leicester, năm 2005. Cuốn sách xem xét sự phát triển hệ thống tài phán hành chính ở Úc, bao gồm: Tòa án (The courts), tòa hành chính (Tribunals) và thanh tra (Ombudsmen) ở cấp Liên bang và cấp tiểu bang. Cuốn sách cũng đề cập đến sự phát

triển của giải quyết tranh chấp thay thế (Alternative dispute resolution – ADR) và cách hoạt động của chúng bên cạnh các phương thức giải quyết VAHC nói chung và tranh chấp về BHXH nói riêng.

1.2 Đánh giá tình hình nghiên cứu liên quan đến Luận án và những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

1.2.1. Đánh giá kết quả nghiên cứu của các công trình liên quan đến đề tài

Dựa vào tình hình nghiên cứu đã phân tích ở phần trên cho thấy, ở những mức độ và phạm vi khác nhau, đến nay đã có một số công trình khoa học liên quan đến vấn đề tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Dựa trên việc nghiên cứu kết quả của các công trình khoa học liên quan đến vấn đề này có thể rút ra một số kết quả nghiên cứu như sau:

Thứ nhất, các công trình đã cung cấp một số kiến thức lý luận chung về tranh chấp, giải quyết tranh chấp ASXH nói chung và tranh chấp về BHXH nói riêng nhưng chưa rõ ràng, cụ thể. Từ những kết quả nghiên cứu, có thể thấy tranh chấp về BHXH là một loại tranh chấp ASXH, nhưng để đưa ra được khái niệm, đặc điểm và phân loại tranh chấp về BHXH cần xác định được chủ thể, đặc điểm, nội dung của quan hệ BHXH. Một số công trình đã đưa ra khái niệm tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH nhưng khái niệm, trình tự, thủ tục đó mới chỉ được nghiên cứu với tư cách là một loại của tranh chấp ASXH.

Thứ hai, theo nghiên cứu, hiện nay ở các nước trên thế giới, để giải quyết tranh chấp về BHXH, có bốn loại thủ tục pháp lý được ghi nhận: (i) thủ tục hành chính xem xét lại các quyết định của tổ chức BHXH có thẩm quyền, (ii) thủ tục tư pháp đặc biệt (thành lập cơ quan có thẩm quyền riêng để giải quyết tranh chấp về BHXH), (iii) thủ tục tố tụng tòa án, và (iv) thủ tục hỗn hợp. Tùy thuộc vào điều kiện và quan điểm lập pháp, mỗi quốc gia quy định khác nhau về cơ chế giải quyết loại tranh chấp này. Một số quốc gia cho phép sử dụng các giải quyết tranh chấp bằng phương thức giải quyết tranh chấp thay thế khác (Alternative dispute resolution - ADR) trước khi khởi kiện ra tòa án để giải quyết các loại tranh chấp, trong đó có tranh chấp về BHXH.

Thứ ba, trong số các công trình trên, số lượng công trình đề cập trực tiếp đến nội dung quy định pháp luật về tranh chấp và cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH còn

chưa nhiều. Theo quy định của pháp luật Việt Nam hiện hành, tranh chấp về BHXH được thực hiện rải rác qua các thủ tục giải quyết tranh chấp lao động hoặc khiếu nại, khiếu kiện hành chính. Các công trình nghiên cứu cho thấy hiện nay, các quy định pháp luật trong lĩnh vực này còn nhiều điểm chưa hợp lý. Đây cũng là những tài liệu mà tác giả có thể tiếp thu, sử dụng làm cơ sở dữ liệu cho những luận điểm trong một nghiên cứu vừa mang tính chuyên sâu, vừa mang tính tổng quát về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

Thứ tư, một số một số công trình đã có những kiến nghị hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về pháp luật về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH. Các đề xuất tập trung vào việc sửa đổi, bổ sung quy định pháp luật về khiếu nại, về giải quyết tranh chấp lao động, về khiếu kiện hành chính... Một số công trình nghiên cứu của nước ngoài có giá trị tham khảo về phương giải quyết tranh chấp thay thế tòa án, về xây dựng Tòa án riêng biệt giải quyết tranh chấp xã hội nói chung và tranh chấp về BHXH nói riêng. Một số công trình đưa ra các giải pháp cụ thể để nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về BHXH làm tiền đề cho việc ngăn chặn tranh chấp và giải quyết hiệu quả tranh chấp về BHXH. Nhìn chung các công trình đã gợi mở ra hướng nghiên cứu tiến bộ, bắt đầu tiếp cận với xu hướng mới của pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH tại quốc gia trên thế giới. Những giá trị nghiên cứu này sẽ được tác giả tiếp tục nghiên cứu phát triển để đi đến việc đề xuất những kiến nghị hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH khả thi hơn trong điều kiện mới.

Những vấn đề mà luận án kế thừa: các nghiên cứu đã cung cấp các thông tin tương đối đầy đủ về tranh chấp và giải quyết tranh chấp ASXH, TCLĐ, khiếu nại, khởi kiện vụ án kiện hành chính. Một số công trình đã bước đầu đề cập đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Luận án sẽ tiếp thu, kế thừa những thành quả, giá trị mà các nghiên cứu trước đó đã chỉ ra, làm cơ sở cho việc tiếp tục nghiên cứu cả về lý luận và thực tiễn. Ngoài ra, một số tài liệu đã đề cập đến kinh nghiệm thế giới về tranh chấp và giải quyết tranh chấp ASXH, TCLĐ, khiếu nại, giải quyết vụ án hành chính về BHXH, đó là những kết quả nghiên cứu quý báu sẽ được kế thừa nhằm có những kiến nghị phù

hợp cho việc hoàn thiện pháp luật Việt Nam về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

Các vấn đề còn tranh luận hoặc chưa được đề cập: các công trình nghiên cứu chỉ dừng lại ở vấn đề chung nhất liên quan đến giải quyết tranh chấp ASXH, TCLĐ, khiếu nại, vụ án kiện hành chính nói chung, chưa có công trình nghiên cứu một cách toàn diện, hệ thống về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, chưa khái quát được khái niệm, đặc điểm chung của tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH. Một số công trình có đề cập đến tranh chấp về BHXH nhưng chỉ đưa ra khái niệm và nội dung tranh chấp với tư cách là một dạng của tranh chấp ASXH rất ít công trình nghiên cứu đánh giá về thực trạng giải quyết về BHXH theo quy định của pháp luật hiện hành.

1.2.2. Những vấn đề luận án cần tiếp tục nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa và tiếp thu những kết quả nghiên cứu đã đạt được, luận án sẽ tập trung nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện những nội dung sau:

1.2.2.1. Về lý luận

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu nhằm làm hoàn thiện hệ thống lý luận pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH

Thứ hai, luận án sẽ xây dựng khái niệm có tính bao quát, rõ ràng về tranh chấp, làm rõ đặc điểm, phân loại tranh chấp về BHXH. Luận án nghiên cứu và đưa ra khái niệm giải quyết tranh chấp về BHXH, những đặc điểm và các phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH.

Thứ ba, luận án sẽ trình bày sơ lược khái niệm, nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Thông qua việc nghiên cứu pháp luật một số nước trên thế giới về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

1.2.2.2. Về thực trạng quy định của pháp luật

Thứ nhất, luận án sẽ nghiên cứu, chỉ ra thực trạng quy định pháp luật về tranh chấp về BHXH.

Thứ hai, liên quan đến giải quyết tranh chấp về BHXH, Luận án sẽ nghiên cứu quy định của pháp luật hiện hành nhằm xác định rõ loại của tranh chấp về BHXH, cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH và làm rõ hai vấn đề: *Một là*, chủ thể có thẩm quyền

giải quyết tranh chấp về BHXH là những ai? *Hai là*, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH được thực hiện như thế nào?

Thứ ba, thông qua việc phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH, trên cơ sở so sánh với pháp luật của một số quốc gia trên thế giới, luận án sẽ chỉ ra những bất cập còn tồn tại liên quan đến việc xác định loại của tranh chấp về BHXH, bất cập về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, vướng mắc trong thủ tục giải quyết tranh chấp... từ đó là cơ sở để xây dựng các giải pháp hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

Thứ tư, liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, pháp luật Việt Nam hiện hành quy định tranh chấp về BHXH bao gồm 02 loại: tranh chấp lao động về BHXH và khiếu nại hoặc khiếu kiện hành chính về BHXH, chưa quy định thế nào là tranh chấp về BHXH, thủ tục giải quyết tranh chấp hiện nay chưa chi tiết, cụ thể, các quy định nằm rải rác ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau.

1.2.2.3. Về thực trạng tranh chấp và thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật

Tranh chấp về BHXH ở Việt Nam hiện nay xảy ra ngày một gia tăng cả về số lượng và mức độ. Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp còn chưa hoàn thiện cùng với việc các chủ thể của tranh chấp, chủ thể giải quyết tranh chấp chưa nắm vững quy định pháp luật dẫn đến những bất cập nảy sinh trong thực tiễn như tình trạng tranh chấp xảy ra ngày càng nhiều, việc giải quyết tranh chấp chưa đạt hiệu quả... đây là những vấn đề NCS kỳ vọng sẽ làm rõ trong Luận án.

1.2.2.4. Về kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc kết quả công trình đã công bố, phân tích quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật, luận án sẽ tập trung nghiên cứu về các quan điểm và đưa ra các kiến nghị phù hợp với bối cảnh hiện nay ở Việt Nam và xu thế hội nhập quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH dựa trên những luận giải thuyết phục.

1.3. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

Trên cơ sở kế thừa và tiếp thu những kết quả nghiên cứu đã đạt được, luận án sẽ tập trung nghiên cứu một cách hệ thống và toàn diện những nội dung sau:

1.2.2.1. Về lý luận

Thứ nhất, tiếp tục nghiên cứu nhằm làm hoàn thiện hệ thống lý luận pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH

Thứ hai, luận án sẽ xây dựng khái niệm có tính bao quát, rõ ràng về tranh chấp, làm rõ đặc điểm, phân loại tranh chấp về BHXH. Luận án nghiên cứu và đưa ra khái niệm giải quyết tranh chấp về BHXH, những đặc điểm và các phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH.

Thứ ba, luận án sẽ trình bày sơ lược khái niệm, nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Thông qua việc nghiên cứu pháp luật một số nước trên thế giới về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, rút ra bài học kinh nghiệm cho Việt Nam.

1.2.2.2. Về thực trạng quy định của pháp luật

Thứ nhất, luận án sẽ nghiên cứu, chỉ ra thực trạng quy định pháp luật về tranh chấp về BHXH.

Thứ hai, liên quan đến giải quyết tranh chấp về BHXH, Luận án sẽ nghiên cứu quy định của pháp luật hiện hành nhằm xác định rõ loại của tranh chấp về BHXH, cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH và làm rõ hai vấn đề: *Một là*, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH là những ai? *Hai là*, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH được thực hiện như thế nào?

Thứ ba, thông qua việc phân tích các quy định của pháp luật Việt Nam về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH, trên cơ sở so sánh với pháp luật của một số quốc gia trên thế giới, luận án sẽ chỉ ra những bất cập còn tồn tại liên quan đến việc xác định loại của tranh chấp về BHXH, bất cập về chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, vướng mắc trong thủ tục giải quyết tranh chấp... từ đó là cơ sở để xây dựng các giải pháp hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

Thứ tư, liên quan đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, pháp luật Việt Nam hiện hành quy định tranh chấp về BHXH bao gồm 02 loại: tranh chấp lao động về BHXH và khiếu nại hoặc khiếu kiện hành chính về BHXH, chưa quy định thế nào là tranh chấp về BHXH, thủ tục giải quyết tranh chấp hiện nay chưa chi tiết, cụ thể, các quy định nằm rải rác ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau.

1.2.2.3. Về thực trạng tranh chấp và thực tiễn thực hiện các quy định pháp luật

Tranh chấp về BHXH ở Việt Nam hiện nay xảy ra ngày một gia tăng cả về số lượng và mức độ. Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp còn chưa hoàn thiện cùng với việc các chủ thể của tranh chấp, chủ thể giải quyết tranh chấp chưa nắm vững quy định pháp luật dẫn đến những bất cập nảy sinh trong thực tiễn như tình trạng tranh chấp xảy ra ngày càng nhiều, việc giải quyết tranh chấp chưa đạt hiệu quả... đây là những vấn đề NCS kỳ vọng sẽ làm rõ trong Luận án.

1.2.2.4. Về kiến nghị hoàn thiện pháp luật

Trên cơ sở kế thừa có chọn lọc kết quả công trình đã công bố, phân tích quy định của pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật, luận án sẽ tập trung nghiên cứu về các quan điểm và đưa ra các kiến nghị phù hợp với bối cảnh hiện nay ở Việt Nam và xu thế hội nhập quốc tế nhằm nâng cao hiệu quả tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH dựa trên những luận giải thuyết phục.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH là một trong những vấn đề quan trọng trong quan hệ lao động đã được một số công trình nghiên cứu, khảo sát dưới các góc độ khác nhau. Những công trình đó, tùy thuộc vào mục tiêu, phạm vi nghiên cứu, điều kiện, hoàn cảnh lịch sử, kinh tế, xã hội ở mỗi giai đoạn nhất định, phục vụ cho ngành khoa học cụ thể, đã nghiên cứu, giải quyết một số nội dung liên quan đến vấn đề về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH.

Một số công trình đã nghiên cứu về BHXH nói chung, tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH nói riêng, đã giải quyết một số vấn đề lý luận chung về tranh chấp và giải quyết về BHXH, có đề cập đến cơ chế giải quyết khiếu nại về an sinh xã hội nói chung và khiếu nại về BHXH nói riêng, tranh chấp và giải quyết tranh chấp lao động, giải quyết vụ án hành chính là những nội dung có liên quan mật thiết đến luận án. Tuy nhiên, do mục đích, đối tượng, phạm vi và thời điểm nghiên cứu khác nhau nên các công trình chưa đề cập toàn diện đến tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH, còn tồn tại những khoảng trống mà đề tài cần tiếp tục nghiên cứu, đó là hệ thống lý luận pháp luật về tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH, thực trạng pháp luật, thực tiễn thực hiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH và vấn đề hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH.

Trong quá trình nghiên cứu tổng quan đề tài, Luận án sử dụng các phương pháp nghiên cứu khác nhau như: phương pháp liệt kê phân tích lý luận, phương pháp phân tích tổng hợp, phương pháp lôgic - lịch sử. Trong luận án, phương pháp so sánh được sử dụng để so sánh thực tiễn tình hình nghiên cứu trong nước và trên thế giới về pháp luật giải quyết về BHXH nhằm chỉ ra những điểm ưu việt trong các kinh nghiệm mà Việt Nam có thể tiếp thu và vận dụng một cách phù hợp vào việc giải quyết tranh chấp về BHXH ở Việt Nam cho phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

CHƯƠNG 2: LÝ LUẬN PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP, GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI

2.1 Lý luận tranh chấp về bảo hiểm xã hội

2.1.1 Khái niệm tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Cơ sở để nhận diện tranh chấp về BHXH và đánh giá cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH là quan hệ BHXH. Tuy nhiên, quan hệ BHXH là một loại quan hệ xã hội khá phức tạp, phản ánh các khía cạnh của đời sống kinh tế, xã hội. Về mặt pháp lý, BHXH là khái niệm mang tính lịch sử, gắn với điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, ở mỗi trình độ phát triển khác nhau. Do đó, mà cả trong nghiên cứu lý luận cũng như thực tiễn, luôn tồn tại những quan điểm nhận thức khác nhau về khái niệm BHXH.

Để có cơ sở triển khai nhiệm vụ nghiên cứu, Luận án không đi sâu nghiên cứu khái niệm BHXH mà sử dụng kết quả nghiên cứu hiện có, phản ánh những giá trị cốt lõi, phổ quát của khoa học pháp lý, của hệ thống pháp luật hiện hành về BHXH.

Theo quan niệm phổ biến trong khoa học pháp lý, thì BHXH là sự bảo vệ của xã hội đối với các thành viên trong xã hội thông qua một loạt các biện pháp công cộng để đối phó với các sự kiện khiến NLD bị ngừng hoặc giảm về thu nhập, gây ra bởi ốm đau, mất khả năng lao động, tuổi già và chết; cung cấp chăm sóc y tế và trợ cấp cho các gia đình đông con.

Xu hướng chung của thế giới tiếp cận chính sách BHXH trên cơ sở thực hiện và bảo đảm quyền con người, theo hướng phổ quát (BHXH toàn dân). Từ đó, thiết kế chính sách BHXH đa tầng, theo nguyên tắc đóng - hưởng, có sự chia sẻ, trên cơ sở hình thành và sử dụng quỹ tiền tệ tập trung, được nhà nước bảo hộ và tham gia đầu tư phát triển bền vững quỹ. Mỗi quốc gia có thể lựa chọn mô hình BHXH đa tầng với những chính sách BHXH cụ thể, phù hợp với điều kiện, trình độ phát triển kinh tế - xã hội đất nước, từng bước tiếp cận chuẩn mực quốc tế trong quá trình hội nhập. Nhưng xu hướng chung là hình thành một hệ thống tích hợp BHXH đa tầng để hỗ trợ và bổ sung cho nhau nhằm đảm bảo ASXH cho mọi người dân, bao gồm: (1) Bảo hiểm hưu trí cơ bản hay hưu trí quốc gia (tầng thấp nhất) theo hướng phổ quát, còn gọi là hưu trí xã hội; (2) BHXH của người lao động theo quan hệ đóng - hưởng, có sự chia sẻ; (3) BHXH bổ sung tự nguyện trên cơ sở thỏa thuận giữa các bên, hoặc hình thức tiết kiệm cho mục đích

hưu trí... Trong hệ thống BHXH đa tầng, thì BHXH theo nguyên tắc đóng - hưởng, có sự chia sẻ vẫn là tầng được coi là cơ bản và diện rộng nhất.

Như vậy, trong hệ thống luật thực định, mặc dù có sự khác nhau trong pháp luật của mỗi quốc gia, vùng lãnh thổ, nhưng nhìn chung, quan hệ BHXH có thể được khái quát như sau: *BHXH là một biện pháp chia sẻ, bù đắp cho những rủi ro, sự kiện mà người lao động gặp phải dẫn đến giảm hoặc mất thu nhập, dựa trên nguyên tắc đóng góp vào quỹ tài chính chung, được Nhà nước bảo đảm thực hiện.*

Trong quá trình thực hiện BHXH, việc xảy ra tranh chấp về BHXH là một hiện tượng mang tính tất yếu, khách quan⁴. Những tranh chấp về BHXH nếu không được giải quyết kịp thời, triệt để sẽ có những ảnh hưởng nhất định tới các chủ thể có liên quan, tới cộng đồng và xã hội. Mặc dù vậy, khái niệm và đặc điểm của “*tranh chấp về BHXH*” được đề cập rất ít trong các công trình nghiên cứu. Bởi lẽ, trong quan hệ BHXH, xét về chủ thể, tranh chấp có thể gồm tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ và cả những tranh chấp giữa tổ chức BHXH với NSDLĐ, NLĐ thậm chí là các thành viên trong gia đình họ nhưng hiện nay, loại tranh chấp này chưa phải là học thuyết được thừa nhận rộng rãi trong khoa học pháp lý Việt Nam. Mặc dù đã được đề cập tới trong một số công trình học thuật tuy nhiên việc định nghĩa đầy đủ tranh chấp về BHXH dường như còn bị bỏ ngỏ. Việc không xác định rõ ràng, cụ thể tranh chấp như thế nào là tranh chấp về BHXH là một trong những nguyên nhân dẫn đến tranh chấp, gây khó khăn cho việc xác định cơ chế giải quyết tranh chấp và ảnh hưởng tới quá trình giải quyết các tranh chấp về BHXH.

Ở Việt Nam hiện nay, khái niệm tranh chấp về BHXH đã từng được đề cập tại một số công trình như: tại chương VII, giáo trình *Luật an sinh xã hội* của trường Đại học Luật Hà Nội (2012), tranh chấp về BHXH được nhắc đến “*là tranh chấp trong việc thực hiện các chế độ bảo hiểm xã hội do Nhà nước quy định*”. Đây là quan điểm có sự tương đồng với quan điểm được ghi nhận tại chương VIII, Giáo trình Pháp luật An sinh xã hội, trường Đại học Quốc gia Hà Nội, chương VII, giáo trình Luật An sinh xã hội Việt Nam của Trường Đại học Mở Hà Nội.

Tranh chấp về BHXH là sự xung đột, bất đồng giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH về quyền lợi, nghĩa vụ phát sinh trong quan hệ BHXH. Tranh chấp về BHXH

⁴ Trường đại học Luật Hà Nội (2012), Giáo trình Luật an sinh xã hội, NXB Công an nhân dân, tr.357

có đặc điểm tương đồng như các loại tranh chấp khác, đó là có nguồn gốc từ xung đột, bất đồng. Tuy nhiên, không phải bất cứ khi nào có sự bất đồng hay còn gọi là xung đột, mâu thuẫn cũng có tranh chấp xảy ra. Tranh chấp về BHXH được xác định khi có những dấu hiệu nhận biết sau:

- *Chủ thể của tranh chấp về BHXH:*

Các tranh chấp về BHXH xảy ra giữa các chủ thể của quan hệ BHXH, vì vậy, hệ thống chủ thể của tranh chấp về BHXH cũng bao gồm các chủ thể của quan hệ BHXH, cụ thể như sau:

- Người tham gia bảo hiểm: Đây là những người tham gia vào hệ thống BHXH, bao gồm người lao động, NSDLĐ và trong một số trường hợp là Nhà nước. Người tham gia đóng các khoản tiền bảo hiểm và có quyền lợi được hưởng các dịch vụ và trợ cấp từ hệ thống BHXH.

- Tổ chức đại diện của NLĐ là tổ chức có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động thông qua TLTT, tham gia giải quyết tranh chấp hay xử lý khiếu nại, vận động chính sách và pháp lý. Các tổ chức này đại diện cho quyền lợi và lợi ích của NLĐ và có vai trò tham gia vào quyết định và đàm phán về chính sách BHXH. Tổ chức đại diện của NLĐ thường áp đặt áp lực và đòi hỏi thay đổi trong chính sách BHXH để bảo vệ và cải thiện điều kiện sống của người lao động.

- Tổ chức thực hiện BHXH: Đây là các tổ chức hoặc cơ quan quản lý và vận hành hệ thống BHXH. Tùy theo quốc gia, tổ chức BHXH có thể là các tổ chức công cụ, tổ chức phi lợi nhuận, hoặc các công ty bảo hiểm. Nhiệm vụ của tổ chức BHXH bao gồm thu tiền đóng bảo hiểm, quản lý quỹ bảo hiểm và thanh toán các quyền lợi và trợ cấp cho người tham gia. Chẳng hạn như ở Úc, cơ quan quản lý và thu BHXH chính là Cục thuế của Úc (Australian Taxation Office – ATO). ATO có trách nhiệm quản lý hệ thống thuế và một số loại bảo hiểm tính trên thu nhập ở Úc (bảo hiểm hưu trí, y tế), đảm bảo việc thu các khoản tiền bảo hiểm được đúng thời hạn và đầy đủ⁵. Tổ chức thực hiện việc giải quyết chế độ BHXH ở Úc là trung tâm Dịch vụ công Australia (Centrelink). Đây là tổ chức trực thuộc Bộ Dịch vụ Australia có chức năng, nhiệm vụ cung cấp dịch

⁵ Employee rights and obligations, ato.gov.au. Nguồn: <https://www.ato.gov.au/individuals/jobs-and-employment-types/working-as-an-employee/>

vụ cho người dân, bao gồm cả trợ cấp và chế độ an sinh xã hội. Các dịch vụ do Centrelink cung cấp rất đa dạng, từ hỗ trợ người dân tìm kiếm việc làm, đào tạo kỹ năng nghề, chi trả chế độ an sinh xã hội, cho đến hỗ trợ người dân trong các trường hợp khẩn cấp. Ở Nga, cơ quan chi trả BHXH chính là Quỹ BHXH Nga (Russian Social Insurance Fund), viết tắt là FSS (Fund of Social Insurance). FSS là cơ quan chịu trách nhiệm quản lý và cung cấp các dịch vụ BHXH cho người lao động tại Nga⁶. Thậm chí, đối với một số quốc gia coi quan hệ hưu trí xã hội hoặc bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thuộc BHXH, chủ thể thực hiện BHXH còn có thể là các tổ chức thực hiện BHYT, các cơ sở khám chữa bệnh BHYT, các tổ chức thực hiện BHTN như các trung tâm hỗ trợ, trung tâm dịch vụ việc làm...

- Người thụ hưởng BHXH là NLD hoặc thành viên gia đình họ khi thỏa mãn các điều kiện hưởng BHXH theo quy định của pháp luật. Quyền lợi và trợ cấp cụ thể mà bên thụ hưởng BHXH được hưởng có thể khác nhau tùy thuộc vào quy định và chính sách bảo hiểm.

Giữa các bên trong tranh chấp về BHXH có mối quan hệ chặt chẽ với nhau về nghĩa vụ, trách nhiệm và quyền lợi, trên cơ sở các quy định của pháp luật (khác với bảo hiểm thương mại là trên cơ sở hợp đồng). Nếu không thực hiện đúng các quy định về nghĩa vụ, trách nhiệm đóng góp (của bên tham gia BHXH) hoặc/và trách nhiệm đảm bảo quyền lợi cho người thụ hưởng (của bên thực hiện BHXH) thì có thể dẫn đến tranh chấp về BHXH. Chủ thể của tranh chấp về BHXH là nội dung rất quan trọng, bởi lẽ khi xác định được tranh chấp xảy ra giữa những chủ thể nào, thuộc loại tranh chấp nào thì mới xác định được cơ chế giải quyết những tranh chấp đó.

- *Nội dung của tranh chấp về BHXH:*

BHXH cung cấp sự bảo vệ và hỗ trợ tài chính cho các cá nhân và gia đình của họ trong những thời điểm xảy ra các sự kiện hoặc hoàn cảnh cụ thể trong cuộc sống. Chính sách này được thiết kế để giảm đi sự thiếu hụt về thu nhập liên quan đến các sự kiện như bệnh tật, thai sản, tuổi già, thất nghiệp hay mất đi người trụ cột chính trong gia đình. Khi người thụ hưởng trải qua các sự kiện đủ điều kiện hoặc đáp ứng các tiêu chí cụ thể,

⁶ <https://sfr.gov.ru/en/about/>

họ sẽ đủ điều kiện nhận trợ cấp BHXH. Nội dung của tranh chấp về BHXH là những xung đột quyền lợi về BHXH giữa các chủ thể xảy ra khi các chủ thể trong quan hệ BHXH có quan điểm khác nhau hoặc thực hiện không đúng về quyền lợi bảo hiểm như không đóng hoặc chậm đóng vào quỹ BHXH, xác định không chính xác mức đền bù, phạm vi bảo hiểm, điều kiện tiếp cận dịch vụ BHXH và các điều kiện khác...

- Dấu hiệu về hình thức biểu hiện của tranh chấp

Những mâu thuẫn về quyền và lợi ích giữa các bên trong quan hệ BHXH cần phải được bộc lộ, thể hiện ra bên ngoài bằng việc một trong các bên chủ thể yêu cầu bên còn lại hoặc một bên thứ ba đứng ra giải quyết mâu thuẫn/ bất đồng/ xung đột đó thì mới trở thành tranh chấp về BHXH. Việc các bên đưa ra yêu cầu ở đây chưa đặt ra vấn đề đúng trình tự, thủ tục, thẩm quyền hay không mà đơn giản việc yêu cầu này có ý nghĩa xác định giữa các bên đang xảy ra một “tranh chấp” đúng nghĩa.

Như vậy, chủ thể, nội dung và hình thức biểu hiện là ba dấu hiệu để nhận biết một tranh chấp về BHXH. Những mâu thuẫn/xung đột/bất đồng thiếu một trong các dấu hiệu trên sẽ chưa đủ căn cứ để trở thành tranh chấp về BHXH hoặc nó sẽ trở thành tranh chấp thuộc các lĩnh vực khác.

Từ những dấu hiệu trên, tác giả đưa ra định nghĩa tranh chấp về BHXH như sau: *Tranh chấp về BHXH là những mâu thuẫn, bất đồng giữa các chủ thể về quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ BHXH khi được một trong các bên hoặc tất cả các bên đưa ra và yêu cầu giải quyết.*

2.1.2 Đặc điểm của tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Dựa trên cơ sở khái niệm tranh chấp về BHXH và thực tiễn phát sinh, tồn tại quan hệ BHXH, có thể thấy tranh chấp về BHXH mang những đặc điểm cơ bản như sau:

Thứ nhất, tranh chấp về BHXH là loại tranh chấp phức tạp, liên quan đến nhiều đối tượng và có phạm vi tương đối rộng.

Trong hệ thống an sinh xã hội của một quốc gia, BHXH là luôn trụ cột cơ bản nhất và có mối quan hệ mật thiết với các bộ phận khác, nhằm góp phần thực hiện mục tiêu an sinh xã hội cho đất nước. Chính sách BHXH có mối quan hệ hữu cơ hoặc chịu ảnh hưởng bởi các chính sách xã hội khác như chính sách dân số; chính sách lao động -

việc làm; chính sách chăm sóc sức khỏe dân cư. Chẳng hạn, khi chính sách dân số có sự điều chỉnh (tăng hoặc giảm mức sinh) sẽ làm cho cơ cấu dân số thay đổi. Điều này sẽ ảnh hưởng đến quy mô và cơ cấu đối tượng tham gia BHXH và ảnh hưởng đến quy mô và cơ cấu đối tượng thụ hưởng BHXH, từ đó ảnh hưởng đến việc quy định các trợ cấp BHXH. Chính sách dân số còn tạo ra xu hướng già hóa hoặc trẻ hóa dân số và hệ quả của nó là tăng lên hoặc giảm đi số người nghỉ hưu, buộc chính sách BHXH phải điều chỉnh (tăng hoặc giảm tuổi nghỉ hưu).

Về đối tượng áp dụng BHXH, lịch sử hình thành BHXH cho thấy, đối tượng áp dụng của BHXH ngày càng được mở rộng, tạo cơ hội cho nhiều người trong việc tiếp cận, tham gia, thụ hưởng chính sách. Tuy nhiên, do điều kiện kinh tế - xã hội của mỗi nước khác nhau, các quốc gia không thể thiết lập hệ thống BHXH cho mọi NLD ngay từ đầu mà đều bắt đầu bằng một số nhóm đối tượng nhất định, rồi dần dần mở rộng phạm vi áp dụng tiến tới bao quát toàn bộ NLD với các hình thức tham gia khác nhau như bắt buộc, tự nguyện. Nhóm đối tượng mà pháp luật BHXH các quốc gia thường tiếp cận đầu tiên là NLD trong bộ máy nhà nước, NLD thuộc khu vực chính thức với ưu điểm dễ kiểm soát thu nhập và đơn giản trong tổ chức, quản lý, thực hiện⁷. Dần dần, BHXH mở rộng phạm vi bảo phủ đến cả những nhóm lao động ở khu vực phi chính thức và cả NLD nước ngoài làm việc tại nước sở tại. Chẳng hạn, tại Đức, tất cả công dân và người làm việc ở Đức đều phải tham gia Hệ thống BHXH Đức (German Social Insurance System). Hệ thống này bao gồm các nhánh bảo hiểm như bảo hiểm y tế, bảo hiểm hưu trí, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động⁸. Ở Canada, mọi công dân và người cư trú ở độ tuổi lao động đều tham gia BHXH (Canada Pension Plan)⁹ và Bảo hiểm thất nghiệp Canada (Employment Insurance)¹⁰. Họ đóng các khoản tiền BHXH từ thu nhập của mình. Ngoài ra, các tỉnh và lãnh thổ của Canada cũng có các chương trình BHXH khác như bảo hiểm y tế và bảo hiểm lao động. Một số quốc gia Châu Âu còn quy định chính sách BHXH riêng cho đối tượng là người nông dân¹¹. Tranh chấp về BHXH có

⁷ Nguyễn Hiền Phương (2010), Pháp luật an sinh xã hội - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Tư pháp, tr.67

⁸ <https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023

⁹ <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp.html>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023

¹⁰ <https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023

¹¹ Đặng Minh Đức (2021), Bảo hiểm xã hội cho người nông dân ở một số nước Châu Âu. Lý luận và thực tiễn, NXB Khoa học xã hội, tr 12

thể xảy ra đối với bất cứ nhóm đối tượng nào nêu trên, do đó, tranh chấp về BHXH liên quan đến nhiều đối tượng khác nhau trong xã hội.

Phạm vi của tranh chấp về BHXH cũng rất rộng bởi hệ thống các chế độ trong BHXH rất đa dạng. Theo ILO, BHXH là một hệ thống đảm bảo rằng tất cả mọi người, bao gồm cả những người lao động và gia đình của họ, có quyền được hưởng các khoản bảo hiểm và dịch vụ xã hội để bảo vệ khỏi những rủi ro xã hội như thất nghiệp, bệnh tật, hưu trí, tai nạn lao động và sinh đẻ. ILO cho rằng BHXH không chỉ là một quyền con người mà còn là một phần không thể thiếu của các chính sách lao động và phát triển bền vững¹². Các chế độ này liên quan đến các hoàn cảnh, giai đoạn khác nhau trong cuộc sống con người. Về kết cấu, mỗi chế độ BHXH lại được kết cấu bởi các yếu tố cơ bản như đối tượng hưởng trợ cấp, điều kiện hưởng trợ cấp, mức trợ cấp và thời gian hưởng trợ cấp, để thực hiện các chế độ đó và quản lý BHXH, các quốc gia cần thành lập tổ chức BHXH thực hiện việc quản lý thu, chi, giải quyết các thủ tục về BHXH. Vì vậy, khi tranh chấp về BHXH xảy ra, phạm vi của nó có thể liên quan đến nhóm đối tượng chiếm đa số trong xã hội, liên quan đến không chỉ các đối tượng tham gia, thụ hưởng mà còn cả các tổ chức đứng ra thực hiện BHXH.

Thứ hai, tranh chấp về BHXH chủ yếu hướng tới quyền lợi vật chất của người thụ hưởng. Mục đích của BHXH là bảo vệ thu nhập cho NLĐ khi gặp phải những sự kiện hoặc rủi ro làm mất hoặc giảm thu nhập thông qua các khoản trợ cấp bằng tiền. Vì vậy, nội dung của tranh chấp về BHXH là các vấn đề liên quan tới quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ BHXH. Quyền lợi BHXH có thể là những lợi ích vật chất cụ thể và liên quan trực tiếp (VD: tranh chấp trong tính toán, thực hiện các quy định về điều kiện hưởng, thời gian hưởng, mức hưởng chế độ tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, chế độ ốm đau, chế độ thai sản, hưu trí...). Chi trả bằng quyền lợi vật chất (tiền) giúp đảm bảo tính công bằng và trao đổi giá trị. Người tham gia bảo hiểm đã đóng góp vào hệ thống bằng cách đóng tiền bảo hiểm trong một khoảng thời gian dài. Trả tiền giá trị tương đương giúp đảm bảo rằng họ nhận được giá trị tương xứng với đóng góp của mình. Ngoài ra trong thực tiễn còn có thể xuất hiện các tranh chấp khác về thực hiện

¹²<https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-by-international-labour-standards/social-security/lang-en/index.htm>, truy cập ngày 21 tháng 05 năm 2023

pháp luật BHXH, chẳng hạn như tranh chấp giữa tổ chức BHXH với NSDLĐ về việc đóng BHXH cho NLĐ, tranh chấp về việc xác định thời gian đóng BHXH.... Mặc dù những tranh chấp này không trực tiếp là tranh chấp về một khoản trợ cấp bằng tiền nhưng có thể thấy nó đều hướng đến việc bảo đảm quyền lợi vật chất của người thụ hưởng một cách gián tiếp.

Thứ ba, tranh chấp về BHXH thường liên quan đến các tranh chấp an sinh xã hội khác. Chẳng hạn như các tranh chấp về chế độ BHXH bắt buộc đối với người lao động thường liên quan đến việc giải quyết chế độ bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp bởi khi đóng BHXH, NSDLĐ đóng thường đóng cùng bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp. Bên cạnh đó, trong số các chế độ của BHXH bắt buộc thường có sự gắn kết với chế độ bảo hiểm y tế như chế độ ốm đau, chế độ tai nạn lao động thường xảy ra khi người lao động phải điều trị tại các cơ sở y tế, chế độ thai sản cũng thường xảy ra khi người lao động sinh con hoặc khám thai, sảy, nạo, hút thai...tại các cơ sở y tế... Khi tranh chấp về BHXH xảy ra, việc thụ hưởng các chế độ khác như BHYT, BHTN,... cũng bị ảnh hưởng rất nhiều có thể dẫn tới việc NLĐ không thể hưởng các chế độ này kịp thời.

2.1.3. Nguyên nhân và tác động của tranh chấp về bảo hiểm xã hội

2.1.3.1. Nguyên nhân của tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Tranh chấp về BHXH có thể xuất phát từ những nguyên nhân sau:

Thứ nhất, nguyên nhân chủ quan từ phía các chủ thể của quan hệ BHXH

Về phía NLĐ: Nhận thức của người lao động về lợi ích của BHXH còn hạn chế, nhiều người chưa có hiểu biết rõ ràng về chính sách BHXH; mặt khác, thói quen phòng ngừa rủi ro chưa được hình thành, người lao động chỉ thực sự thấy cần bảo hiểm khi rủi ro hoặc sự cố xảy ra. Trên thực tế, hiện nay số lượng lao động phổ thông chiếm tỷ lệ lớn trong lực lượng lao động. Bộ phận lao động này là những đối tượng có thu nhập không cao và bấp bênh do tính chất công việc và dễ bị thất nghiệp khi kinh tế rơi vào suy thoái, khủng hoảng, đồng thời vấn đề nhận thức về an sinh xã hội, về trách nhiệm với bản thân thấp. Điều này là một trong những nguyên nhân trực tiếp dẫn đến việc NLĐ có tâm lý e ngại thực hiện theo quy định pháp luật về BHXH và không nhận thức được những quyền lợi của mình khi tham gia BHXH, dẫn đến tranh chấp về BHXH.

Về phía NSDLĐ: Ý thức tuân thủ pháp luật của NSDLĐ chưa cao, chưa coi việc tham gia BHXH là trách nhiệm bắt buộc phải thực hiện. Nhiều NSDLĐ trốn đóng BHXH để cắt giảm chi phí, thậm chí, nhiều NLĐ muốn NSDLĐ không đóng BHXH mà trả thêm vào lương để có thêm một khoản thu nhập trang trải đời sống hàng ngày.

Về phía tổ chức BHXH: trong việc thực hiện pháp luật về BHXH, hoạt động của tổ chức BHXH có ý nghĩa rất quan trọng. Ở các quốc gia trên thế giới, tổ chức BHXH là tổ chức được thành lập với chức năng chính đó là thực hiện các nghiệp vụ BHXH như thu BHXH, chi trả BHXH, quản lý quỹ BHXH, một số tổ chức BHXH còn được giao chức năng thanh tra, kiểm tra việc thực hiện pháp luật về BHXH. Tổ chức BHXH cũng chính là một bên trong quan hệ BHXH. Trong trường hợp tổ chức BHXH thực hiện không tốt chức năng, nhiệm vụ của mình, tranh chấp về BHXH rất dễ xảy ra.

Thứ hai, nguyên nhân từ hoạt động quản lý nhà nước trong lĩnh vực BHXH.

Quản lý nhà nước đối với hoạt động BHXH là một quá trình từ việc xây dựng, ban hành các văn bản quy phạm pháp luật về BHXH; tuyên truyền, phổ biến chế độ, chính sách pháp luật về BHXH; tổ chức thực hiện chiến lược, chế độ, chính sách về BHXH đến việc tổ chức bộ máy thực hiện cũng như thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về BHXH.

Ban hành, tổ chức thực hiện văn bản pháp luật, chiến lược, chính sách bảo hiểm xã hội là một trong những hoạt động quản lý nhà nước về BHXH quan trọng. Một trong những nguyên nhân chủ yếu gây ra tranh chấp về BHXH là việc hệ thống pháp luật về BHXH chưa thực sự đáp ứng được nhu cầu điều chỉnh pháp luật. Nghiên cứu thực trạng tranh chấp về BHXH ở Việt Nam những năm gần đây cho thấy, tranh chấp về BHXH có nội dung rất phong phú, nó có thể xuất phát từ việc thực hiện không đúng hoặc không đầy đủ việc tham gia BHXH, chi trả BHXH... mà nguyên nhân sâu xa của những hiện tượng trên là do pháp luật nội dung còn nhiều vướng mắc. Chẳng hạn như những điểm hạn chế về đối tượng áp dụng, đối tượng tham gia, về điều kiện hưởng, mức chi trả các chế độ BHXH, hồ sơ, thủ tục giải quyết chế độ chưa hợp lý... hoàn toàn có thể dẫn đến tình trạng khi thực hiện pháp luật về BHXH, các chủ thể xảy ra sự mâu thuẫn, bất đồng không dàn xếp được. Có thể lấy một vài ví dụ về việc hạn chế của pháp luật BHXH dẫn đến tranh chấp BHXH như: Về nghĩa vụ đóng BHXH của NSDLĐ khi đơn phương

chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật với NLĐ, theo quy định tại Khoản 1 Điều 41, BLLĐ 2019 quy định, *“Phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc...”*. Theo Luật BHXH 2014, NSDLĐ có trách nhiệm phải đóng BHXH cho NLĐ cho cơ quan BHXH, vì vậy khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì NSDLĐ phải đóng BHXH cho NLĐ trong số những ngày họ không được làm việc. BLLĐ 2019 sử dụng từ ngữ như quy định như trên dễ gây hiểu lầm cho người thực hiện. Thực tế, đã có những trường hợp NSDLĐ xác định nghĩa vụ của mình là trả cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền đóng BHXH trong số những ngày mà NLĐ không được làm việc. Thậm chí, có trường hợp Tòa án sơ thẩm nhận định không đúng và tuyên xử NSDLĐ phải trả cho NLĐ khoản tiền tương ứng với tiền đóng BHXH trong những ngày họ không được làm việc dẫn đến vụ việc phải xét xử phúc thẩm. (Xem thêm tại phụ lục 3.2). Hoặc quy định về việc cộng nối thời gian về thời gian công tác tính hưởng BHXH giai đoạn trước năm 1995 - thời điểm khi cơ quan BHXH Việt Nam chưa được thành lập cần có sự phối hợp với đơn vị sử dụng lao động nhưng khi phát sinh khiếu nại, NLĐ, đơn vị sử dụng lao động đó không còn tồn tại hoặc không thể cung cấp đầy đủ hồ sơ, các giấy tờ tài liệu có liên quan, vì vậy trong quá trình giải quyết tranh chấp, BHXH thường xuyên phải xin ý kiến các cơ quan nhà nước có thẩm quyền liên quan, làm kéo dài thời gian giải quyết tranh chấp...

Việc thực hiện không tốt công tác thanh tra, kiểm tra, xử lý vi phạm về BHXH cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến tranh chấp về BHXH. Thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm về BHXH có ý nghĩa rất quan trọng trong quản lý nhà nước về BHXH bởi qua đó Nhà nước phát hiện các hành vi vi phạm về thực hiện chế độ BHXH như: Đơn vị tham gia không đủ số lao động bắt buộc, đóng BHXH cho người lao động không đúng mức lương, nợ đọng kéo dài, đề nghị thanh toán chế độ thai sản, ốm đau, dưỡng sức, phục hồi sức khỏe sai quy định, giấy chứng nhận nghỉ việc hưởng BHXH không phải của cơ quan BHXH phát ra, giấy ra viện giả... Công tác thanh tra xử lý vi phạm hành chính và tiếp công dân, giải quyết khiếu nại tố cáo, kiến nghị phản ánh cũng có tác dụng hạn chế tình trạng vi phạm pháp luật về BHXH. Nếu như việc thanh tra,

kiểm tra, xử lý vi phạm không được thực hiện thường xuyên, hiệu quả, chủ động sẽ gây ra tình trạng vi phạm pháp luật về BHXH không được ngăn chặn kịp thời, việc chấp hành pháp luật về BHXH không nghiêm chỉnh.

Tương tự, các hoạt động khác trong quản lý nhà nước về BHXH như tuyên truyền, phổ biến giáo dục chính sách, pháp luật về BHXH, thống kê thông tin về BHXH, quản lý thu - chi quỹ BHXH ... nếu không được thực hiện một cách nghiêm chỉnh, đúng quy định pháp luật đều có thể dẫn đến những tranh chấp về BHXH.

Thứ ba, các nguyên nhân khác quan khác

Tình hình kinh tế - xã hội, ảnh hưởng của dịch bệnh, thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa là một số nguyên nhân dẫn đến tình trạng tranh chấp về BHXH trên thế giới và ở Việt Nam trong những năm qua. Những năm gần đây là giai đoạn khó khăn chung cho nền kinh tế thế giới, với sự giảm sút cả tăng trưởng GDP, thương mại và đầu tư toàn cầu; trong khi nợ xấu tăng và lạm phát vẫn duy trì ở mức cao, gắn với những diễn biến căng thẳng của các xung đột địa chính trị và phân mảnh công nghệ, thời tiết cực đoan và dịch bệnh diện rộng¹³. Về tổng thể, nền kinh tế toàn cầu năm 2023 vẫn bấp bênh trong bối cảnh chịu tác động kéo dài của các cú sốc tiêu cực chồng chéo, như đại dịch Covid-19, xung đột giữa Nga - Ukraine và chính sách thắt chặt tiền tệ của các nước phát triển nhằm kiềm chế lạm phát và hướng tới tài chính công bền vững; xu hướng thu hẹp tiêu dùng và sụt giảm lượng đơn hàng xuất khẩu; những vấn đề về cơ cấu kinh tế và sự suy giảm mạnh thị trường bất động sản... Giá năng lượng cao và tăng lãi suất cùng với hoạt động kinh tế chậm lại ở các nền kinh tế phát triển có thể dẫn đến gia tăng các khoản nợ xấu, làm giảm giá trị tài sản dài hạn. Sự kết hợp giữa giá nhà giảm và thị trường việc làm yếu có thể làm tăng tình trạng vỡ nợ thế chấp, gây áp lực lên lợi nhuận của các ngân hàng, dẫn tới tăng chi phí đi vay và hạn chế dư địa dành cho chi tiêu ưu tiên và làm tăng nguy cơ khủng hoảng nợ. Tình trạng trên dẫn tới các đơn vị sử dụng lao động gặp phải khó khăn về kinh tế, buộc phải thu hẹp sản xuất kinh doanh hoặc bị phá sản dẫn đến các khoản nợ đọng BHXH gia tăng và khó giải quyết.

2.1.3.2. Tác động của tranh chấp về bảo hiểm xã hội

¹³ Nguyễn Minh Phong, Những điểm nhấn kinh tế thế giới và Việt Nam năm 2023 - Triển vọng năm 2024, Bài viết đăng trên tạp chí Tài chính ngân hàng điện tử, truy cập ngày 12/12/2023

Thứ nhất, tác động của tranh chấp về BHXH đối với người lao động và người sử dụng lao động

Trước hết, tranh chấp về BHXH ảnh hưởng rất lớn đến NLĐ bởi hầu hết nội dung của những tranh chấp về BHXH đều hướng tới quyền lợi vật chất của NLĐ và gia đình họ. Đối tượng hưởng các chế độ BHXH đa số đều là những người rơi vào các trường hợp bị giảm hoặc mất khả năng lao động, mất việc làm, đó có thể là những rủi ro ngoài ý muốn của con người như ốm đau, tai nạn, bệnh tật hoặc cũng có thể là những trường hợp thuận theo tự nhiên như tuổi già, thai sản... cần được bảo vệ về tài chính. Khi tranh chấp về BHXH xảy ra, NLĐ có thể không được giải quyết các chế độ BHXH kịp thời, chẳng hạn như không thể giải quyết trợ cấp tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, ốm đau, thai sản, chế độ thất nghiệp, hưu trí, hoặc trợ cấp 1 lần, không xin được việc làm mới do không chốt được sổ BHXH ở đơn vị cũ... Từ đó sẽ ảnh hưởng đến cuộc sống, quyền được đảm bảo về mặt xã hội của NLĐ, ảnh hưởng đến việc làm của NLĐ. Bên cạnh đó, tranh chấp về BHXH còn gây tâm lý không tốt, giảm niềm tin người lao động vào chính sách BHXH.

Đối với NSDLĐ, khi tranh chấp về BHXH phát sinh cũng có thể ảnh hưởng rất lớn đến chính sự phát triển, ảnh hưởng đến uy tín của NSDLĐ. Thực tế, khi NSDLĐ không thực hiện nghiêm các chế độ, chính sách về BHXH theo quy định, quyền lợi của người lao động bị ảnh hưởng, NLĐ sẽ dần dần tự rời bỏ họ để tìm đến những công việc tốt hơn, dẫn đến tình trạng doanh nghiệp thiếu hụt lao động, phải tuyển lao động mới, tốn kém thêm nhiều chi phí để đào tạo, phát triển nguồn nhân lực. Ngoài ra, đa số các quốc gia trên thế giới đều quy định NSDLĐ có hành vi trốn đóng, chậm đóng, chiếm dụng tiền đóng và hưởng BHXH phải nộp số tiền lãi chậm đóng, bị xử phạt vi phạm theo quy định của pháp luật, thậm chí bị xử lý hình sự. Ngoài ra, khi tranh chấp về BHXH xảy ra cũng có thể ảnh hưởng tới tâm lý của NLĐ, dẫn đến năng suất lao động giảm sút, từ đó có thể ảnh hưởng đến lợi nhuận kinh tế của NSDLĐ.

Thứ hai, đối với hoạt động của tổ chức bảo hiểm xã hội và hoạt động quản lý nhà nước về BHXH

Tổ chức BHXH có chức năng thực hiện BHXH như thu BHXH, chi trả BHXH, quản lý quỹ BHXH... Khi tranh chấp về BHXH xảy ra, tổ chức BHXH có thể gặp một

số khó khăn trong việc thu BHXH từ các đơn vị sử dụng lao động, trong việc thực hiện giải quyết các chế độ BHXH cho người thụ hưởng hoặc phát sinh các khiếu nại, tố cáo cần giải quyết.

Đối với hoạt động quản lý nhà nước về BHXH, tranh chấp về BHXH là sự phản ánh rõ ràng nhất hiệu quả của hoạt động quản lý nhà nước về BHXH. Tình trạng tranh chấp về BHXH thể hiện hoạt động quản lý còn chưa hiệu quả và ngược lại - hoạt động quản lý nhà nước chưa tốt có thể là nguyên nhân dẫn đến tranh chấp phát sinh. Tranh chấp về BHXH gia tăng đòi hỏi Nhà nước phải có những giải pháp tích cực để khắc phục như: hoàn thiện hệ thống pháp luật, tăng cường thanh tra, kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật...

Thứ ba, tác động của tranh chấp về BHXH đối với kinh tế, xã hội của đất nước

Tranh chấp về BHXH có ảnh hưởng lớn, thu hút sự quan tâm đông đảo của các tầng lớp xã hội. Quỹ BHXH được hình thành từ sự đóng góp của người sử dụng lao động, NLĐ và sự hỗ trợ của Nhà nước. Quỹ BHXH được tập trung từ nguồn tài chính nhân rồi tương đối lớn của NSDLĐ và NLĐ và được Nhà nước quản lý. Nguồn tài chính này trở nên rất quan trọng, đặc biệt đối với những nước đang phát triển. BHXH là một công cụ đắc lực của Nhà nước, góp phần vào việc phân phối lại thu nhập quốc dân một cách công bằng, hợp lý giữa các tầng lớp dân cư, đồng thời giảm chi cho ngân sách nhà nước, bảo đảm an sinh xã hội bền vững. Vì vậy, nếu tranh chấp về BHXH xảy ra sẽ có ảnh hưởng lớn không chỉ đối với các chủ thể trong quan hệ BHXH mà còn thu hút sự quan tâm của các chủ thể khác ở nhiều tầng lớp xã hội và tác động tiêu cực đến sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước.

2.1.4 Phân loại tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Việc phân loại tranh chấp về BHXH có ý nghĩa rất quan trọng để xác định thẩm quyền, thủ tục giải quyết tranh chấp. Có nhiều tiêu chí khác nhau để phân chia tranh chấp về BHXH ra thành các loại tranh chấp khác nhau, chẳng hạn như dựa vào chủ thể của tranh chấp, nội dung của tranh chấp, loại hình của tranh chấp... Theo quan niệm phổ biến ở nhiều quốc gia, tranh chấp về BHXH được phân chia thành: (1) tranh chấp lao động về BHXH và (2) những khiếu nại, khiếu kiện hành chính (tranh chấp hành chính) về BHXH.

- (1) Tranh chấp lao động về BHXH hay còn gọi là tranh chấp về BHXH phát sinh trong QHLD

Về chủ thể, tranh chấp lao động về BHXH là những tranh chấp giữa người NLĐ và NSDLĐ về BHXH. Quan hệ BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ là một trong số những quan hệ liên quan trực tiếp đến QHLD, là quan hệ hình thành trong quá trình đóng góp tạo lập quỹ và chi trả BHXH giữa các chủ thể của quan hệ lao động. Về bản chất, giữa NLĐ và NSDLĐ luôn có sự mâu thuẫn về quyền và lợi ích. Trong lĩnh vực BHXH cũng vậy, đa số NLĐ tham gia vào QHLD với mong muốn có được thu nhập ổn định để duy trì, phát triển đời sống của bản thân và gia đình, BHXH là một trong số những biện pháp để NLĐ thực hiện mục tiêu đó, vì vậy NLĐ luôn mong muốn được bảo đảm quyền lợi về BHXH ở mức tối đa. Ngược lại, đối với NSDLĐ, BHXH cùng với tiền lương trả cho NLĐ là một trong số những chi phí sản xuất kinh doanh của họ, vì vậy, NSDLĐ thường có xu hướng cắt giảm khoản chi phí này. Chính vì vậy, bất đồng về BHXH giữa NLĐ và NSDLĐ là khó tránh khỏi, khi những bất đồng đó không thể dung hòa được và có yêu cầu giải quyết, tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ về BHXH sẽ phát sinh và nó chính là một dạng của tranh chấp lao động.

Ở mỗi quốc gia, việc phân loại tranh chấp lao động có sự khác nhau. Hiện nay, một số nước như Pháp, Bỉ, Đức, Ý, Cameroon, Việt Nam... chia tranh chấp lao động ra làm hai loại đó là TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. Nhìn chung nếu căn cứ vào nguyên nhân phát sinh tranh chấp thì đa số các quốc gia phân loại TCLĐ tập thể thành hai loại: TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích (Đan Mạch, Na Uy, Áo, Việt Nam, Phần Lan, Úc, Nhật Bản, Newzealand...)... TCLĐ tập thể về quyền có thể được hiểu như sau: TCLĐ tập thể về quyền là tranh chấp giữa một hoặc nhiều tổ chức đại diện của NLĐ với NSDLĐ phát sinh khi có sự giải thích và thực hiện khác nhau các quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động, quy chế thỏa thuận hợp pháp khác và các tranh chấp phát sinh liên quan đến việc xác định thẩm quyền của tổ chức đại diện trong việc giải quyết TCLĐ. TCLĐ tập thể về lợi ích có thể hiểu là TCLĐ phát sinh trong quá trình thương lượng tập thể nhằm xác lập các điều kiện lao động và điều kiện sử dụng lao động; xác định quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan

hệ lao động¹⁴. Với cách hiểu trên, tranh chấp lao động về BHXH có thể là TCLĐ cá nhân hoặc TCLĐ tập thể. Tranh chấp lao động tập thể về BHXH sẽ được xác định là tranh chấp lao động tập thể về quyền.

Về nội dung, tranh chấp lao động về BHXH thường là những tranh chấp liên quan đến việc đóng góp và tạo lập quỹ BHXH chẳng hạn như tranh chấp về việc xác định nghĩa vụ đóng, mức đóng, thời gian đóng, phương thức đóng BHXH... Quỹ BHXH là tập hợp những đóng góp bằng tiền của những người tham gia BHXH hình thành một quỹ tài chính độc lập, tập trung nằm ngoài ngân sách nhà nước để chi trả các chế độ BHXH và các chi phí liên quan. Nguồn hình thành quỹ BHXH chính bao gồm: nguồn do người sử dụng lao động đóng; nguồn do người lao động đóng; nguồn do tiền sinh lời của hoạt động đầu tư từ quỹ; hỗ trợ của Nhà nước và các nguồn thu hợp pháp khác. Trong đó, phí BHXH do người tham gia bảo hiểm đóng góp là nguồn chủ yếu. Quỹ BHXH muốn ổn định thì việc đóng phí giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Trên thực tế, các tranh chấp liên quan đến đóng BHXH xảy ra khá phổ biến vì nhiều lý do khác nhau như nhận thức pháp luật của NLĐ, NSDLĐ còn hạn chế, NSDLĐ muốn cắt giảm chi phí, nghiệp vụ của người thực hiện BHXH còn hạn chế... Có thể thấy loại tranh chấp này chỉ xảy ra đối với loại hình BHXH bắt buộc, bởi lẽ quan hệ BHXH bắt buộc là một quan hệ liên quan trực tiếp, phát sinh từ quan hệ lao động.

- (2) Tranh chấp hành chính về BHXH (các khiếu nại, khiếu kiện hành chính về BHXH)

Về chủ thể, tranh chấp hành chính về BHXH thường là tranh chấp giữa NLĐ hoặc người thụ hưởng BHXH hoặc NSDLĐ với tổ chức BHXH (và ngược lại) về BHXH. Đó cũng có thể là tranh chấp giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH với các chủ thể có thẩm quyền quản lý nhà nước về BHXH. Có thể kể đến một số dạng tranh chấp hành chính về BHXH chủ yếu như: tranh chấp giữa tổ chức BHXH với người sử dụng lao động về việc đóng BHXH cho người lao động, tranh chấp giữa người lao động và tổ chức BHXH về việc đóng góp và xác nhận về thời gian đóng BHXH, tranh chấp giữa người thụ hưởng với tổ chức BHXH về việc chi trả các chế độ BHXH... Quan điểm của

¹⁴ Trần Thị Mai Loan, *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể- Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Luận án tiến sĩ Luật học, bảo vệ năm 2017 tại Học viện khoa học xã hội.

các quốc gia về loại tranh chấp này dựa trên địa vị pháp lý của tổ chức BHXH ở quốc gia đó. Tại Trung Quốc, cơ quan quản lý BHXH Trung Quốc là Bộ Lao động và An sinh xã hội. Bộ Lao động và An sinh xã hội có chức năng nghiên cứu, đề xuất và trình chính sách, chế độ về BHXH; tổ chức quản lý hệ thống các cơ quan BHXH. Căn cứ chức năng, nhiệm vụ của mình, Bộ Lao động và An sinh xã hội đã thành lập các vụ chức năng bao gồm: Vụ Bảo hiểm lương hưu, Vụ Bảo hiểm y tế, Vụ Bảo hiểm thất nghiệp, Vụ BHXH ở nông thôn, Vụ Quản lý và Giám sát Quỹ BHXH. Bộ Lao động và An sinh xã hội là thường trực trong Hội đồng quản trị BHXH, có trách nhiệm và quyền tham gia điều hành Quỹ BHXH. Ngoài Bộ Lao động và An sinh xã hội, hoạt động quản lý nhà nước đối với hệ thống BHXH còn có Bộ Dân sự và Bộ Tài chính¹⁵. Tại Hoa Kỳ, cơ quan An sinh Xã hội (SSA) giám sát các chương trình BHXH như hưu trí, khuyết tật và trợ cấp cho người còn sống¹⁶. Tại Pháp, quỹ An sinh Xã hội Quốc gia (Caisse Nationale de l'Assurance Maladie des Travailleurs Salaried hoặc CNAMTS) quản lý các chương trình BHXH khác nhau, bao gồm bảo hiểm y tế và trợ cấp thương tật liên quan đến công việc¹⁷. Như vậy, tùy theo quan điểm lập pháp của mỗi quốc gia, tổ chức BHXH có thể do Nhà nước thành lập hoặc có thể do các tổ chức kinh tế, tổ chức xã hội và tư nhân lập ra theo quy định của pháp luật. Do đó, tranh chấp về BHXH giữa các chủ thể này có thể được xác định là tranh chấp thuộc lĩnh vực công hoặc lĩnh vực tư tùy thuộc vào tổ chức BHXH ở quốc gia đó là cơ quan nhà nước hay tổ chức do tư nhân thành lập.

Về nội dung, tranh chấp hành chính về BHXH, rất đa dạng, đó có thể là những tranh chấp trong việc thu, nộp BHXH giữa tổ chức BHXH với các chủ thể tham gia BHXH, đó cũng có thể là tranh chấp giữa người thụ hưởng với tổ chức BHXH, chẳng hạn như tranh chấp về việc xác định điều kiện hưởng, mức hưởng, thời gian hưởng, về việc thực hiện quy định về trình tự, thủ tục giải quyết chế độ BHXH... Có thể kể đến một số tranh chấp trong giải quyết chế độ BHXH như: NLĐ ốm đau nhưng không được

¹⁵ Quản lý thu Bảo hiểm Xã hội tại Trung Quốc và bài học cho Việt Nam , <https://tapchitaichinh.vn/quan-ly-thu-bao-hiem-xa-hoi-tai-trung-quoc-va-bai-hoc-cho-viet-nam.html>, Bài viết đăng tải trên Tạp chí tài chính online, truy cập ngày 10/01/2024

¹⁶ <https://www.ssa.gov/>, website của SSA (Tổ chức ASXH Liên bang) truy cập ngày 08/01/2024

¹⁷ <https://lannuaire.service-public.fr/gouvernement/ff0017f1-00fd-4ac6-a423-f3cb0a99836e>, website quỹ ASXH Pháp, truy cập ngày 08/01/2024

hưởng trợ cấp ốm đau hoặc NLD ốm đau dài ngày bị cắt BHXH; NLD được NSDLĐ ra quyết định cho về nghỉ hưu không được giải quyết lương hưu hoặc bị chậm lương hưu; người đang nghỉ việc hưởng chế độ mất sức lao động bị cắt trợ cấp; NLD không được giải quyết hoặc giải quyết không đúng chế độ trợ cấp thai sản; thân nhân của gia đình NLD chết do tai nạn lao động hoặc chết do bệnh nghề nghiệp không được giải quyết đúng chế độ tử tuất; NLD đi làm việc ở nước ngoài không được tính thời gian đóng BHXH trong thời gian làm việc ở nước ngoài, tranh chấp về hồ sơ, thủ tục hưởng BHXH... Tranh chấp hành chính về BHXH có thể xảy ra đối với cả hai loại hình BHXH bắt buộc và tự nguyện. Tranh chấp về BHXH tự nguyện là những tranh chấp giữa người tham gia BHXH tự nguyện với tổ chức thực hiện BHXH về những nội dung liên quan đến đóng góp, chi trả quyền lợi cho người thụ hưởng BHXH.

2.2 Lý luận giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

2.2.1 Khái niệm giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Tranh chấp về BHXH là hiện tượng khách quan tất yếu xảy ra trong quá trình thực hiện các quy định trong lĩnh vực BHXH. Khi tranh chấp về BHXH phát sinh thì sẽ sinh ra nhu cầu giải quyết tranh chấp. Trong quan hệ pháp luật BHXH, việc xem xét giải quyết tranh chấp về BHXH là một trong những biện pháp quan trọng để pháp luật BHXH phát huy được vai trò trong đời sống xã hội. Thông qua việc giải quyết tranh chấp BHXH, Nhà nước điều chỉnh các quan hệ BHXH cho phù hợp với lợi ích của Nhà nước và của xã hội. Đồng thời, giáo dục ý thức tuân thủ và tôn trọng pháp luật cho mọi công dân, ngăn ngừa những vi phạm pháp luật có thể xảy ra. Giải quyết tranh chấp về BHXH cũng là một công cụ để Nhà nước có thể quản lý và kiểm soát được tình hình tranh chấp về BHXH, đưa ra các quy định pháp luật và biện pháp pháp lý hữu hiệu hơn để ngăn chặn tình trạng tranh chấp BHXH xảy ra tràn lan, gây ảnh hưởng xấu đến nền kinh tế, xã hội của quốc gia. Việc xử lý chặt chẽ, tuân thủ đúng các quy định của pháp luật cũng là sự răn đe nghiêm khắc của Nhà nước đối với các chủ thể phát sinh mâu thuẫn trong quan hệ BHXH, nhắc nhở các đối tượng này phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình. Nếu quyền và nghĩa vụ luôn được đảm bảo thì những mâu thuẫn giữa các bên trong quan hệ BHXH cũng sẽ được hạn chế rất nhiều.

Giải quyết tranh chấp là hoạt động pháp lí của chủ thể có thẩm quyền hoặc cá nhân nhằm đưa chủ thể của tranh chấp từ trạng thái tranh chấp, xung đột sang trạng thái đồng thuận. Trong đó, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp sẽ xem xét, đánh giá, đưa ra phương hướng cho các bên thực hiện hoặc xem xét và ra quyết định xử lý các tranh chấp trên cơ sở xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong vụ việc tranh chấp nhằm đảm bảo việc thực hiện quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức, người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan theo đúng quy định của pháp luật.

Như vậy, *giải quyết tranh chấp về BHXH là tổng thể các hoạt động của chủ thể có thẩm quyền nhằm giải quyết những xung đột về quyền lợi giữa các bên trong quan hệ bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của các bên và theo quy định của pháp luật.*

2.2.2 Đặc điểm, mục đích của giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

2.2.2.1. Đặc điểm của giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Giải quyết tranh chấp về BHXH là việc các chủ thể giải quyết thực hiện những thủ tục nhất định để dàn xếp ổn thỏa vụ việc tranh chấp về BHXH. Do đó, phương thức giải quyết này có những đặc điểm sau:

Thứ nhất, đối tượng của giải quyết tranh chấp về BHXH là những tranh chấp về BHXH, nội dung của loại tranh chấp này khá đa dạng cho nên việc giải quyết loại tranh chấp này có thể được thực hiện bằng nhiều cách thức khác nhau. Các cách thức, biện pháp này có thể mang tính chất hòa giải, thỏa thuận, cũng có thể mang tính quyền lực nhà nước như, chẳng hạn như thông qua hòa giải bởi bên thứ ba, thông qua con đường khiếu nại, trọng tài và kiện tụng... Việc giải quyết tranh chấp được thực hiện bởi cơ quan nhà nước và thẩm quyền, thủ tục tuân thủ theo quy định pháp luật. Khi tiến hành giải quyết tranh chấp về BHXH, với tư cách là chủ thể áp dụng pháp luật, các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp dựa trên các nguyên tắc giải quyết tranh chấp và trên cơ sở những quy định của pháp luật BHXH để thực hiện. Bên cạnh đó, trong quá trình giải quyết tranh chấp, chủ thể có thẩm quyền phải xem xét nội dung vụ việc, xác minh các bằng chứng có liên quan. Đây là hoạt động rất phức tạp và mất rất nhiều thời gian. Tuy nhiên, việc xem xét tình hình tiết vụ việc và nghiên cứu pháp luật liên quan rất cần thiết để giải quyết thấu đáo, triệt để, đúng pháp luật các tranh chấp về BHXH.

Thứ hai, nội dung của giải quyết tranh chấp về BHXH là xác định quyền và nghĩa vụ về BHXH của các chủ thể tranh chấp và chủ yếu hướng tới việc đảm bảo quyền lợi vật chất của người thụ hưởng. Như đã phân tích ở những nội dung trên, tranh chấp về BHXH thường gặp là những tranh chấp về việc đóng BHXH, giải quyết chế độ, chi trả BHXH, hồ sơ, thủ tục thực hiện BHXH, các quyết định, hành vi, quyết định hành chính, hành vi hành chính về BHXH... BHXH chính là sự bù đắp hoặc thay thế cho thu nhập của người thụ hưởng, vì vậy, các chế độ của BHXH đều được chi trả dưới dạng một khoản trợ cấp bằng tiền. Khi các chủ thể trong quan hệ BHXH thực hiện đúng các quy định pháp luật về BHXH, lợi ích vật chất của người thụ hưởng được đảm bảo. Vì vậy, mục đích sâu xa của việc giải quyết tranh chấp này là để bảo đảm quyền lợi vật chất của người thụ hưởng.

Thứ ba, giải quyết tranh chấp về BHXH thường liên quan đến các giải quyết các chế độ an sinh xã hội khác. Ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, BHXH đối với NLĐ thường được thực hiện song song với nhiều chế độ an sinh xã hội khác như BHYT, BHTN, thậm chí một số quốc gia còn xác định nội dung pháp luật BHXH bao gồm cả BHYT với quan điểm đây là các chế độ bảo hiểm có tính xã hội như Đức, Trung Quốc...¹⁸. Ở Việt Nam, khi tham gia BHXH, NLĐ đồng thời tham gia bảo hiểm y tế và một số trường hợp tham gia cả bảo hiểm thất nghiệp. Vì vậy, tranh chấp về chế độ BHXH thường liên quan đến tranh chấp về BHYT, BHTN. Chẳng hạn như tranh chấp về BHXH bắt buộc đối với NLĐ thường liên quan đến việc giải quyết chế độ bảo hiểm y tế; tranh chấp về việc đóng BHXH của NSDLĐ với cơ quan BHXH liên quan đến việc đóng chế độ BHTN, BHYT.

2.2.2.2 Mục đích giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

BHXH đã ngày càng khẳng định được vai trò của mình trên nhiều phương diện khác nhau trong thực tiễn đời sống cũng như trong nền kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia như: góp phần ổn định đời sống của NLĐ tham gia BHXH; những người tham gia BHXH sẽ được thay thế hoặc bù đắp một phần khi họ bị suy giảm thu nhập, mất khả năng lao động, mất việc làm, chết; góp phần bảo đảm an toàn, ổn định cho toàn bộ nền kinh tế - xã hội; làm tăng thêm mối quan hệ gắn bó giữa NLĐ, NSDLĐ và Nhà nước;

¹⁸ Nguyễn Hiền Phương (2010), Pháp luật an sinh xã hội - Những vấn đề lý luận và thực tiễn, NXB Tư pháp, tr.66

góp phần thúc đẩy tăng trưởng kinh tế và công bằng xã hội, và là trụ cột của hệ thống ASXH; góp phần điều tiết các chính sách, các chương trình ASXH của mỗi quốc gia. Vì vậy, nếu lĩnh vực BHHH xảy ra các tranh chấp sẽ khiến cho trật tự xã hội bị xáo trộn, quyền lợi của các chủ thể bị xâm phạm. Trước hết tranh chấp về BHHH sẽ làm cho đời sống của NLD có thể bị ảnh hưởng nếu tranh chấp đó dẫn đến việc họ không được chi trả chế độ để đảm bảo thu nhập, ổn định đời sống của bản thân và gia đình. Ngoài ra, tranh chấp về BHHH còn có thể gây ra sự bất ổn định cho nền kinh tế, sự bất hòa giữa các chủ thể: NLD, NSDLĐ, tổ chức BHHH và Nhà nước... Chính vì vậy, việc giải quyết tranh chấp về BHHH nhằm các mục đích sau:

Thứ nhất, giải quyết tranh chấp về BHHH nhằm giải quyết ổn thỏa những bất đồng giữa các bên, từ đó duy trì sự ổn định của quan hệ này. Mọi tranh chấp trong xã hội đều gây ra những ảnh hưởng nhất định đến mối quan hệ giữa các chủ thể của tranh chấp, quyền, lợi ích của họ và đặc biệt, gây ra những bất ổn trong trật tự xã hội. Trong mọi tranh chấp trong xã hội, mục tiêu quan trọng nhất của quá trình giải quyết tranh chấp là dàn xếp mâu thuẫn và phân định quyền lợi, nghĩa vụ của các bên. Trường hợp tranh chấp về BHHH được giải quyết bởi một chủ thể trung gian như hòa giải viên, hội đồng trọng tài..., nếu các bên chấp nhận kết quả giải quyết, người có thẩm quyền sẽ dừng việc giải quyết việc tranh chấp để thực hiện kết quả mà các bên đã xác định, cùng nhau hóa giải tranh chấp, quan hệ giữa hai bên trở lại ổn thỏa. Trường hợp tranh chấp về BHHH được giải quyết bằng các cơ quan tài phán, các bên trong tranh chấp sẽ phải tuân thủ, thi hành theo quyết định của cơ quan có thẩm quyền giải quyết, đồng thời, các bên nhận thức được những hậu quả của các tranh chấp, từ đó những mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên sẽ chấm dứt, mối quan hệ giữa các bên trở nên ổn định, hài hòa, từ đó duy trì sự ổn định chính trị, trật tự an toàn xã hội.

Thứ hai, qua quá trình giải quyết tranh chấp về BHHH, Nhà nước có thể nhận biết và điều chỉnh hệ thống chính sách, quy định về BHHH và tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHHH cho phù hợp với thực tiễn. Những chính sách, pháp luật do Nhà nước thừa nhận hoặc ban hành có ý nghĩa điều chỉnh các mối quan hệ về BHHH một cách phù hợp nhất với điều kiện kinh tế, xã hội, chính trị, văn hóa của đất nước. Tuy nhiên, xã hội luôn vận động, các mối quan hệ xã hội cũng thay đổi, phát triển không

ngừng, vì vậy, Nhà nước phải thường xuyên xem xét, đánh giá các hiện tượng kinh tế, xã hội để xây dựng, điều chỉnh chính sách, pháp luật. Khi các tranh chấp về BHXH được giải quyết, chúng ta sẽ xác định được những mặt còn hạn chế hạn chế và những mặt tích cực từ các tranh chấp đó. Các hiện tượng tích cực sẽ được Nhà nước ghi nhận để duy trì, phát triển, các hiện tượng tiêu cực sẽ được đưa ra nghiên cứu để đưa ra các giải pháp nhằm loại bỏ, hạn chế. Như vậy, quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH góp phần cung cấp các thông tin có giá trị để Nhà nước xem xét, đánh giá tầm ảnh hưởng của các tranh chấp đó đến các chủ thể và xã hội, từ đó đưa ra các biện pháp để điều chỉnh chính sách, pháp luật phù hợp với thực tiễn.

Thứ ba, giải quyết tốt tranh chấp về BHXH góp phần đảm bảo ổn định kinh tế, chính trị và an toàn xã hội. Khi tranh chấp về BHXH xảy ra, NLĐ có thể bị ảnh hưởng tới thu nhập, nguồn đảm bảo cuộc sống thường xuyên cho bản thân và gia đình nên đời sống của họ trực tiếp bị ảnh hưởng. Các tổ chức BHXH, NSDLĐ và cả NLĐ sẽ phải tốn thời gian, công sức vào quá trình giải quyết tranh chấp nên có thể việc sản xuất kinh doanh bị gián đoạn. Nghiêm trọng hơn, là khi tranh chấp xảy ra ở những doanh nghiệp thiết yếu của nền kinh tế quốc dân hoặc an ninh quốc phòng, trong một ngành hoặc một địa phương, thì còn có thể ảnh hưởng đến sự phát triển và đời sống xã hội trong cả một khu vực, thậm chí có thể ảnh hưởng đến toàn bộ nền kinh tế. Nếu không giải quyết kịp thời, những tranh chấp đó có thể ảnh hưởng tới an ninh công cộng và đời sống chính trị xã hội của quốc gia. Vì vậy, tranh chấp về BHXH không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi cá nhân hoặc doanh nghiệp mà còn có thể ảnh hưởng đến kinh tế, chính trị, xã hội. Việc giải quyết tốt tranh chấp về BHXH cũng đóng góp không nhỏ vào việc đảm bảo phát triển kinh tế, ổn định đời sống chính trị, xã hội của đất nước.

2.2.3 Phương thức giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH là những phương pháp, cách thức mà NLĐ, NSDLĐ, các cá nhân, cơ quan, tổ chức có thẩm quyền căn cứ vào đó để có những hành động tích cực, phù hợp với các quy định của pháp luật nhằm tháo gỡ những xung đột, bất đồng, đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp. Các phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH cơ bản bao gồm:

- Phương thức hòa giải

Hòa giải là phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH với sự giúp đỡ của bên thứ ba độc lập, giữ vai trò trung gian, các bên tranh chấp tự nguyện thỏa thuận với nhau về các giải pháp giải quyết xung đột, mâu thuẫn một cách ổn thỏa. So với thương lượng, sự xuất hiện của người thứ ba trung lập là điểm nổi bật của hòa giải và vì vậy đã tạo nên sự khác biệt đáng kể của phương thức giải quyết tranh chấp này. Vai trò điều phối của người hòa giải rất quan trọng trong quá trình giải quyết tranh chấp. Chủ thể có thẩm quyền hòa giải là người không có quyền lợi liên quan với các bên tham gia hòa giải. Quá trình hòa giải là sự chuẩn bị những điều kiện cần thiết để một trong các bên hoặc cả hai bên có thể sớm đưa vụ việc ra cơ quan tài phán để giải quyết tranh chấp. Đôi khi hòa giải chỉ là thủ tục để các bên đi tiếp hành trình giải quyết tranh chấp. Lúc này, việc tổ chức hòa giải khi đó không nhằm mục đích giải quyết dứt điểm tranh chấp mà đó chỉ là thủ tục để đưa vụ việc ra trước các cơ quan tài phán lao động. Trong quá trình hòa giải, chủ thể thực hiện hòa giải có quyền kiểm soát hoạt động của các bên trên cơ sở các quy tắc hòa giải. Đồng thời cũng sẽ đưa ra những chỉ dẫn và gợi ý về mặt nội dung để các bên lựa chọn cùng quyết định. Tuy nhiên, xét cho cùng, trên tất cả là quyền tự định đoạt của các bên vì người hòa giải không phải là người có quyền áp đặt ý chí, buộc các bên tranh chấp phải tuân theo quyết định về nội dung của vụ tranh chấp nên các bên tranh chấp phải lựa chọn và đi đến quyết định về nội dung của tranh chấp đó.

Phương thức giải quyết này có nhiều ưu điểm như: Thủ tục hòa giải được tiến hành nhanh gọn, chi phí thấp, các bên có quyền tự định đoạt, lựa chọn bất kỳ người nào làm trung gian hòa giải cũng như thời gian địa điểm tiến hành hòa giải. Các bên không bị gò bó về mặt thời gian như trong thủ tục tố tụng tại tòa án. Hòa giải mang tính thiện chí nhằm tiếp tục giữ gìn và phát triển các mối quan hệ, tránh tình trạng đối đầu, căng thẳng giữa các bên tranh chấp. Tuy nhiên, giải quyết tranh chấp bằng phương thức hòa giải vẫn còn tồn tại những nhược điểm nhất định như: Việc hòa giải có được tiến hành hay không phụ thuộc vào sự nhất trí của các bên; Hòa giải viên không có quyền đưa ra một quyết định ràng buộc hay áp đặt bất cứ vấn đề gì đối với các bên tranh chấp; Thỏa thuận hòa giải không có tính bắt buộc thi hành như phán quyết của trọng tài hay của Tòa án; Thủ tục này ít được sử dụng nếu các bên không có sự tin tưởng với nhau.

- Phương thức khiếu nại

Khiếu nại là hoạt động diễn ra khá thường xuyên và phổ biến, do đó cụm từ khiếu nại được sử dụng rộng rãi trong đời sống xã hội¹⁹. Theo Đại Từ điển tiếng Việt, khiếu nại là thắc mắc, đề nghị xem xét lại những kết luận, quyết định do cấp có thẩm quyền đã làm²⁰. Theo nghĩa rộng, khiếu nại là việc cá nhân, cơ quan, tổ chức yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền xem xét lại quyết định, hành vi khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi ấy xâm hại đến quyền, lợi ích của mình. Các quyết định, hành vi là đối tượng của khiếu nại là quyết định, hành vi trái pháp luật hoặc không đúng quy định của tổ chức, cộng đồng. Theo nghĩa hẹp: Khiếu nại là việc cá nhân, cơ quan, tổ chức yêu cầu chủ thể có thẩm quyền xem xét lại quyết định, hành vi trái pháp luật khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi ấy xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình. Lúc này, khiếu nại được thực hiện trên cơ sở nhận định, đánh giá về tính trái pháp luật của các quyết định, các hành vi.

Giải quyết khiếu nại về BHHH là việc cơ quan hành chính hoặc người có thẩm quyền thụ lý, xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết khiếu nại do pháp luật quy định đối với các QĐHC, HVHC, quyết định, hành vi về BHHH của chủ thể có thẩm quyền khi người khiếu nại có căn cứ cho rằng các quyết định, hành vi đó là trái pháp luật, xâm phạm đến quyền lợi hợp pháp của mình. Giải quyết khiếu nại là phương thức giải quyết tranh chấp về BHHH rất phổ biến với những ưu điểm như: người có quyết định, hành vi bị khiếu nại là người có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu và cũng là người hiểu rất rõ về nội dung vụ việc khiếu nại nên việc giải quyết tranh chấp có thể được tiến hành nhanh chóng hơn, người ra quyết định, hoặc thực hiện hành vi bị khiếu nại có cơ hội để nhìn nhận lại quyết định, hành vi của mình để rút kinh nghiệm trong công việc... Tuy nhiên, phương thức này cũng có nhược điểm như việc giải quyết của một số cơ quan hành chính có tính chất khép kín, khó đảm bảo công khai. Vì vậy nhiều trường hợp việc giải quyết còn tình trạng nể nang, né tránh, thiếu khách quan.

- Phương thức trọng tài

Giải quyết tranh chấp bằng trọng tài là một hình thức giải quyết tranh chấp không thể thiếu trong nền kinh tế thị trường và ngày càng được các chủ thể tranh chấp

¹⁹ Từ điển Anh - Việt (1990), Nxb Đồng Nai, tr.205

²⁰ Nguyễn Như Ý (1998), Đại từ điển Tiếng Việt, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội, tr.904

ura chuộng. Đó là hình thức giải quyết tranh chấp thông qua hoạt động của một hội đồng gồm nhiều trọng tài hoặc một trọng tài viên với tư cách là bên thứ ba độc lập nhằm giải quyết mâu thuẫn tranh chấp bằng việc đưa ra phán quyết có giá trị bắt buộc các bên phải thi hành. Phương thức giải quyết tranh chấp này là có tính linh hoạt, tạo quyền chủ động cho các bên, nhanh chóng, tiết kiệm được thời gian.

Phương thức giải quyết tranh chấp bằng trọng tài có các ưu điểm sau: Về tổ chức, trọng tài được tổ chức đơn giản và gọn nhẹ. trọng tài có thể là một tổ chức do nhà nước thành lập hoặc do các cá nhân tự tổ chức theo quy định của pháp luật (trọng tài quy chế). Tổ chức bộ máy của trọng tài quy chế rất gọn nhẹ, bao gồm chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên. trọng tài cũng có thể là trọng tài viên duy nhất hoặc hội đồng trọng tài do các bên tranh chấp lựa chọn hoặc do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền chỉ định (trọng tài vụ việc). Sự gọn nhẹ trong tổ chức sẽ là điều kiện để thực hiện sự đơn giản, linh hoạt về thủ tục, sự giảm thiểu về thời gian, kinh phí cho các bên. Đó chính là những ưu thế của trọng tài so với tố tụng tòa án trong những trường hợp nhất định.

Về thủ tục, giải quyết tranh chấp bằng trọng tài theo thủ tục đơn giản và linh hoạt. Khác với thương lượng, trung gian, hoà giải, trọng tài được xếp vào hệ thống tài phán ở các quốc gia bởi quá trình trọng tài là quá trình đưa ra phán quyết về vụ tranh chấp đã thụ lý. Thủ tục trọng tài thường do các bên tranh chấp tự lựa chọn cho phù hợp với tính chất và yêu cầu của từng loại tranh chấp. Trường hợp pháp luật có quy định thủ tục cho trọng tài bắt buộc thì đó cũng chỉ là những quy định mang tính nguyên tắc chung, linh hoạt và gọn nhẹ. Tùy theo diễn biến từng vụ việc mà các trọng tài viên hoặc hội đồng trọng tài áp dụng một cách linh hoạt.

Tuy nhiên, giải quyết bằng phương thức trọng tài đòi hỏi chi phí tương đối cao, vụ việc giải quyết càng kéo dài thì phí trọng tài càng cao. Trọng tài có thể gặp khó khăn trong quá trình giải quyết tranh chấp, đặc biệt là những tranh chấp phức tạp về những vấn đề như: xác minh thu thập chứng cứ, triệu tập nhân chứng... Do trọng tài không có bộ máy giúp việc và cơ quan thi hành, cưỡng chế như Tòa án nên có rất nhiều trường hợp trọng tài khó lấy được thông tin cá nhân nếu như bên đó không hợp tác; việc thi hành quyết định trọng tài không phải lúc nào cũng trôi chảy, thuận lợi, không có quy định về thủ tục tái thẩm.

- Phương thức xét xử tại Tòa án

Đây là phương thức giải quyết tranh chấp được thực hiện bởi một cơ quan Nhà nước có thẩm quyền là tòa án. Do được tiến hành bởi một cơ quan tài phán mang quyền lực Nhà nước nên trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH phải tuân theo các quy định chặt chẽ của pháp luật tố tụng. Đồng thời, quy trình tố tụng cũng cần trải qua nhiều cấp xét xử, nhiều giai đoạn để đưa đến được phán quyết mang tính pháp lý cuối cùng, áp dụng đối với các bên tranh chấp. Do đó, phương thức này bộc lộ nhiều hạn chế về thời gian, tài chính và công sức cho các bên tranh chấp.

Với những vụ việc tranh chấp mà các bên không thể đạt được sự thống nhất về phương án giải quyết thông qua thương lượng và hòa giải, khiếu nại hay trọng tài thì Tòa án là phương thức mà các bên tranh chấp lựa chọn để đảm bảo quyền và lợi ích chính đáng của mình một cách triệt để. Những người tiến hành tố tụng và tham gia giải quyết tranh chấp về BHXH đều là những người có kiến thức chuyên sâu về BHXH, có nhiều kinh nghiệm trong công tác xét xử, luôn tuân thủ các nguyên tắc tố tụng – họ sẽ đưa ra một phán quyết hợp lý và hợp pháp nhất. Đồng thời, Tòa án cũng sẽ đóng vai trò hòa giải cho những mâu thuẫn, bất đồng, xử lý các hiểu lầm, thắc mắc giữa các bên một cách hiệu quả nhất, nhằm đảm bảo các vấn đề trong quan hệ BHXH được giải quyết ổn thỏa và dứt điểm. Đối với những quyết định, HVHC về BHXH, Tòa án đánh giá tính hợp pháp của các quyết định, hành vi đó.

Phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH bằng tòa án có ưu điểm là phương pháp đảm bảo tính tuân thủ khi đã có phán quyết của tòa án. Việc thi hành phán quyết của Tòa án được thực hiện bởi cơ quan Nhà nước có thẩm quyền nên mang tính răn đe và bảo đảm hơn. Từ đó, quyền và lợi ích chính đáng của các bên sẽ được bảo vệ. Tuy nhiên, nhược điểm của phương thức giải quyết tranh chấp bằng tòa án là quy trình tố tụng thường kéo dài. Tòa án thường áp dụng các quy tắc và quy định pháp lý cụ thể để giải quyết tranh chấp. Điều này có thể giới hạn khả năng tìm ra các giải pháp sáng tạo và linh hoạt, đặc biệt đối với những tranh chấp phức tạp và đa phương diện. Các phương pháp giải quyết tranh chấp thông qua tòa án thường không khuyến khích sự hợp tác và đàm phán giữa các bên trong quan hệ tranh chấp BHXH.

Hiện nay, mô hình giải quyết tranh chấp về BHXH tương đối đa dạng ở các quốc gia. Chẳng hạn, ở Thụy Điển, các tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ về BHXH được giải quyết theo thủ tục giải quyết VAHC. Trường hợp NLĐ không hài lòng với quyết định của tổ chức bảo hiểm, họ có thể yêu cầu tổ chức BHXH xem xét lại. Sau khi được xem xét lại quyết định, NLĐ vẫn không hài lòng với kết quả, họ có thể khiếu nại lên tòa án hành chính. Các quyết định của tòa án này, theo một số điều kiện, được xem xét bởi tòa án hành chính phúc thẩm. Trong một số trường hợp, điều này các quyết định của tòa án sau này có thể được Tòa án Hành chính Tối cao xem xét²¹. Ở Đức, hệ thống tòa án được tổ chức tại cấp Liên bang và cấp Bang. Đức có 05 hệ thống tòa án chuyên biệt, bao gồm: hệ thống tòa án thường xét xử các tranh chấp về dân sự và các vụ án hình sự; hệ thống tòa án lao động; hệ thống tòa án hành chính; hệ thống tòa án tài chính và hệ thống tòa án về xã hội. Tranh chấp BHXH được xác định là tranh chấp xã hội và Nhánh Tòa án Xã hội có thẩm quyền xét xử đối với các vụ kiện liên quan đến BHXH. Ở Úc, những người nộp đơn/người yêu cầu hoặc những người thụ hưởng (theo luật) an sinh xã hội Úc nếu bị thiệt hại (hoặc không chấp kết quả) do quyết định của các tổ chức an sinh xã hội (sau khi được tổ chức liên quan xem xét lại) có thể tiếp cận Tòa án phúc thẩm An sinh Xã hội (The Social Security Appeals Tribunal - SSAT) là một tòa án được thành lập để xem xét các quyết định được đưa ra theo Đạo luật Dịch vụ Xã hội Úc, sau đó là Tòa phúc thẩm hành chính (AAT), Tòa án Liên bang, Tòa án cấp cao, Tòa kháng cáo và cuối cùng là Tòa án Tối cao. Ở Trung Quốc và Việt Nam, tranh chấp về BHXH chủ yếu được giải quyết bằng khiếu nại, TTHC và giải quyết TCLĐ. Những vấn đề BHXH trong quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động được giải quyết theo cơ chế giải quyết tranh chấp lao động. Các vấn đề BHXH khác và liên quan đến trách nhiệm của cơ quan, tổ chức nhà nước thì được giải quyết theo cơ chế khiếu nại hành chính và TTHC.

²¹ European Commission, Social Affairs & Inclusion, Your social security rights in Sweden, European Union, 2013, 2013, page 5

2.3 Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

2.3.1 Khái niệm pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

BHXXH ra đời xuất phát từ nhu cầu thực tiễn phát triển kinh tế xã hội thời kỳ cách mạng công nghiệp và từ phong trào đấu tranh của giai cấp công nhân. Trong giai đoạn đầu của công nghiệp hóa, người lao động bị bóc lột tàn bạo và bị đối xử không công bằng. Giờ làm việc của họ thường bị kéo dài, cường độ lao động rất cao nhưng tiền công được trả rất thấp, do đó, hiện tượng ốm đau, tai nạn lao động xảy ra phổ biến; tiền công được trả đó họ không thể đảm bảo cuộc sống của mình cũng như gia đình mình. Ngoài ra, Nhà nước cũng như giới chủ không hề quan tâm hay giúp đỡ họ. Đứng trước tình hình này, giai cấp công nhân đã liên kết lại với nhau để tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau; lập ra các quỹ cứu trợ người ốm, người bị tai nạn; lập các tổ chức tương tế và vận động mọi người tham gia. Mặt khác giai cấp công nhân đã đoàn kết, đấu tranh với giới chủ đòi tăng lương giảm giờ làm và đảm bảo thu nhập trước những tai nạn rủi ro xảy ra. Trước mâu thuẫn lợi ích ngày càng sâu sắc giữa chủ và thợ, Nhà nước đã phải đứng ra can thiệp và điều hòa mâu thuẫn. Sự can thiệp này một mặt làm tăng vai trò của Nhà nước, mặt khác buộc cả giới chủ và giới thợ phải có trách nhiệm (giới chủ có trách nhiệm đối với người lao động thuê mướn, người lao động phải có trách nhiệm với chính mình) thông qua việc đóng góp một khoản tiền nhất định hàng tháng vào một quỹ chung do nhà nước quản lý. Nhận thức được lợi ích của việc này nên cả giới chủ và thợ đều tham gia. Ngoài nguồn đóng góp của giới chủ, thợ để hình thành quỹ còn có sự tham gia đóng góp bổ sung từ ngân sách Nhà nước khi cần thiết. Nguồn quỹ này nhằm đảm bảo đời sống cho người lao động khi không may gặp phải những biến cố bất lợi trong quá trình lao động. Chính nhờ những mối quan hệ ràng buộc đó mà rủi ro, bất lợi của người lao động được dàn trải, cuộc sống của người lao động và gia đình họ ngày càng được đảm bảo ổn định. Giới chủ cũng thấy mình có lợi và được bảo vệ, sản xuất kinh doanh diễn ra bình thường, tránh được những xáo trộn không cần thiết. Như vậy, tranh chấp về BHXXH ra đời dựa trên từ chính những xung đột, bất đồng giữa NLĐ và NSDLĐ liên quan đến nhu cầu nhận sự đảm bảo, phòng ngừa các rủi ro trong cuộc sống do ốm đau, tai nạn lao động, cái chết hay dự phòng các sự kiện có thể làm giảm thu nhập của NLĐ

như thai sản, tuổi già... Sự phát triển của quan hệ BHXH cũng dẫn tới sự phát triển hệ thống các chủ thể của quan hệ BHXH. Ban đầu, các xung đột, bất đồng về BHXH chỉ tồn tại giữa NLĐ và NSDLĐ hoặc giữa NLĐ với nhau liên quan đến việc quản lý, điều hành quỹ BHXH do họ lập ra. Về sau, cùng với sự phát triển của QHLD, chủ thể của quan hệ BHXH được mở rộng với sự tham gia của tổ chức đại diện của NLĐ và tổ chức đại diện của NSDLĐ.

Tranh chấp về BHXH là tranh chấp phức tạp với hệ thống chủ thể, nội dung rất đa dạng, do đó, việc nhận diện và xác định loại của tranh chấp về BHXH có ý nghĩa quan trọng. Khi xuất hiện tranh chấp về BHXH thì tất yếu dẫn tới nhu cầu cần giải quyết tranh chấp về BHXH. Vì vậy, pháp luật cần quy định về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH để tạo cơ chế giải quyết tốt loại tranh chấp này, góp phần ổn định quan hệ BHXH.

Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH được hiểu là tổng hợp các quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành quy định về tranh chấp về BHXH, cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH gồm: chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH.

2.3.2 Nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH là tổng thể các quy định pháp luật để xác định được những tranh chấp nào thuộc đối tượng giải quyết tranh chấp về BHXH, các tranh chấp đó được giải quyết tại các cơ quan, tổ chức, cá nhân nào, việc giải quyết tranh chấp qua các chủ thể đó được thực hiện theo trình tự, thủ ra sao. Thông thường, các quy định về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH được ghi nhận trong các đạo luật về BHXH hoặc ASXH của các quốc gia. Ngoài ra, tùy thuộc vào cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH, thẩm quyền và trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH còn được quy định trong các đạo luật về tổ tụng lao động, tổ tụng dân sự, tổ tụng hành chính và các quy định về khiếu nại hoặc yêu cầu xem xét lại quyết định, hành vi của các tổ chức BHXH. Ở Pháp, BHXH được quy định trong Bộ luật An sinh xã hội Pháp (Social Security Code), việc thực hiện nghĩa vụ các tranh chấp về BHXH chủ yếu được giải quyết ở Tòa án Xã hội, Tòa án hành chính cũng có chức năng đưa ra phán quyết về tính đúng đắn của các quyết định trong việc thực hiện BHXH

hoặc những bất đồng về quyền lợi bảo hiểm giữa NLĐ và NSDLĐ, Ở Áo, các tranh chấp, khiếu nại về BHXH và cơ chế giải quyết được quy định trong Đạo luật lao động và an sinh xã hội, ở Nabia, nội dung này được quy định tại Luật An sinh xã hội là Luật bồi thường cho người lao động. Ở Thái Lan, Mongolia, Lucia, theo Luật an sinh xã hội, các khiếu nại, tranh chấp về BHXH được giải quyết thông qua thủ tục hành chính, thực hiện bởi một cơ quan hành chính (văn phòng an sinh xã hội). NLĐ, NSDLĐ và những người khác không đồng ý với quyết định giải quyết của Văn phòng có quyền nộp đơn khiếu nại trong vòng 30 ngày tại Ủy ban phúc thẩm của văn phòng. Ở Trung Quốc, BHXH được thực hiện theo Luật BHXH Trung Quốc, việc giải quyết tranh chấp về BHXH được thực hiện theo cơ chế giải quyết tranh chấp lao động hoặc khiếu kiện hành chính quy định tại Luật Hòa giải, trong tài lao động, Luật TTDS và Luật TTHC Trung Quốc. Ở Việt Nam, Luật BHXH, Bộ luật lao động, Luật TTHC và Bộ luật TTDS là những văn bản điều chỉnh về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH

Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH gồm những nội dung cơ bản sau:

2.3.1.1. Các tranh chấp thuộc đối tượng giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Trên thực tế, pháp luật Việt Nam và một số quốc gia thường không có điều khoản giải thích thế nào là tranh chấp về BHXH cũng như các dấu hiệu nhận biết của loại tranh chấp này. Tranh chấp về BHXH là tranh chấp giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH về quyền, nghĩa vụ, lợi ích về BHXH của các bên, do đó muốn xác định được tranh chấp nào là tranh chấp về BHXH cần xác định được quan hệ BHXH là quan hệ giữa những chủ thể nào, quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong quan hệ đó được quy định như thế nào. Vì vậy, nội dung pháp luật về tranh chấp có thể được thể hiện qua các quy định pháp luật về phạm vi áp dụng, đối tượng điều chỉnh của lĩnh vực pháp luật này, các quy định về quyền, nghĩa vụ của người tham gia, người thụ hưởng, tổ chức thực hiện BHXH và những chủ thể khác có liên quan. Bên cạnh đó, một số quy định hướng dẫn việc tiếp nhận, thụ lý các vụ việc tranh chấp về BHXH cũng có thể thể hiện nội dung này.

Để xác định tranh chấp về BHXH trước hết cần xác định tranh chấp này xảy ra giữa những chủ thể nào. Tranh chấp về BHXH là các tranh chấp giữa các chủ thể của quan hệ BHXH. Chủ thể trong quan hệ BHXH gồm người tham gia (NLĐ, NSDLĐ,

người tham gia BHXH tự nguyện), người thực hiện (tổ chức BHXH), người thụ hưởng (NLĐ, thành viên trong gia đình NLĐ...).

Về phía người tham gia BHXH: Tùy thuộc vào quan điểm xây dựng pháp luật, mỗi quốc gia có thể có những quy định khác nhau về các chủ thể trong quan hệ BHXH. Chẳng hạn như, theo quy định pháp luật Nhật Bản, đối tượng tham gia BHXH gồm 03 nhóm: (i) toàn bộ cư dân có đăng ký hợp pháp tại Nhật Bản trong độ tuổi trên 20 và dưới 60. Những người làm nghề tự do, công dân, học sinh, sinh viên, thất nghiệp cũng nằm trong nhóm này; (ii) những người lao động trong lĩnh vực tư nhân và làm việc cho chính phủ và (iii) bạn đời phụ thuộc của đối tượng nhóm ii trong độ tuổi trên 20 và dưới 60. Theo quy định của pháp luật Canada, người lao động không có quan hệ lao động cũng bắt buộc phải đóng vào quỹ BHXH. Một số quốc gia lại quy định dựa trên mức thu nhập của NLĐ để xác định đối tượng tham gia BHXH, ví dụ như ở Malaysia, BHXH áp dụng cho NLĐ có thu nhập hàng tháng trên MYR. 3000, Ở Anh, mức thu nhập của người dân từ 242 Bảng Anh sẽ phải tham gia vào tầng 1 của Quỹ BHXH Quốc gia). Ở Brunei, BHXH cũng được mở rộng diễn bao phủ đến toàn dân, trong khi ở Việt Nam, đối tượng tham gia BHXH (cả bắt buộc và tự nguyện) mới chỉ tập trung ở nhóm người trong độ tuổi lao động. Một số quốc gia Indonexia, Lào, Malaysia, Việt Nam, Thái Lan, Singapore, người lao động tự do hoặc người làm việc trong khu vực kinh tế phi chính thuộc đối tượng tham gia BHXH tự nguyện. Tuy nhiên tỷ lệ tham gia loại hình BHXH này còn thấp và không ổn định. Đối với NSDLĐ tham gia BHXH, đa số các quốc gia quy định những NSDLĐ có sử dụng NLĐ thuộc đối tượng áp dụng BHXH sẽ là chủ thể phải tham gia đóng BHXH cho NLĐ.

Về phía tổ chức BHXH: BHXH là một dịch vụ công đơn thuần, nhà nước có trách nhiệm và chức năng đảm bảo cung ứng dịch vụ công này. Việc cung cấp dịch vụ BHXH phải đảm bảo thuận lợi nhất cho người dân và tổ chức. Vì vậy, Nhà nước thành lập ra các tổ chức thực hiện dịch vụ BHXH. Vì vậy, tranh chấp về BHXH cũng có thể xảy ra tổ chức BHXH với các chủ thể còn lại của quan hệ BHXH. Theo nghiên cứu của tác giả, hiện nay trên thế giới tồn tại hai mô hình quản lý BHXH. Một là, thành lập các tổ chức BHXH vừa có chức năng thu phí, quản lý quỹ BHXH vừa có chức năng chi trả, giải quyết các chế độ BHXH (chẳng hạn như Algeria, Ai Cập, Pháp, Nhật Bản, Tusiana, Tây

Ban Nha, Ba Lan, Mexico, Thái Lan, Việt Nam,...). Tại những quốc gia này, tranh chấp về BHXH có thể xảy ra giữa cơ quan quản lý về thuế với những người có trách nhiệm đóng góp vào quỹ BHXH thông qua tài khoản thuế hoặc với các tổ chức thực hiện BHXH. Hai là, tích hợp việc đóng góp BHXH vào cơ quan thuế, tổ chức BHXH được thành lập với nhiệm vụ chính là để giải quyết các chế độ BHXH. (Ví dụ: Một số nước Châu Âu và Bắc Mỹ như Úc, Bulgaria, Canada, Hà Lan, New Zealand, Vương Quốc Anh, Hoa Kỳ, Ý, Thụy Điển, Phần Lan, Ireland, Na Uy, Slovakia, Argentina....)

Một số quốc gia xây dựng mô hình tổ chức BHXH là cơ quan nhà nước (ở Việt Nam, cơ quan BHXH được thành lập để thực hiện BHXH, ở Trung Quốc là Bộ Nhân lực và An sinh xã hội MOHRSS, ở Thái Lan là Văn phòng An ninh xã hội thuộc Bộ lao động quản lý. Tại Đức, Bộ lao động và xã hội Liên Bang (Federal Ministry of Labour and Social Affairs - BMAS) là cơ quan quản lý BHXH. BMAS có trách nhiệm định ra các quy định và quản lý các chương trình BHXH như Retirement Insurance (Bảo hiểm hưu trí), Health Insurance (Bảo hiểm y tế), và Unemployment Insurance (Bảo hiểm thất nghiệp)...), một số quốc gia lại đề cao việc xã hội hóa các tổ chức BHXH (chẳng hạn như ở Nhật Bản, từ năm 2010, cơ quan BHXH đã được thay thế bằng Công ty dịch vụ hưu trí Nhật Bản, ở Canada là Trung tâm Dịch vụ Canada (Service Canada Centre) của chính phủ liên bang, ở Australia là Trung tâm dịch vụ Centralink... Khi những chủ thể trên có sự mâu thuẫn, bất đồng về quyền, nghĩa vụ, lợi ích BHXH với nhau mà họ không tự giải quyết được sẽ tạo thành các tranh chấp về BHXH.

Về nội dung, tranh chấp về BHXH có thể bao gồm tranh chấp từ việc tạo lập quỹ BHXH và tranh chấp từ việc thực hiện BHXH.

Tranh chấp trong việc tạo lập quỹ BHXH là tranh chấp giữa tổ chức BHXH và người tham gia bảo hiểm trong việc thu, nộp và quản lý quỹ BHXH. Tổ chức BHXH có trách nhiệm thu bảo hiểm và quản lý quỹ BHXH. Người tham gia BHXH là người lao động và người sử dụng lao động, có nghĩa vụ đóng bảo hiểm theo quy định của pháp luật. Tranh chấp phát sinh trong quá trình tạo lập quỹ BHXH có thể xuất phát từ nguyên nhân các đối tượng tham gia không đóng đủ BHXH theo quy định; vi phạm các hướng dẫn liên quan đến việc thu, nộp và ghi nhận khoản đóng góp, trốn tránh trách nhiệm

đóng góp, không cung cấp đầy đủ thông tin, không tuân thủ các quy trình liên quan đến BHXH...

Tranh chấp phát sinh trong quá trình thực hiện BHXH là quan hệ giữa tổ chức BHXH và người hưởng bảo hiểm trong việc chi trả các chế độ BHXH. Trong mỗi quan hệ này, tổ chức BHXH có trách nhiệm thanh toán các chế độ BHXH cho người hưởng khi họ đáp ứng các điều kiện do pháp luật quy định. Người hưởng BHXH bao gồm người lao động đã tham gia BHXH, thân nhân của họ hoặc người khác trong những trường hợp nhất định. Những người này muốn được hưởng BHXH phải đáp ứng những điều kiện về nội dung và thủ tục tương ứng với từng chế độ BHXH do Nhà nước quy định. Tranh chấp phát sinh trong quá trình chi trả BHXH có thể phát sinh khi người tham gia có thể yêu cầu quyền lợi bảo hiểm nhưng cơ quan BHXH từ chối chi trả vì các lý do như không đủ điều kiện, thiếu tài liệu, hoặc sai sót trong thủ tục hoặc có sự bất đồng về việc xác định mức tiền bảo hiểm cần chi trả trong trường hợp bệnh tật, tai nạn, lương hưu... Tranh chấp về BHXH cũng có thể phát sinh do sai sót trong xử lý hồ sơ và thủ tục hoặc do thay đổi quy định hoặc chính sách bảo hiểm dẫn đến sự hiểu khác nhau giữa các chủ thể về những quy định, chính sách đó...

Để xác định nội dung vụ việc tranh chấp và cơ sở pháp lý để xác định tính đúng sai của các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp, các chủ thể cần xem xét các quy định pháp luật về quyền, nghĩa vụ của các bên trong quan hệ BHXH, quy định về các chế độ BHXH, quản lý BHXH... Các quy định này thường được ghi nhận trong các văn bản pháp luật về lao động, Luật Bảo hiểm xã hội hoặc Luật An sinh xã hội, Luật về các quỹ bảo hiểm của nhà nước... Chẳng hạn như ở Phillipines, các quy định này nằm trong Luật An sinh xã hội 2019, ở Bulgari là Luật Bảo hiểm xã hội 1999 sửa đổi, bổ sung năm 2018, ở Malaysia là Luật An sinh xã hội đối với người lao động 1969, sửa đổi năm 2019, ở Kenya là Luật Quỹ an sinh xã hội quốc gia 2013... Pháp luật về BHXH gồm các quy định điều chỉnh về đối tượng áp dụng BHXH, các loại hình BHXH, nguyên tắc của BHXH, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ BHXH, quy định về các chế độ BHXH, vấn đề quỹ BHXH, quản lý BHXH, giải quyết tranh chấp, xử lý vi phạm về BHXH... Căn cứ vào những định pháp luật điều chỉnh quan hệ BHXH đó, các chủ thể giải quyết tranh chấp xác định được tính hợp lý, hợp pháp của các bên trong vụ việc

tranh chấp, hoặc tính hợp pháp của quyết định, hành vi của cá nhân, tổ chức có thẩm quyền trong hoạt động BHXH, từ đó tiến hành hòa giải, đối thoại các bên hoặc đưa ra quyết định, phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp. Mặc dù tranh chấp về BHXH là hiện tượng khách quan, khó tránh nhưng nếu hành lang pháp lý về BHXH được xây dựng phù hợp với điều kiện kinh tế, xã hội, đồng nhất với các quy định pháp luật liên quan thì tranh chấp về BHXH sẽ có xu hướng giảm, đồng thời việc giải quyết tranh chấp nếu có sẽ thực hiện nhanh chóng, kịp thời, đảm bảo quyền, lợi ích của các bên trong quan hệ BHXH. Ngược lại, nếu các quy định pháp luật về BHXH thiếu tính hệ thống, rõ ràng, minh bạch, tranh chấp về BHXH sẽ gia tăng, đồng thời gây khó khăn, vướng mắc trong công tác giải quyết tranh chấp.

2.3.1.2. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Thông thường, trong giai đoạn đầu của tranh chấp, các bên tranh chấp thường có quyền khiếu nại (complaint) đến chủ thể có thẩm quyền, thường là các tổ chức BHXH và cơ quan chủ quản hoặc các tổ chức được thành lập với mục đích giải quyết tranh chấp về BHXH. Các bên cũng có thể nộp đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc đơn khởi kiện tại các tòa án hành chính, tòa án lao động, an sinh xã hội hoặc tại tòa án chung. Theo khuyến nghị số 67 của Tổ chức ILO đặc biệt khuyến khích rằng các tranh chấp, yêu cầu khởi kiện nên được xử lý bằng một tòa án chuyên trách về an sinh xã hội (Phụ lục, Đoạn 27). Hiện nay, nhiều nước như Đức, Kenya, Malaysia và Tây Ban Nha đã lựa chọn việc thành lập các tòa án riêng các tranh chấp về ASXH²².

- Hòa giải viên/ trung gian hòa giải

Hòa giải viên/ trung gian hòa giải là một bên thứ ba độc lập, giữ vai trò trung gian giúp các bên tranh chấp tự nguyện thỏa thuận với nhau về các giải pháp giải quyết xung đột, mâu thuẫn một cách ôn hòa. Nhiệm vụ của các chủ thể có thẩm quyền hòa giải không phải đưa ra phán quyết để giải quyết vụ tranh chấp mà tìm hiểu, phân tích, đánh giá đưa ra quan điểm, định hướng cho các bên, tạo niềm tin thiết lập cầu nối giữa các bên tranh chấp. Chính vì lẽ đó pháp luật giải quyết tranh chấp về BHXH không chỉ

²² Complaint and appeals mechanisms: Protecting the right to social security (Bộ máy giải quyết khiếu nại, tố cáo – Bảo vệ quyền an sinh xã hội), Bài viết trong khuôn khổ

quy định về hệ thống chủ thể hòa giải mà còn quy định chi tiết về tiêu chuẩn bổ nhiệm cũng như người có thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên..

Các quốc gia khác nhau có quy định khác nhau về chủ thể có thẩm quyền tiến hành hòa giải tranh chấp về BHXH có thể là hội đồng/ban hòa giải hoặc HGVLD. Hội đồng/ban hòa giải được thành lập trong các doanh nghiệp hoặc hội đồng/ban hòa giải thường trực cấp cơ sở được thành lập theo đơn vị hành chính cấp quận, huyện. Cơ cấu hội đồng hòa giải bao gồm đại diện NSDLĐ và đại diện NLĐ. Cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH thông qua HGVLD sẽ linh hoạt nhanh chóng hơn so với hội đồng/ban hòa giải. Vì thế, đa số các quốc gia lựa chọn mô hình HGVLD để giải quyết tranh chấp (Mỹ, Singapore, Thái Lan, Úc...). Tuy nhiên, tranh chấp về BHXH là loại tranh chấp đòi hỏi người hòa giải phải là người có trình độ chuyên môn, kỹ năng giao tiếp tốt, có kinh nghiệm thực tế mới có thể thuyết phục các bên tranh chấp vì nếu không đủ năng lực, không am hiểu pháp luật, và không có kiến thức thực tế về lĩnh vực cần hòa giải thì họ sẽ không những bị thất bại trong công tác hòa giải mà còn làm trầm trọng thêm những vướng mắc giữa các bên trong quan hệ lao động cũng như làm cho tiến trình hòa giải lâm vào bế tắc. Bởi vậy, một số quốc gia quy định chức năng hòa giải cho các viên chức làm việc chuyên trách như: Bỉ, Canada, Đan Mạch, Thái lan, Úc... Số lượng các quốc gia sử dụng hòa giải viên kiêm nhiệm không nhiều.

Về bổ nhiệm hòa giải viên: Trên thế giới có nhiều quốc gia quy định thẩm quyền bổ nhiệm hòa giải viên lao động thuộc về những người đứng đầu cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Ví dụ: Ở Đan Mạch, hòa giải viên được bổ nhiệm bởi Bộ trưởng Bộ Lao động thông qua sự giới thiệu của Tòa án lao động; ở Indonesia, hòa giải viên ghi danh tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động được Bộ trưởng Bộ lao động trao bằng chứng nhận hợp pháp²³. Hòa giải tranh chấp BHXH có thể được tiến hành trong quá trình tố tụng hoặc ngoài quá trình tố tụng. Với hoạt động hòa giải ngoài tố tụng, các quốc gia có quy định khác nhau về chủ thể có thẩm quyền hòa giải tranh chấp BHXH, đó có thể là hội đồng hòa giải, ban hòa giải hoặc hòa giải viên. Chủ thể tiến hành hòa

²³ Trần Hoàng Hải (2011), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam (sách chuyên khảo), Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr.62

giải phải là người không có quyền lợi liên quan đến một trong các bên tranh chấp, có hiểu biết về pháp luật lao động, có kỹ năng để giải quyết tranh chấp BHXH.

- Trọng tài viên/Hội đồng trọng tài/Ban trọng tài ...

Trọng tài là một bên thứ 3 khách quan có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động về BHXH mà quyết định của họ sẽ dựa trên tình huống sự việc, nếu các bên tranh chấp đồng ý, họ sẽ chấp nhận những quyết định này là quyết định cuối cùng và có tính bắt buộc thi hành. Trọng tài giải quyết tranh chấp có thể là một trọng tài viên hoặc một Hội đồng/ ban trọng tài/ tổ trọng tài... Trọng tài có thể là một tổ chức do nhà nước thành lập hoặc do các cá nhân tự tổ chức theo quy định của pháp luật. Tổ chức bộ máy của cơ quan trọng tài thường rất gọn nhẹ, bao gồm chủ tịch, thư ký và các trọng tài viên. Đó chính là những ưu thế của trọng tài so với tổ tụng tòa án trong một số trường hợp nhất định. Về thẩm quyền của trọng tài trong giải quyết tranh chấp BHXH phụ thuộc vào quan điểm của từng quốc gia. Thông thường thẩm quyền thực tế của trọng tài phụ thuộc vào thỏa thuận của các bên tranh chấp.

- Các chủ thể có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về BHXH.

Các chủ thể này có thể là: tổ chức BHXH, cơ quan quản lý nhà nước về BHXH hoặc tổ chức giải quyết tranh chấp chuyên biệt. Tổ chức BHXH, cơ quan quản lý nhà nước về BHXH là các chủ thể có chức năng thực hiện, quản lý hoạt động BHXH. Trong quá trình thực hiện nhiệm vụ, quyền hạn của mình, các tổ chức này được quyền đưa ra các quyết định hoặc thực hiện các hành vi nhất định đối với người tham gia, người thụ hưởng BHXH. Khi không đồng ý với các quyết định, hành vi trên, đối tượng của quyết định, hành vi đó sẽ yêu cầu người ban hành xem xét lại quyết định, hành vi của mình. Một số quốc gia thành lập các tổ chức riêng để giải quyết tranh chấp, khiếu nại về an sinh xã hội theo cơ chế ba bên. Ví dụ, ở Lào, năm 2010, Ủy ban giải quyết tranh chấp/ khiếu nại về quỹ bảo hiểm quốc gia được thành lập với nhiệm vụ hòa giải các tranh chấp hoặc khiếu nại liên quan đến quỹ này như việc thực hiện không đúng, không công bằng về các chế độ bảo hiểm, sự không thống nhất, không thực hiện đúng việc đăng ký tham gia Quỹ bảo hiểm quốc gia, thực hiện không đúng các chức năng của nhân viên quỹ..., ở Campuchia, theo đạo luật Prakas số 177, Ủy ban giải quyết các tranh chấp và khiếu nại được thành lập bao gồm đại diện NLD, NSDLĐ và Quỹ an sinh xã hội quốc gia với

những thành viên có ít nhất 03 năm kinh nghiệm về an sinh xã hội, lao động cũng như có bằng cử nhân luật hoặc năng lực pháp lý liên quan. Ở Thái Lan, theo Đạo luật an sinh xã hội 1990, sửa đổi bổ sung năm 1999, Ủy ban giải quyết tranh chấp, khiếu nại các vấn đề về an sinh xã hội và lao động cũng được thành lập gồm đại diện của NLĐ, NSDLĐ và Chính phủ. Ở Argentina, Cơ quan an sinh xã hội quốc gia (Anses), ở Phần Lan, tổ chức Bảo hiểm xã hội (KELA), ở Áo, Campuchia, Malaysia, tổ chức bảo hiểm xã hội có thẩm quyền giải quyết các khiếu nại của người thụ hưởng. Ở Ecuador, Luật An sinh xã hội quy định hai cơ quan hành chính có trách nhiệm giải quyết khiếu nại liên quan đến việc phê duyệt hoặc từ chối yêu cầu quyền lợi do người được bảo hiểm đưa ra: (a) Ủy ban khiếu nại quốc gia; và (b) Ủy ban giải quyết tranh chấp và quyền lợi cấp tỉnh. Ủy ban cấp tỉnh giải quyết khiếu nại, tố cáo của người được bảo hiểm người hoặc người thụ hưởng của họ trong trường hợp khiếu nại lần đầu. Ủy ban khiếu nại quốc gia có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần hai, lần cuối và khiếu nại đối với các quyết định của Ủy ban cấp tỉnh. Đối với quyết định của Ủy ban khiếu nại quốc gia không được khiếu nại mà các chủ thể có thể khởi kiện tại Tòa án. Trong quá trình giải quyết khiếu nại, các chủ thể có thẩm quyền giải quyết khiếu nại sẽ xem xét lại tính đúng đắn, hợp pháp của các quyết định, hành vi bị khiếu nại để giải quyết quyền, lợi ích cho người thụ hưởng.

- Tòa án

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 tranh chấp về BHXH của tòa án với thẩm quyền xét xử các tranh chấp khác. Dù các quốc gia có quy định khác nhưng nguyên tắc chung khi xác định thẩm quyền xét xử của tòa án trước hết là xét xử nghĩa vụ của tòa án trong việc tiếp nhận và đảm bảo giải quyết vụ việc theo yêu cầu của các bên. Thẩm quyền xét xử của tòa thường được xác định bao gồm: Thẩm quyền chung (thẩm quyền theo vụ việc), thẩm quyền theo cấp tòa án, thẩm quyền theo lãnh thổ, thẩm quyền theo sự lựa chọn của nguyên đơn, bị đơn, và thẩm quyền trong một số trường hợp đặc biệt có sự xung đột về thẩm quyền. Phạm vi thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH ở mỗi quốc gia khác nhau do đó cũng có quy định khác nhau.

Theo Công ước số 67, ILO khuyến khích các quốc gia thành lập hệ thống tòa án riêng để giải quyết các tranh chấp an sinh xã hội. Theo đó, nhiều quốc gia đã thành lập

tòa chuyên biệt giải quyết loại tranh chấp này như Kenya, Malaysia, Tây Ban Nha... với những thẩm phán nhiều kinh nghiệm trong giải quyết các tranh chấp ASXH. Một số quốc gia khác, phụ thuộc vào loại của tranh chấp, tranh chấp về BHXH có thể được giải quyết tại tòa án lao động, tòa án hành chính.

Như vậy, tùy thuộc điều kiện thực tế phát sinh TCLĐ, quy định pháp luật của mỗi quốc gia mà tòa án được xác định phạm vi và thẩm quyền giải quyết vụ

Ví dụ như, tại Thụy Điển, Tòa án Bảo hiểm Quốc gia là một cơ quan tư pháp của Bộ Lao động và Hòa nhập Xã hội, được hưởng sự độc lập hoàn toàn trong việc xét xử các tranh chấp về BHXH. Tòa án Bảo hiểm Quốc gia xử lý các kháng cáo đối với các quyết định về trợ cấp an sinh xã hội và lương hưu. Các trường hợp liên quan đến quyền và nghĩa vụ theo các đạo luật như Đạo luật Bảo hiểm Quốc gia, Đạo luật Trợ cấp Gia đình và Đạo luật Lương hưu Chiến tranh, cũng như các chế độ lương hưu nghề nghiệp công cộng. Tòa án Bảo hiểm Quốc gia hoạt động hiệu quả như một tòa án hành chính, nhưng nó không phải là một phần của hệ thống tòa án thông thường. Để xem xét tư pháp các lệnh của Tòa án Bảo hiểm Quốc gia, một lệnh triệu tập phải được nộp cho Tòa án cấp phúc thẩm. Các quy tắc tố tụng của Tòa án Bảo hiểm Quốc gia được quy định trong Đạo luật về Kháng cáo lên Tòa án Bảo hiểm Quốc gia. Hơn 90 % các kháng cáo do Tòa án Bảo hiểm Quốc gia xử lý liên quan đến các quyết định được thông qua theo Đạo luật Bảo hiểm Quốc gia. Tòa án Bảo hiểm Quốc gia cũng giải quyết các kháng cáo đối với các quyết định về lương hưu công vụ được thông qua bởi các quỹ hưu trí như Quỹ Hưu trí Chính phủ, Quỹ Hưu trí Quốc gia Thành phố.

Tại Đức, Tòa án Xã hội Liên bang (tiếng Đức: Bundessozialgericht) là tòa về các vụ án an sinh xã hội , chủ yếu là các vụ án liên quan đến bảo hiểm y tế công cộng , bảo hiểm chăm sóc dài hạn , bảo hiểm hưu trí và các chế độ bảo hiểm tai nạn nghề nghiệp . Tòa án xét xử những vụ án này là Sozialgerichte (Tòa án xã hội). Kháng cáo quyết định của các tòa án này được xét xử bởi Landessozialgerichte (Tòa án xã hội cấp trên của bang), trước khi vụ việc có thể kết thúc tại Bundessozialgericht. Tòa án Xã hội Liên bang được thành lập ngày 11 tháng 9 năm 1954. Tòa án Xã hội Liên bang xét xử các kháng cáo đối với các quyết định của Landessozialgerichte (Tòa án Xã hội Cấp trên của Bang) hoặc trong các trường hợp đặc biệt đối với các quyết định của Sozialgerichte.

Tương tự, tại Phần Lan, Tòa án Bảo hiểm là một tòa án đặc biệt độc lập và vô tư về các vấn đề an sinh xã hội, là một phần của hệ thống tòa án. Các vấn đề được Tòa án bảo hiểm giải quyết gồm quyền của một người được hưởng lương hưu nghề nghiệp, lương hưu quốc gia, trợ cấp thất nghiệp, tiền bảo đảm, trợ cấp nhà ở, trợ cấp học tập, trợ cấp tàn tật do Tổ chức bảo hiểm xã hội chi trả, trợ cấp theo Đạo luật bảo hiểm y tế, phục hồi chức năng và quyền được bồi thường cho thương tật nghề nghiệp, bệnh nghề nghiệp, thương tích hình sự hoặc thương tích quân sự. Ở Thụy Điển, việc giải quyết tranh chấp về BHXH cũng được quy định trong đạo luật về BHXH, tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH là Tòa án xã hội (Social Insurance Court). Đây là một tòa án chuyên môn về các vấn đề liên quan đến BHXH, bao gồm cả tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ về các khoản đóng BHXH, tranh chấp giữa NLĐ và cơ quan BHXH về việc được hưởng các quyền lợi bảo hiểm, và tranh chấp giữa cơ quan BHXH và NSDLĐ về việc thanh toán các khoản đóng BHXH. Tại Việt Nam, tòa lao động là tòa có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động về BHXH, tòa hành chính là tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp hành chính về BHXH.

Nhìn chung giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án là một hình thức giải quyết tranh chấp thực sự cần thiết phải có. Tòa án là chủ thể đóng vai trò trung tâm có quyền ra phán quyết đối với vụ tranh chấp và so với HGVLD hay trọng tài lao động có thể tòa án không linh hoạt, mềm dẻo rong quá trình giải quyết tranh chấp nhưng phán quyết của tòa án thường được thực hiện bởi những thẩm phán và hội thẩm có trình độ chuyên môn, có năng lực, có kinh nghiệm xét xử nên hạn chế được sự tùy tiện trái pháp luật về nội dung. Mặt khác, phán quyết của tòa án được đảm bảo thi hành bằng các biện pháp cưỡng chế của nhà nước nên quyền và lợi ích của các bên tranh chấp được pháp luật bảo vệ ở mức tối đa. Bởi vậy, tranh chấp về BHXH được giải quyết dứt điểm, đảm bảo sự phát triển ổn định của quan hệ BHXH.

2.3.1.3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp BHXH là một vấn đề quan trọng bởi nó có tác động trực tiếp đến sự hiệu quả giải quyết tranh chấp BHXH. Do đó, pháp luật của các quốc gia đều quy định về giải quyết tranh chấp BHXH. Tuy nhiên, mỗi quốc gia lại

có những quy định khác nhau về nội dung này phụ thuộc vào phương thức giải quyết tranh chấp BHHH.

- Thủ tục hòa giải

Hòa giải đóng vai trò trung gian là cầu nối gắn kết mối quan hệ của hai bên tranh chấp, khuyến khích họ thảo luận về những điểm khác biệt chưa thống nhất được với nhau và giúp họ đưa ra phương án giải quyết tranh chấp. Thông thường, khi tranh chấp BHHH đã được giải quyết bằng thương lượng nhưng không đạt kết quả, vụ tranh chấp sẽ được giải quyết bằng hòa giải. Nhằm đảm bảo tính linh hoạt của hoạt động hòa giải, các quốc gia thường không can thiệp quá sâu vào các vấn đề thủ tục mang tính hình thức như việc triệu tập các bên đến phiên hòa giải, trình tự tiến hành một phiên họp hòa giải... Khi quy định về thủ tục giải quyết tranh chấp bằng hòa giải, pháp luật các nước thường chỉ quy định những vấn đề quan trọng, liên quan trực tiếp đến chất lượng của hoạt động hòa giải như thời hạn tối đa giải quyết tranh chấp bằng hòa giải; việc xác minh, thu thập chứng cứ của HGVLD; hình thức ghi nhận kết quả hòa giải thành vụ tranh chấp.

Trong quá trình tiến hành hòa giải, chủ thể tiến hành hòa giải không có quyền áp đặt ý chí lên các bên trong tranh chấp mà chỉ được đưa ra các gợi ý về mặt nội dung, hỗ trợ để các bên đưa ra lựa chọn và quyết định trên cơ sở tôn trọng một số nguyên tắc nhất định như độc lập, khách quan, không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội, bảo vệ danh dự nhân phẩm của các bên tranh chấp...

Thông thường, thủ tục hòa giải độc lập sẽ do các bên tranh chấp lựa chọn, thủ tục này tiến hành trước giai đoạn tố tụng. Các bên tranh chấp lựa chọn một bên thứ ba là hòa giải viên hoặc hội đồng hòa giải hay trung gian hòa giải để tiến hành hòa giải tranh chấp. Trong quá trình hòa giải tranh chấp, người hòa giải sẽ tiến hành các thủ tục như một bên thứ ba để hỗ trợ các bên trong quá trình đàm phán nhằm hướng tới mục đích cuối cùng để giúp giải quyết mâu thuẫn của hai bên chủ thể. Các bên tranh chấp có nghĩa vụ phải cung cấp chứng cứ để người hòa giải nghiên cứu vụ việc, đưa ra phương án tối ưu nhất cho việc hòa giải.

Tại nhiều nước, cụm từ hòa giải hoặc trung gian được sử dụng theo mức độ chủ động của chủ thể này. Vì thế, một vài hệ thống giải quyết đã phân biệt hòa giải là một thủ tục, qua đó, bên thứ ba sẽ đưa các bên lại với nhau, khuyến khích họ thảo luận những

điểm khác biệt và giúp họ đưa ra phương án giải quyết của riêng mình; còn trung gian là một thủ tục mà bên thứ ba nắm vai trò chủ động hơn trong việc giúp đỡ các bên tham gia tìm ra một giải pháp chấp nhận được, thậm chí có thể đưa ra giải pháp của mình tới các bên. Tại Việt Nam, việc phân định giữa trung gian và hòa giải không được thể hiện rõ ràng, mà được hiểu là với cả hai chức năng trên cùng một chủ thể tiến hành hòa giải bởi việc giải quyết thành công phụ thuộc vào sự ưng thuận của các bên.

Sau khi tiến hành hòa giải, kết quả hòa giải được ghi nhận và các bên thực hiện theo. Tuy nhiên trường hợp hai bên không thể hòa giải hoặc hòa giải thành nhưng chủ thể tranh chấp không thực hiện hoặc thực hiện không đúng theo kết quả hòa giải thì các bên tranh chấp có thể thực hiện các thủ tục khác để giải quyết tranh chấp.

Về thời hạn hòa giải: Mục đích của việc quy định thời hạn giải quyết tranh chấp về BHHH là đảm bảo cho việc giải quyết tranh chấp được giải quyết nhanh chóng, đơn giản. Vấn đề này ở mỗi quốc gia quy định khác nhau. Ví dụ: Điều 25 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsi năm 2004 quy định là 30 ngày; Điều 22 Luật QHLD Thái Lan năm 1975 quy định 05 ngày; Điều 305 BLLĐ Campuchia năm 1997 quy định 15 ngày; Điều 74 BLLĐ Canada năm 1985 quy định 14 ngày. Theo tác giả, thời hạn hòa giải hợp lý là 15 - 30 ngày để các bên có thể thực hiện đầy đủ các bước trong quá trình hòa giải như gặp gỡ, chuyên gia nghiên cứu vụ việc, thương lượng, đàm phán, mở phiên họp, ghi nhận kết quả hòa giải...

Bên cạnh thủ tục trên, hòa giải còn có thể xuất hiện trong quá trình tố tụng. Hoạt động hòa giải này được thực hiện bởi Tòa án, thực hiện theo những quy định riêng về hòa giải tại tòa án và tố tụng.

- Thủ tục khiếu nại

Khiếu nại và giải quyết khiếu nại về ASXH nói chung và BHHH nói riêng là một trong số những nội dung được ILO và các quốc gia trên thế giới đặc biệt quan tâm. Quyền khiếu nại được ghi nhận tại Điều 8, 10 của Tuyên ngôn quốc tế về quyền con người năm 1948, Điều 2 (3) Công ước Quốc tế về quyền dân sự và chính trị năm 1966. Trong các Công ước của tổ chức lao động quốc tế ILO, khiếu nại và giải quyết khiếu nại được thể hiện trong một số quy định như Điều 70 Công ước số 102 năm 1952 về các tiêu chuẩn an sinh xã hội tối thiểu, Điều 23 Công ước số 121 năm 1964 về các quyền

lợi của người lao động bị thương tật, Điều 34 Công ước số 128 năm 1967 về thương tật, tuổi già và tử tuất, Đoạn 27, công ước số 67 năm 1944 về đảm bảo thu nhập... Hầu hết các quốc gia trên thế giới đều quy định quyền, nghĩa vụ của các chủ thể trong giải quyết khiếu nại về BHXH.

Thông thường, thủ tục khiếu nại gồm hai phần bao gồm: (i) việc yêu cầu xem xét lại quyết định hoặc hành vi của chủ thể có thẩm quyền và (ii) khởi kiện tại Tòa án. Trong đa số các trường hợp, bước đầu tiên của giải quyết khiếu nại là yêu cầu chủ thể trực tiếp ban hành quyết định hoặc có hành vi bị khiếu nại xem xét lại quyết định, hành vi của mình. Những hành vi, quyết định này sau đó có thể được xem xét lại bởi cơ quan quản lý cấp trên của tổ chức BHXH. Ở một số nơi như Panama, Phillipines, Norway... còn quy định về giải quyết khiếu nại lần hai. Sau bước khiếu nại, người khiếu nại có thể gửi đơn khởi kiện đến các tòa án trong hệ thống tòa án, tùy từng trường hợp có thể là tòa án hành chính, tòa án lao động, tòa án an sinh xã hội hay tòa án chung.

- Thủ tục trọng tài

Thủ tục đầu tiên của việc giải quyết tranh chấp BHXH thông qua trọng tài là tiếp nhận yêu cầu. Bước tiếp theo, để đảm bảo cho trọng tài viên được tiếp cận với những thông tin quan trọng có liên quan đến vụ tranh chấp, ngoài việc quy định trách nhiệm của các bên tranh chấp trong việc cung cấp các thông tin có liên quan cho cơ quan trọng tài, pháp luật còn quy định cho Trọng tài được quyền áp dụng các biện pháp khác để thu thập thêm tài liệu chứng cứ có liên quan; yêu cầu các bên xuất trình tài liệu hoặc cung cấp thông tin về kinh tế, kế toán, thống kê, tài chính, hoặc các thông tin hành chính cần thiết cho công việc của hội đồng trọng tài. Sau đó, trên cơ sở các chứng cứ đã thu thập được, trọng tài lao động sẽ tiến hành phiên họp và đưa ra phán quyết để giải quyết tranh chấp về BHXH.

Về thời hạn giải quyết tranh chấp bằng trọng tài, thời hạn quy định TTVLĐ/ban trọng tài giải quyết vụ tranh chấp ở mỗi quốc gia khác nhau và thông thường là giống với thời gian hòa giải. Ví dụ: Điều 40 Luật về giải quyết tranh chấp QHLĐ Indônêxia năm 2004, Điều 30 Luật QHLĐ Malaysia năm 1967 quy định thời hạn TTVLĐ/ban trọng tài giải quyết vụ tranh chấp là 30 ngày. Điều 31 BLLĐ Campuchia năm 1997 quy định là 15 ngày. Cũng giống như hòa giải việc quy định thời gian giải quyết tranh chấp

nêu trên là hợp lý là cơ sở đảm bảo cho việc giải quyết tranh chấp nhanh chóng và hạn chế được các hành động công nghiệp.

Về giá trị pháp lý của các phán quyết của trọng tài có giá trị chung thẩm, có hiệu lực bắt buộc và được thực hiện bằng sức mạnh của nhà, đó là quy định của phần lớn các quốc gia. Ví dụ: Ở Malaysia phán quyết của trọng tài lao động có giá trị bắt buộc và đóng vai trò thay thế cho một tranh chấp. Điều 51 Luật về giải quyết tranh chấp QHLD Indônêsià nêu rõ: phán quyết của trọng tài lao động có hiệu lực pháp lý ràng buộc đối với các bên tranh chấp, có tính chung thẩm và vĩnh viễn. Phán quyết này sẽ được đăng ký tại tòa án cấp huyện nơi trọng tài viên ra phán quyết. Nếu một trong hai bên không thực hiện các quy định trong phán quyết của trọng tài lao động thì bên chịu thiệt có thể đề nghị tòa án cấp huyện ra lệnh cưỡng chế và hướng dẫn thực hiện quyết định tài phán đó.

- Thủ tục tố tụng tòa án

Giải quyết tranh chấp BHXH bằng tòa án được sử dụng phổ biến ở nhiều quốc gia trên thế giới. Mặc dù mô hình tổ chức tòa án để thực hiện giải quyết tranh chấp BHXH cũng như cơ chế hoạt động của hệ thống tòa án ở các nước có những điểm khác nhau nhưng về cơ bản phán quyết của tòa án được đảm bảo thực hiện bởi sức mạnh cưỡng chế của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Nhìn chung, thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án được áp dụng ở hầu hết các quốc gia khi các bên đã đưa vụ việc giải quyết bằng thương lượng, hòa giải, trọng tài nhưng không thành.

Thông thường, sau khi nhận được hồ sơ vụ kiện từ bộ phận thụ lý, thẩm phán sẽ tiến hành kiểm tra nội dung vụ kiện, xem xét yêu cầu của các bên. Quá trình trung gian hòa giải có thể được thực hiện như thủ tục bắt buộc trong nhiều vụ việc. Thành phần được triệu tập bao gồm các bên đương sự hoặc người đại diện của họ cùng với luật sư (nếu có). Tại phiên hòa giải, thẩm phán sẽ cùng với các bên xem xét các vấn đề như: các bên có thật sự tranh chấp với nhau hay không, các vấn đề mà các bên đang tranh chấp và những vấn đề có liên quan. Trên cơ sở đó, các bên có thể tìm kiếm cơ hội để có thể thương lượng với nhau. Ở bước tiếp theo, trong trường hợp các bên không thể thương lượng với nhau, thẩm phán quyết định đưa vụ kiện ra xét xử và ra phán quyết về vụ kiện đó.

Phán quyết của tòa án sẽ được ban hành trên cơ sở thẩm phán nắm bắt được đầy đủ thông tin về quan hệ giữa các bên do đó có tính khả thi cao. Sau khi tuyên bắt buộc các bên phải thi hành.

2.3.1.4. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp về BHHH

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp về BHHH là khoảng thời gian tối đa mà chủ thể được quyền yêu cầu tiến hành yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Khi hết thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp, chủ thể sẽ mất quyền yêu cầu. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHHH gồm chủ thể giải quyết khiếu nại, chủ thể hòa giải, trọng tài và tòa án. Pháp luật các quốc gia thường quy định thời hiệu yêu cầu đối với mỗi loại chủ thể giải quyết tranh chấp về BHHH là khoảng thời gian có độ dài khác nhau.

Thời điểm để xác định thời hiệu là vấn đề rất quan trọng và có nhiều quan điểm khác nhau khi tính yêu cầu giải quyết tranh chấp. Thời điểm này có thể là ngày xảy ra hành vi vi phạm, ngày ra quyết định vi phạm hay ngày chủ thể yêu cầu giải quyết tranh chấp phát hiện ra hành vi vi phạm hoặc nhận được quyết định vi phạm.... Thông thường, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp được xác định là ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm (ngày nhận được quyết định, hành vi hay ngày biết đến quyết định, hành vi).

Ngoài ra, pháp luật cũng quy định một số trường hợp vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó sẽ không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Tranh chấp về BHXH là những mâu thuẫn, bất đồng giữa các chủ thể về quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ BHXH khi được một trong các bên hoặc tất cả các bên đưa ra và yêu cầu giải quyết.. Tranh chấp về BHXH mang những điểm đặc trưng và đặc biệt hơn so với TCLĐ, tranh chấp hành chính khác bởi hệ thống chủ thể, nội dung của tranh chấp rất đa dạng. Vì vậy cần có một cơ chế riêng để giải quyết loại tranh chấp này.

Do tranh chấp về BHXH có ảnh hưởng lớn đến quan hệ BHXH và sự phát triển của nền kinh tế, xã hội của quốc gia nên các nước trên thế giới đều ban hành các quy phạm pháp luật để giải quyết tranh chấp về BHXH với mục đích để quá trình giải quyết được nhanh chóng, kịp thời, góp phần ổn định kinh tế - xã hội.

Nhìn chung hệ thống pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH được cấu thành bởi các nội dung như: chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp.

Hòa giải, trọng tài, khiếu nại và tòa án là các phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH cơ bản được sử dụng. HGVLĐ và trọng tài lao động, chủ thể giải quyết khiếu nại (tổ chức BHXH và chủ thể quản lý nhà nước về BHXH) và tòa án là chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH. Thông thường pháp luật của các nước thường chú trọng đến các vấn đề cốt lõi trong quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH như: Thời hạn tối đa để chủ thể giải quyết vụ tranh chấp, vấn đề xác minh, thu thập chứng cứ, tài liệu phục vụ cho các chủ thể trong quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH, giá trị pháp lý, hình thức ghi nhận biên bản hòa giải thành cũng như giá trị pháp lý của phán quyết trọng tài khi giải quyết tranh chấp về BHXH. Tuy nhiên, tùy thuộc vào quan điểm phát triển của các quốc gia khi ban hành chính sách BHXH mà cơ chế giải quyết có sự khác nhau.

CHƯƠNG 3: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI Ở VIỆT NAM

3.1 Thực trạng pháp luật tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay

3.1.1. Các tranh chấp thuộc đối tượng giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Trong các văn bản quy phạm pháp luật ở nước ta chưa có điều khoản giải thích thế nào là “*tranh chấp về BHXH*”, pháp luật cũng không có quy định về các dấu hiệu nhận biết một tranh chấp có phải là tranh chấp về BHXH hay không. Việc xác định loại tranh chấp về BHXH nào được giải quyết theo thủ tục hiện nay được thực hiện dựa trên cách quy định về tranh chấp lao động trong BLLĐ 2019, quy định về khiếu nại trong Luật BHXH 2014 và theo hướng dẫn của Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH ngày 14/04/2016 của tối cao về việc thi hành Luật BHXH năm 2014, theo đó, tranh chấp về BHXH gồm các loại tranh chấp sau:

Thứ nhất, tranh chấp về BHXH giữa NLĐ hoặc tập thể lao động với NSDLĐ

Về bản chất, tranh chấp này chính là tranh chấp lao động về BHXH được quy định trong BLLĐ và các văn bản hướng dẫn thi hành. Loại tranh chấp này xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc theo quy định tại Điều 2 Luật BHXH 2014.

- NLĐ gồm NLĐ là công dân Việt Nam: Người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, kể cả hợp đồng lao động được ký kết giữa người sử dụng lao động với người đại diện theo pháp luật của người dưới 15 tuổi theo quy định của pháp luật về lao động; Người làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn từ đủ 01 tháng đến dưới 03 tháng; Cán bộ, công chức, viên chức; Công nhân quốc phòng, công nhân công an, người làm công tác khác trong tổ chức cơ yếu; Sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp quân đội nhân dân; sĩ quan, hạ sĩ quan nghiệp vụ, sĩ quan, hạ sĩ quan chuyên môn kỹ thuật công an nhân dân; người làm công tác cơ yếu hưởng lương như đối với quân nhân; Hạ sĩ quan, chiến sĩ quân đội nhân dân; hạ sĩ quan, chiến sĩ công an nhân dân phục vụ có thời hạn; học viên

quân đội, công an, cơ yếu đang theo học được hưởng sinh hoạt phí; Người đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định tại Luật NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; Người quản lý doanh nghiệp, người quản lý điều hành hợp tác xã có hưởng tiền lương; Người hoạt động không chuyên trách ở xã, phường, thị trấn. NLD là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam thuộc đối tượng tham gia BHXH bắt buộc khi có giấy phép lao động hoặc chứng chỉ hành nghề hoặc giấy phép hành nghề do cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam cấp và có hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn từ đủ 01 năm trở lên với người sử dụng lao động tại Việt Nam trừ NLD nước ngoài di chuyển trong nội bộ doanh nghiệp là nhà quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật của một doanh nghiệp nước ngoài đã thành lập hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam, di chuyển tạm thời trong nội bộ doanh nghiệp sang hiện diện thương mại trên lãnh thổ Việt Nam và đã được doanh nghiệp nước ngoài tuyển dụng trước đó ít nhất 12 tháng, NLD đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 Bộ luật Lao động 2019.

Trong QHLD còn đặt ra vấn đề đại diện tập thể lao động. Khi có vi phạm, tranh chấp liên quan đến BHXH, tổ chức đại diện có thể thực hiện quyền khởi kiện vụ án tranh chấp lao động tập thể mà nội dung tranh chấp liên quan đến quyền, lợi ích của tập thể lao động về BHXH. Quyền lợi về BHXH của từng cá nhân thành viên NLD được giải quyết theo cơ chế giải quyết TCLĐ cá nhân. Đối với vi phạm của NSDLĐ trong thu nộp, đóng BHXH (nợ tiền BHXH) đã được pháp luật quy định chế tài xử lý; tổ chức đại diện chỉ thực hiện quyền kiến nghị cơ quan có thẩm quyền xử lý; hoặc khởi kiện khi NSDLĐ vi phạm các điều khoản của TULĐTT về BHXH và ảnh hưởng đến quyền lợi về BHXH của cả tập thể lao động...

Pháp luật lao động Việt Nam hiện hành quy định tổ chức đại diện NLD gồm tổ chức công đoàn và tổ chức của NLD tại cơ sở. Đối với tổ chức công đoàn, tại điểm d, khoản 1, Điều 14 Quyền của tổ chức công đoàn có quy định *“Khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định tại khoản 8 Điều 10 của Luật Công đoàn”*. Điều 14 Luật BHXH năm 2014 có hiệu lực từ ngày 01/01/2016 quy định: *“Tổ chức Công đoàn có quyền khởi kiện ra tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về*

BHXX gây ảnh hưởng đến quyền lợi và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động”. Quy định này được hướng dẫn cụ thể tại hướng dẫn số 995/HD-TLĐ ngày 30/6/2016 về việc Công đoàn khởi kiện, tham gia tố tụng dân sự giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể. Đối với các tổ chức của NLD tại cơ sở khác, họ có quyền đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền theo quy định tại điều 178 BLLĐ 2019. Tuy nhiên, đến nay việc thành lập các tổ chức của NLD tại cơ sở chưa được hướng dẫn cụ thể, vì vậy, Công đoàn vẫn là tổ chức đại diện NLD phổ biến nhất ở Việt Nam tham gia vào các tranh chấp về BHXX.

- NSDLĐ trong quan hệ tranh chấp về BHXX bao gồm các đối tượng có thuê mướn, sử dụng lao động theo hợp đồng lao động như sau: Cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, đơn vị vũ trang nhân dân. Tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức chính trị xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, tổ chức xã hội khác. Cơ quan, tổ chức nước ngoài, tổ chức quốc tế hoạt động trên lãnh thổ Việt Nam. Doanh nghiệp, hợp tác xã, hộ kinh doanh cá thể, tổ hợp tác, tổ chức khác và cá nhân.

Hiện nay, đa số các tranh chấp về BHXX có thể được lồng ghép vào vụ việc giải quyết tranh chấp lao động, đặc biệt là các tranh chấp về việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ giữa NLD và NSDLĐ. Bên cạnh đó, các vụ tranh chấp về việc NSDLĐ trốn tránh việc thực hiện nghĩa vụ đóng BHXX cũng xảy ra liên tiếp trong thời gian qua. Ngoài ra, các tranh chấp về BHXX giữa NLD với NSDLĐ ở Việt Nam có thể là những loại tranh chấp phổ biến như sau:

Tranh chấp về tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội: Vấn đề xác định mức lương làm căn cứ đóng BHXX là nội dung gây tranh cãi rất nhiều trong thời gian gần đây. Tại Khoản 26 Điều 1 Thông tư 06/2021/TT-BLĐTBXH dẫn chiếu đến Khoản 5 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định “*Các khoản bổ sung không xác định được mức tiền cụ thể cùng với mức lương thỏa thuận trong hợp đồng lao động, trả thường xuyên hoặc không thường xuyên trong mỗi kỳ trả lương gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động*” không được tính là tiền lương tháng được đóng bảo hiểm xã hội. Tuy nhiên đến nay vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn về điều khoản này, từ đó dẫn đến phát sinh hai cách hiểu khác nhau. Cách hiểu thứ

nhất cho rằng khoản bổ sung gắn với quá trình làm việc, kết quả thực hiện công việc của người lao động nếu cố định và không thay đổi theo mỗi kỳ trả lương thì vẫn được tính vào nền tiền lương đóng bảo hiểm xã hội; chỉ khi khoản này không cố định và/hoặc không trả định kỳ hàng tháng thì mới không thuộc nhóm tiền đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc. tranh chấp về việc NSDLĐ không truy đóng BHXH cho NLĐ trong thời gian NLĐ bị đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tranh chấp về việc đóng BHXH cho NLĐ trong thời gian thử việc...

Tranh chấp về việc đóng bù bảo hiểm xã hội khi người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật Khoản 1 Điều 41 Bộ luật lao động 2019 quy định: trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, thì phải “đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày người lao động không được làm việc”. Tuy nhiên, trên thực tế xảy ra nhiều vụ việc khi Tòa án ra phán quyết doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng trái pháp luật với người lao động thì người lao động đã làm việc cho công ty khác và được công ty này đóng bảo hiểm xã hội. Lúc này, doanh nghiệp chấm dứt sai không thực hiện được nghĩa vụ đóng bù bảo hiểm xã hội cho những ngày người lao động không được làm việc theo quy định của Luật nhưng cũng không có căn cứ để yêu cầu họ thanh toán cho NLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền đóng BHXH.

Tranh chấp về việc người sử dụng lao động có phải trả thêm khoản tiền tương đương với mức đóng bảo hiểm xã hội (ngoài tiền lương thử việc) cho người lao động (khi làm việc theo hợp đồng thử việc) hay không Khoản 3 Điều 168 Bộ luật Lao động 2019 quy định —Đối với người lao động không thuộc đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp thì người sử dụng lao động có trách nhiệm chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền cho người lao động tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp”. Theo quy định tại khoản 1, khoản 5 Điều 3 và khoản 1, khoản 2 Điều 24, Điều 26 Bộ luật lao động 2019 thì người thử việc là người lao động (hợp đồng thử việc vẫn chứa đầy đủ các yếu tố của quan hệ lao động, người thử việc vẫn được hưởng tiền lương). Ngoài ra, việc áp dụng quy định của khoản 3 Điều

168 Bộ luật lao động 2019 đối với người thử việc nhằm bảo đảm sự công bằng, bình đẳng giữa 2 nhóm đối tượng là người thử việc giao kết hợp đồng thử việc riêng và người thử việc có nội dung thử việc được ghi trong hợp đồng lao động. Người thử việc có nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động được tham gia bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Do đó, người thử việc giao kết hợp đồng thử việc riêng cần được người sử dụng lao động chi trả thêm cùng lúc với kỳ trả lương một khoản tiền tương đương với mức người sử dụng lao động đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Khoản 3 Điều 8 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP quy định thời gian thử việc được tính là thời gian người lao động đã làm việc thực tế cho người sử dụng lao động để tính trợ cấp thôi việc. Từ những lý do trên, hoàn toàn có căn cứ để xác định NLĐ thử việc được thanh toán tiền tham gia BHXH. Tuy nhiên, hiện nay rất ít các doanh nghiệp trả cho NLĐ khoản tiền này²⁴...

Thứ hai, tranh chấp về BHXH giữa NLĐ hoặc NSDLĐ, người thụ hưởng BHXH với cơ quan BHXH.

Đây là những tranh chấp về BHXH xảy ra giữa một bên là NLĐ (có thể là NLĐ tham gia BHXH bắt buộc hoặc người tham gia BHXH tự nguyện) hoặc NSDLĐ, hoặc những người thụ hưởng BHXH với một bên là cơ quan BHXH trong quá trình thực hiện BHXH của cơ quan này.

Điều 93 Luật BHXH 2014 quy định cơ quan BHXH là *cơ quan nhà nước* có chức năng thực hiện chế độ, chính sách BHXH, quản lý và sử dụng các quỹ BHXH, BHYT, BHTN; thanh tra việc đóng BHXH, BHYT, BHTN và nhiệm vụ khác theo quy định. Như vậy, cơ quan BHXH có quyền ra các quyết định, hành vi về BHXH và một số quyết định hành chính, hành vi hành chính về BHXH trong quá trình thực hiện chức năng, nhiệm vụ của mình. Theo quy định tại Khoản 8 Điều 18 và Khoản 2 Điều 20 của Luật BHXH thì người lao động và người sử dụng lao động có quyền khiếu nại, tố cáo và khởi kiện về BHXH theo quy định của pháp luật. Tại Điều 118 và Điều 119 của Luật BHXH năm 2014 quy định NLĐ và NSDLĐ có quyền khiếu nại hoặc khởi kiện VAHC theo quy định của Luật BHXH và Luật TTHC đối với quyết định, HVHC của tổ chức BHXH

²⁴ Đỗ Ngân Bình, *Giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội, thực trạng và kiến nghị*, Bài tham luận tại Hội thảo khoa học Quốc tế: Pháp luật về bảo hiểm xã hội - kinh nghiệm của Cộng hòa Liên Bang Đức và Việt Nam, tháng 10/2023

khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về BHXH, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi có người khởi kiện đối với quyết định, HVHC của cơ quan BHXH thì Tòa án thụ lý vụ án và xác định là vụ án hành chính. Việc xác định thẩm quyền của Tòa án đối với VAHC thực hiện theo quy định tại Luật TTHC 2015.

Việc xác định địa vị pháp lý của cơ quan BHXH theo quy định trên hiện nay còn gây nhiều tranh cãi. Theo đó, BHXH được xác định là cơ quan nhà nước, tuy nhiên cơ quan này lại không phải là cơ quan hành chính nhà nước - chủ thể mà theo Luật Khiếu nại và Luật TTHC quy định là chủ thể có thẩm quyền ban hành các QĐHC, HVHC thuộc đối tượng khiếu nại và khởi kiện vụ án hành chính theo quy định của Luật khiếu nại 2011 và Luật TTHC 2015. Để khắc phục điểm này và hướng dẫn về thủ tục khiếu nại, Luật BHXH đã dẫn chiếu đến quy định tại Luật khiếu nại, ngoài ra, Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH năm 2016 cũng đã hướng dẫn: theo quy định tại Điều 118 và Điều 119 của Luật BHXH 2014 thì NLĐ và NSDLĐ có quyền khiếu nại hoặc khởi kiện vụ án hành chính theo quy định của Luật TTHC đối với QĐHC, HVHC của tổ chức BHXH khi có căn cứ cho rằng quyết định, hành vi đó vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi có người khởi kiện đối với QĐHC, HVHC của cơ quan BHXH thì Tòa án thụ lý vụ án và xác định là VAHC. Tuy nhiên, có thể thấy thực trạng này thể hiện sự chưa đồng nhất, chưa rõ ràng trong các quy định pháp luật trên có thể dẫn đến tình trạng khó khăn, vướng mắc cho các chủ thể khi tiếp nhận, thụ lý các vụ việc tranh chấp về BHXH giữa NLĐ, NSDLĐ với cơ quan BHXH, nguyên nhân chủ yếu bởi căn cứ pháp lý xác định loại tranh chấp này còn chưa được quy định cụ thể.

Luật BHXH đề cập đến hai đối tượng của việc khiếu nại trong hoạt động BHXH là: HVHC, QĐHC về BHXH và hành vi, quyết định về BHXH. Hai đối tượng khiếu nại sẽ được quy định bởi hai trình tự giải quyết khiếu nại khác nhau tại Điều 119 của Luật BHXH. Tuy nhiên, trong Luật BHXH 2014 không có điều khoản giải thích khái niệm thế nào là QĐHC, HVHC về BHXH và quyết định, hành vi về BHXH gây ra rất nhiều khó khăn trong thực tế giải quyết tranh chấp, đặc biệt là khó khăn, vướng mắc trong việc phân loại khiếu nại và xác định thẩm quyền giải quyết khiếu nại về BHXH.

Do Luật quy định chưa rõ ràng, để thuận tiện cho công tác giải quyết khiếu nại, cơ quan BHXH Việt Nam đã đưa ra hướng dẫn căn cứ để làm rõ hai đối tượng này, áp dụng trong hoạt động giải quyết khiếu nại về BHXH tại cơ quan BHXH. Cụ thể, điểm a, điểm b khoản 2 Điều 2 Quyết định số 378/QĐ-BHXH ngày 10/3/2020 quy định về quy trình tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của BHXH, tuy nhiên điều khoản này cũng chưa thật sự xác định rõ sự khác biệt giữa hai nhóm quyết định, hành vi này. Theo đó, sự khác nhau giữa hai đối tượng khiếu nại nêu trên là phạm vi liên quan đến BHXH mà các cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH ra quyết định hoặc hành vi. Phạm vi đối với QĐHC, HVHC về BHXH là trong hoạt động quản lý nhà nước về BHXH (thanh tra chuyên ngành, kết luận thanh tra chuyên ngành, quyết định xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN, BHYT và các QĐHC, HVHC về BHXH, BHTN, BHYT khác của cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH) còn phạm vi của quyết định, hành vi về BHXH là các quyết định, hành vi trong việc thực hiện chế độ, chính sách về BHXH, BHYT, thu BHTN và chi trả trợ cấp BHTN.

Tuy nhiên, nội dung này mới chỉ được ghi nhận trong công văn hướng dẫn nghiệp vụ của ngành BHXH, các chủ thể khác như NLĐ, NSDLĐ, người thụ hưởng BHXH khó tiếp cận, đồng thời, quy định này cũng chỉ có hiệu lực đối với hoạt động giải quyết khiếu nại trong phạm vi các cơ quan trong hệ thống cơ quan BHXH.

Từ những phân tích trên, có thể thấy các quy định pháp luật hiện hành để xác định các tranh chấp về BHXH ở Việt Nam hiện nay còn chưa rõ ràng, cụ thể, có sự mâu thuẫn giữa những quy định pháp luật liên quan. Thực trạng này là một trong những nguyên nhân lớn dẫn đến những hạn chế trong công tác giải quyết tranh chấp như sự lúng túng trong việc xác định chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, sự đùn đẩy trách nhiệm giữa các tổ chức, cá nhân được giao thẩm quyền giải quyết, khó khăn trong việc lựa chọn quy định pháp luật làm căn cứ để giải quyết tranh chấp...

3.1.2. Quy định về giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

3.1.2.1. Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

- Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH của hòa giải viên lao động

Hòa giải TCLĐ nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng là một phương thức giải quyết tranh chấp thông qua việc các bên thương lượng với sự trợ giúp của người thứ ba độc lập là HGVLD. Theo quy định hiện hành, HGVLD là chủ thể duy nhất có thẩm quyền giải quyết tất cả các TCLĐ trong đó có tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ theo thủ tục hòa giải. HGVLD phải đáp ứng các điều kiện được quy định tại Điều 92 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP²⁵. Pháp luật lao động hiện hành quy định HGVLD có thẩm quyền giải quyết tất cả các tranh chấp lao động cá nhân và tập thể²⁶ trước khi yêu cầu hội đồng trọng tài hay tòa án giải quyết. Tuy nhiên, đối với tranh chấp lao động cá nhân về BHXH thì không bắt buộc phải giải quyết tại HGVLD mà các bên tranh chấp có thể lựa chọn Hội đồng trọng tài hoặc tòa án để xử lý vụ việc (Khoản 1 Điều 188 BLLĐ 2019). Ngược lại, đối với tranh chấp lao động tập thể liên quan tới BHXH, thủ tục hòa giải tại HGVLD có tính chất bắt buộc. HGVLD chỉ tiến hành hòa giải tranh chấp về BHXH khi có đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp từ các bên xảy ra tranh chấp trong vòng 06 tháng kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. HGVLD phải là người có chuyên môn và kinh nghiệm giải quyết các vụ việc tranh chấp lao động, ngoài ra họ còn đóng vai trò là trung gian kết nối giữa các bên, không thuộc thành phần của bên nào nên đảm bảo được tính trung thực và công bằng

HGVLD là chủ thể có tính độc lập tương đối cao trong việc giải quyết các tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng. Hiện nay, Nghị định 145/2020/NĐ-CP hiện hành còn quy định rất chi tiết và cụ thể về trình tự, thủ tục bổ nhiệm HGVLD cũng như về vấn đề quản lý HGVLD của các cấp có thẩm quyền. Điều này góp phần giải quyết những mâu thuẫn, bất đồng phát sinh trong quan hệ lao động và quan hệ khác liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động một cách nhanh chóng, kịp thời, đảm bảo tuân thủ các nguyên tắc và các quy định của pháp luật; từ đó bảo vệ một

²⁵ “1. Là công dân Việt Nam, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ theo quy định của Bộ luật Dân sự, có sức khỏe và phẩm chất đạo đức tốt.

2. Có trình độ đại học trở lên và có ít nhất 03 năm làm việc trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động.

3. Không thuộc diện đang bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc đã chấp hành xong bản án nhưng chưa được xóa án tích.”

²⁶ Khoản 2 Điều 191 và khoản 2 Điều 195 BLLĐ năm 2019

cách tốt nhất quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động, người sử dụng lao động, giúp cho quan hệ lao động được hài hòa, ổn định và phát triển bền vững kinh tế - xã hội.

Cho đến nay, các cơ quan chức năng không có thống kê cụ thể về tình hình hòa giải tranh chấp BHXH tại HGVLD. Thông thường, các vụ hòa giải tranh chấp về BHXH thường được lồng ghép vào các vụ hòa giải tranh chấp lao động nói chung. Theo số liệu của Bộ LĐ-TB&XH, đến nay đã có 36 tỉnh, thành phố kiện toàn đội ngũ hòa giải viên lao động²⁷. Trong một số trường hợp, tranh chấp về BHXH do cơ quan, tổ chức khác tự hòa giải. Chẳng hạn, vụ tranh chấp về BHXH xảy ra Công ty Cổ phần May Quảng Trị. Theo đó, Công ty Cổ phần May Quảng Trị đã nợ tiền lương tháng 11 và tháng 12/2022 của 56 lao động. Từ tháng 11/2021 đến tháng 12/2022, 56 lao động đã trích từ tiền lương đóng tiền BHXH, BHYT, BHTN nhưng công ty không đóng cho cơ quan BHXH mà chiếm dụng. Sau nhiều lần kiến nghị không thành, NLĐ đã gửi đơn đến công an thị xã Quảng Trị. Sau đó, Công an thị xã Quảng Trị đã triệu tập các bên, tổ chức hòa giải nhưng không thành công²⁸.

- Thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH của Hội đồng trọng tài

Trọng tài là một phương thức giải quyết tranh chấp trong hòa bình với sự tham gia của một bên thứ ba khách quan, công bằng, chính trực bằng việc đưa ra quyết định về vụ việc đối với cả hai bên tranh chấp. Phán quyết của trọng tài có thể mang tính khuyến nghị hoặc bắt buộc các bên có nghĩa vụ thực hiện tùy theo quy định của từng quốc gia. Khác với hòa giải bởi HGVLD kết quả của quá trình giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng phụ thuộc hoàn toàn vào ý chí của các bên tranh chấp, thì đối với phương thức giải quyết tranh chấp BHXH thông qua HĐTTLD, trọng tài viên lao động có quyền đưa ra phán quyết về vụ việc, và quyết định của trọng tài có thể có giá trị chung thẩm tùy thuộc vào pháp luật của mỗi quốc gia.

Ở Việt Nam trước đây, HĐTTLD bắt buộc trong giải quyết tranh chấp lao động tập thể về lợi ích. Tuy nhiên, hiện nay, bên cạnh tranh chấp lao động tập thể về lợi ích, HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết cả những tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp

²⁷ <http://laodongxahoi.net/thuc-day-thiet-che-hoa-giai-lao-dong-va-trong-tai-lao-dong-1325873.html>

²⁸ <https://laodong.vn/cong-doan/cong-ty-no-bao-hiem-va-luong-cong-an-huong-dan-cong-nhan-viet-don-gui-toa-1197228.ldo>

lao động tập thể về quyền. Đây là một điểm hoàn toàn mới, một điểm thay đổi tiến bộ của BLLĐ 2019 về thẩm quyền giải quyết TCLĐ nói chung và tranh chấp BHXH giữa NLĐ và NSDLĐ nói riêng. HĐTTLĐ có thẩm quyền giải quyết tất cả các loại tranh chấp lao động, trong đó bao gồm tranh chấp lao động cá nhân BHXH, tranh chấp BHXH tập thể về quyền và lợi ích trên cơ sở thương lượng, đồng thuận của các bên tranh chấp. Thông thường đối với các tranh chấp lao động cá nhân, các bên phải được giải quyết bởi HGVLD thông qua phương thức hòa giải, nếu hòa giải không thành hoặc việc hòa giải không tuân thủ các quy định của pháp luật, thì các bên mới được yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết. Tuy nhiên, đối với tranh chấp BHXH thì các bên có thể không cần thông qua thủ tục hòa giải, mà có thể trực tiếp yêu cầu HĐTTLĐ giải quyết theo quy định của pháp luật lao động hiện hành. Do tính chất của tranh chấp BHXH là những tranh chấp liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của các bên, nếu không được giải quyết kịp thời, dứt điểm và có tính bắt buộc thi hành, thì quyền và lợi ích hợp pháp của bên bị xâm phạm sẽ không được đảm bảo, từ đó ảnh hưởng trực tiếp đến đời sống, hoặc hoạt động kinh doanh bên đó, mà trong khi đó việc giải quyết tranh chấp BHXH thông qua hòa giải phụ thuộc vào ý chí của các bên, chính vì thế đối với những tranh chấp như vậy cần phải được giải quyết bằng một cơ chế nhanh hơn, tiết kiệm thời gian và hiệu quả cao hơn. Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại hội đồng trọng tài không phải là cơ chế mang tính bắt buộc mà là cơ chế tự nguyện giữa các bên có tranh chấp. Do vậy mà việc giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ không làm mất thời gian cũng như kéo dài thời hạn giải quyết tranh chấp như cơ chế trọng tài bắt buộc. Hiện nay có 24 tỉnh, thành phố đã kiện toàn đội ngũ trọng tài viên lao động. Một số địa phương đã ban hành quy chế quy chế hoạt động của HĐTTLĐ, đồng thời quy định rõ thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp của HĐTTLĐ đối với tất cả các tranh chấp lao động trên cơ sở đồng thuận của hai bên và quyết định của HĐTTLĐ có giá trị thực thi đối với các bên²⁹.

- Thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động về BHXH của Tòa án

Giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp về BHXH nói riêng tại Tòa án là phương thức giải quyết do Tòa án là phương thức được tiến hành theo thủ tục

²⁹ Đức Dương, Thúc đẩy thiết chế hòa giải lao động và trọng tài lao động, bài viết đăng trên tạp chí Lao động và xã hội online, <http://laodongxahoi.net/thuc-day-thiet-che-hoa-giai-lao-dong-va-trong-tai-lao-dong-1325873.html> truy cập ngày 22/02/2022

tổ tụng chặt chẽ, thực hiện bởi hệ thống TAND các cấp là cơ quan nằm trong hệ thống các cơ quan tư pháp, nhân dân nhà nước, bằng pháp luật giải quyết các tranh chấp về BHXH. Theo quy định của pháp luật hiện hành, tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp BHXH như sau:

Theo quy định tại khoản 1 điều 188 BLLĐ năm 2019, tranh chấp lao động cá nhân về BHXH giữa người lao động với người sử dụng lao động không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải bởi HGVLD mà có thể trực tiếp yêu cầu HĐTT hoặc Tòa án giải quyết. Bên cạnh đó, trường hợp các bên lựa chọn giải quyết tranh chấp về BHXH thông qua hòa giải của HGVLD, nếu hết thời hạn hòa giải theo quy định mà HGVLD không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành, hay hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp, thì các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Khi đó Tòa án là cơ quan có thẩm quyền giải quyết mọi tranh chấp lao động cá nhân về BHXH. Tòa án cũng có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về BHXH³⁰.

Bên cạnh thẩm quyền giải quyết vụ việc tranh chấp tranh chấp về BHXH được quy định tại BLLĐ 2019, thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Tòa án còn được quy định về thẩm quyền theo cấp, theo lãnh thổ và theo sự lựa chọn của nguyên đơn, người yêu cầu³¹³²³³. Theo quy định tại Điều 187 và 191 BLLĐ 2019, tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể về quyền.. Cũng căn cứ Điều 35 Bộ luật này, tòa án cấp huyện có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các tranh chấp lao động nêu trên; đối với các trường hợp đương sự ở nước ngoài, tài sản ở nước ngoài hoặc cần ủy thác tư pháp ở nước ngoài thì sẽ do tòa án cấp tỉnh giải quyết theo thủ tục sơ thẩm. Ngoài ra, tòa án cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết theo thủ tục sơ thẩm các TCLĐ thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án cấp huyện nếu thấy cần thiết hoặc theo đề nghị của tòa án nhân dân cấp huyện theo quy định tại khoản 2 Điều 37 Bộ luật TTDS.

³⁰ Điều 191 BLLĐ năm 2019

³¹ Điều 36, 37 Bộ luật TTDS 2015

³² Điều 39 BL TTDS 2015: Thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo lãnh thổ.

³³ Điều 40 BL TTDS Thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn, người yêu cầu

Tuy nhiên, nếu chỉ quy định thẩm quyền như trên có thể dẫn đến sự chông chéo về thẩm quyền giữa các tòa án. Để phòng tránh điều đó, cũng như để nâng cao hiệu quả trong giải quyết tranh chấp lao động, pháp luật tố tụng hiện hành đã quy định rõ ràng về thẩm quyền của tòa án theo lãnh thổ. Cụ thể, theo khoản 2 Điều 39 Bộ luật TTDS năm 2015, các bên có thể thỏa thuận với nhau để lựa chọn tòa án có thẩm quyền giải quyết, trường hợp không thỏa thuận được, nếu nguyên đơn có yêu cầu thì tòa án nơi nguyên đơn cư trú, làm việc sẽ có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, 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 người lao động. Trong trường hợp nguyên đơn không có yêu cầu thì tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc (nếu bị đơn là người lao động), hoặc nơi bị đơn có trụ sở (bị đơn là người sử dụng lao động) sẽ có thẩm quyền giải quyết.

Như vậy, có thể thấy, việc xác định thẩm quyền của Tòa án giải quyết về BHXH giữa NLD với NSDLĐ phải được xem xét trên nhiều phương diện khác nhau, cần phải căn cứ vào từng trường hợp cụ thể để xác định Tòa án giải quyết một cách chính xác, thống nhất. Để tránh tình trạng NLD và NSDLĐ nộp đơn yêu cầu giải quyết tranh chấp tại Tòa án không đúng thẩm quyền thì tại BLTTDS năm 2015 đã quy định về trường hợp vụ tranh chấp phải được chuyển sang Tòa án khác khi Tòa án thụ lý phát hiện vụ việc không thuộc thẩm quyền. Theo đó, vụ việc đã được thụ lý mà không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án đã thụ lý thì Tòa án đó ra quyết định chuyển hồ sơ vụ việc dân sự cho Tòa án có thẩm quyền và xóa tên vụ án đó trong sổ thụ lý. Quyết định này được gửi ngay cho Viện kiểm sát cùng cấp, đương sự, cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan. Đương sự, cơ quan, tổ chức có liên quan có quyền khiếu nại, Viện kiểm sát có quyền kiến nghị quyết định này trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định. Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được khiếu nại, kiến nghị, Chánh án Tòa án đã ra quyết định chuyển vụ việc dân sự phải giải quyết khiếu nại, kiến nghị. Quyết định của Chánh án Tòa án là quyết định cuối cùng. Điều này góp phần bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tranh chấp, hạn chế việc giải quyết sai thẩm quyền của Tòa án đối với các tranh chấp về BHXH xảy ra.

3.1.2.2. *Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động*

Tranh chấp BHXH là một loại tranh chấp an sinh xã hội. Thực tế cho thấy, tranh chấp BHXH thường khá phức tạp, liên quan và ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của các bên chủ thể. Khi có tranh chấp xảy ra, các bên sẽ tự thương lượng hoặc thương lượng với sự hỗ trợ của bên thứ ba. Đây được coi là nguyên tắc chung trong quá trình giải quyết tranh chấp. Tuy vậy, việc tuân thủ theo kết quả thương lượng hoàn toàn phụ thuộc vào thiện chí của các bên trong quan hệ tranh chấp. Nếu các bên thương lượng thành thì phải tuân thủ theo đúng những gì đã thỏa thuận. Còn nếu không thương lượng được hoặc thương lượng nhưng không thành, hoặc một trong các bên trong nghiêm chỉnh chấp hành kết quả thương lượng thì khi đó cần phải có sự can thiệp của bên thứ ba (hòa giải viên lao động, HĐTTLĐ, tòa án) để giúp giải quyết mâu thuẫn. Hiện nay, pháp luật đã quy định chi tiết những trình tự, thủ tục mà các bên phải tuân thủ để đảm bảo việc giải quyết tranh chấp về BHXH với tư cách được xác định là một loại tranh chấp lao động, cụ thể như sau:

- *Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp bảo hiểm xã hội tại hòa giải viên lao động*

Trình tự, thủ tục hòa giải tranh chấp về BHXH bởi hòa giải viên lao động cụ thể như sau:

Bước 1: Tiếp nhận yêu cầu hòa giải tranh chấp về BHXH

Bước 2: Thụ lý, xem xét và tổ chức phiên họp hòa giải

Trong quy định về thủ tục hòa giải hiện nay có ưu điểm như sau: Thứ nhất, BLLĐ 2019 quy định sau khi nhận được đơn yêu cầu hòa giải và được phân công tiến hành hòa giải. BLLĐ năm 2019 hiện hành cũng chỉ quy định một số vấn đề chung mang tính chất định hướng cho buổi hòa giải chứ không quy định chi tiết nhằm tạo ra sự linh hoạt, chủ động cho HGVLD có thể giải quyết vụ việc hiệu quả nhất. Để đảm bảo buổi hòa giải được diễn ra, Khoản 3 Điều 188 BLLĐ năm 2019 quy định “*Tại phiên họp hòa giải phải có mặt hai bên tranh chấp. Các bên tranh chấp có thể ủy quyền cho người khác tham gia phiên họp hòa giải*” Các bên tham gia phải tự thương lượng giải quyết tranh chấp của mình dưới sự hướng dẫn, hỗ trợ của HGVLD.

Thời hạn tiến hành hòa giải là trong thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hòa

giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan có thẩm quyền, hòa giải viên lao động phải kết thúc việc hòa giải (Khoản 2 Điều 188 BLLĐ 2019). Đây là quy định hoàn toàn mới so với BLLĐ năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành trước đây. Có thể thấy quy định về thời hạn hòa giải này đảm bảo công tác hòa giải phải được diễn ra trong một khoảng thời gian nhất định, tránh tình trạng kéo dài, ảnh hưởng đến công tác giải quyết tranh chấp và quyền lợi của các bên. Tuy nhiên, theo tác giả, thời hạn trên có thể chưa đủ để hòa giải viên có thể nghiên cứu, nắm bắt chi tiết vụ việc tranh chấp.

Từ những quy định trên, có thể thấy trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng bằng hòa giải thông qua HVGLĐ là một phương thức giải quyết nhanh, tiết kiệm chi phí. Tuy nhiên, biên bản hòa giải thành do HGVLD lập có chữ ký của các bên không được đảm bảo thi hành bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền, không mang tính cưỡng chế thi hành. Trái lại, sau khi hòa giải thành, các bên hoàn toàn có thể không tuân thủ biên bản hòa giải thành đó, dẫn đến tranh chấp phải được giải quyết bởi Tòa án hoặc Hội đồng trọng tài. Như vậy khiến cho tình hình tranh chấp kéo dài, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên. Chính vì vậy, riêng đối với tranh chấp BHXH – tranh chấp liên quan trực tiếp đến quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ, nên pháp luật cho phép các bên có thể trực tiếp yêu cầu Tòa án hoặc HĐTTLD giải quyết những tranh chấp này mà không cần thông qua hòa giải, để đảm bảo không ảnh hưởng nghiêm trọng đến đời sống của NLĐ và tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ.

- *Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH tại hội đồng trọng tài lao động*

Để giảm áp lực và gánh nặng cho cơ quan Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng, BLLĐ 2019 đã mở rộng thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động của HĐTTLD. Theo đó, HĐTTLD có thẩm quyền giải quyết tất cả tranh chấp lao động cá nhân, tập thể về quyền và lợi ích, trong đó bao gồm tranh chấp về BHXH. Khi các bên đã đồng thuận yêu cầu HĐTTLD giải quyết thì các bên không được đồng thời yêu cầu tòa án giải quyết. Điều đó có nghĩa là, trong một khoảng thời gian, các bên tranh chấp không thể vừa yêu cầu HĐTTLD giải quyết, người yêu cầu tòa án giải quyết, trừ trường hợp hết thời hạn quy định mà ban trọng tài không

được thành lập hoặc hết thời hạn quy định mà ban trọng tài không ra quyết định giải quyết tranh chấp.

Như vậy có thể thấy BLLĐ năm 2019 đã đưa ra cơ chế giải quyết tranh chấp hết sức linh hoạt. Trường hợp hòa giải tại hòa giải viên lao động không đạt kết quả, các bên tranh chấp có quyền lựa chọn cơ quan, tổ chức giải quyết tiếp theo, đó là đưa ra giải quyết tại HĐTTLĐ hoặc TAND. Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tại hội đồng trọng tài không phải là cơ chế mang tính bắt buộc mà là cơ chế tự nguyện, nếu các bên tin tưởng vào HĐTTLĐ thì đưa ra tổ chức này giải quyết. Bởi vậy việc giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ không làm mất thời gian cũng như kéo dài thời hạn giải quyết tranh chấp như cơ chế trọng tài bắt buộc mà một thời kỳ trước đây chúng ta đã từng áp dụng nhưng không có hiệu quả.

Về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp BHXH thông qua HĐTTLĐ được quy định cụ thể trong BLLĐ năm 2019, như sau:

Bước 1: Thành lập Ban trọng tài lao động

Bước 2: Tiến hành giải quyết tranh chấp lao động về BHXH

Bước 3: Thi hành quyết định của trọng tài hoặc yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp. Khi HĐTTLĐ ra quyết định về việc giải quyết vụ tranh chấp, các bên có nghĩa vụ thực hiện theo phán quyết của trọng tài. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết. Trường hợp hết thời hạn quy định mà ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn quy định mà ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu tòa án giải quyết.

Tuy nhiên, theo quy định của BLLĐ năm 2019 thì vai trò của HĐTTLĐ không khác biệt với hòa giải viên lao động, chỉ dừng lại ở vai trò hỗ trợ hai bên hòa giải, chưa có quy định về căn cứ ban hành phán quyết giải quyết vụ tranh chấp BHXH của Ban trọng tài và quyết định giải quyết của Ban trọng tài lao động được đảm bảo thi hành bởi cơ quan nhà nước có thẩm quyền (nếu một bên không thực hiện, để bảo vệ quyền lợi của mình, bên kia được quyền tiếp tục yêu cầu Tòa án giải quyết). Điều này sẽ tạo cho các bên tâm lý phá vỡ kết quả giải quyết tranh chấp, làm cho vị trí, vai trò của HĐTTLĐ bị suy giảm, suy giảm lòng tin của các bên vào thủ tục giải quyết tranh chấp tại HĐTTLĐ

và làm kéo dài quá trình giải quyết tranh chấp không cần thiết. Khi kết quả giải quyết tranh chấp dễ dàng bị phá vỡ bởi hành vi không thực hiện của một bên sẽ làm cho bên kia không muốn đưa vụ tranh chấp ra giải quyết tại HĐTTLD.

Về thời hạn giải quyết tranh chấp về BHXH của Hội đồng trọng tài, theo Điều 188 BLLĐ 2019, trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều 193 Bộ luật Lao động 2019, Ban trọng tài lao động phải được thành lập để giải quyết tranh chấp. Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, căn cứ vào quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đã được đăng ký và các quy chế, thỏa thuận hợp pháp khác, Ban trọng tài phải ra quyết định về việc giải quyết tranh chấp và gửi cho các bên tranh chấp.

- *Trình tự, thủ tục giải tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội tại tòa án*

Mỗi bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp về BHXH khi thuộc trường hợp sau: (i) thuộc các vụ việc không bắt buộc phải thông qua thủ tục hòa giải của HGVLD trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết; (ii) hòa giải không thành; hòa giải thành nhưng một trong hai bên hoặc cả hai bên tranh chấp không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải; (iii) trường hợp hết thời hạn hòa giải quy định này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc trường hợp hòa giải không thành; (iv) Trường hợp hết thời hạn quy mà Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc hết thời hạn mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết; (v) Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Trình tự, thủ tục giải quyết TCLĐ về BHXH tại Tòa án được thực hiện theo hai cấp xét xử tại Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm. Nhìn chung, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động về BHXH tại tòa án cơ bản đáp ứng được yêu cầu khách quan, công bằng, chính xác, góp phần tạo thuận lợi cho việc khởi kiện của NLĐ và NSDLĐ khi có tranh chấp về BHXH xảy ra. Tuy nhiên, việc áp dụng thủ tục tố tụng dân sự để giải quyết tranh chấp về BHXH cũng gặp khó khăn do thủ tục nhiều, thời gian giải quyết lâu và có thể phải trải qua nhiều cấp xét xử, điều này có khả năng làm cho mỗi

quan hệ của các bên tranh chấp bị ảnh hưởng và khó có thể hài hòa, ổn định. Có thể thấy, quy định về giải quyết tranh chấp về BHXH theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động còn một số điểm hạn chế, thiếu đồng bộ.

- Giải quyết tranh chấp lao động về BHXH theo thủ tục sơ thẩm

Giải quyết theo thủ tục sơ thẩm là một giai đoạn quan trọng trong quá trình Tòa án tiến hành giải quyết một vụ án tranh chấp BHXH. Đây là bước đầu tiên trong quá trình giải quyết vụ việc. Trong giai đoạn này, việc Tòa án xét xử vụ án một cách kịp thời, chính xác, công bằng và đang pháp luật là một trong những điều kiện thuận lợi để ổn định sớm nhất QHLD và nối lại hoạt động sản xuất kinh doanh. Không những thế, việc vụ án được phân định từ cấp sơ thẩm sẽ hạn chế được sự kháng cáo, kháng nghị, góp phần tiết kiệm thời gian, tiền bạc cũng như công sức của các bên. Phiên sơ thẩm là giai đoạn độc lập trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động về BHXH và là trọng tâm của thủ tục giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng tại Tòa án. Hoạt động tố tụng tại tòa có ý nghĩa quyết định đối với các phán quyết về vụ tranh chấp.

Về nguyên tắc, tố tụng tòa án phải tiến hành liên tục, công khai, minh bạch, trực tiếp và bằng lời nói. Các quyền tố tụng tại phiên tòa, đặc biệt là quyền yêu cầu trình bày và tranh luận được đảm bảo tối đa. Mọi phán quyết hay quyết định của Hội đồng xét xử chỉ được phép dựa vào kết quả tranh tụng tại phiên tòa. Điều này thể hiện sự dân chủ công minh khách quan của hoạt động tố tụng tại Tòa án bao gồm: Thụ lý án tranh chấp lao động về BHXH, chuẩn bị xét xử và xét xử sơ thẩm vụ án tranh chấp lao động về BHXH.

Một là, khởi kiện và thụ lý vụ án lao động về BHXH

(i) Khởi kiện vụ án tranh chấp lao động về BHXH: Quyền khởi kiện vụ án TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền nói chung được quy định tại Điều 186, 187 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015.

(ii) Thụ lý vụ án lao động về BHXH: Thụ lý vụ án tranh chấp lao động về BHXH là việc Tòa án chấp nhận đơn khởi kiện của người khởi kiện và ghi vào sổ thụ lý của Tòa án.

Việc xác định đúng quan hệ tranh chấp ngay từ giai đoạn xử lý đơn và thụ lý vụ

án có ý nghĩa quyết định. Bởi lẽ, chỉ có xác định đúng quan hệ tranh chấp thì thẩm phán mới có căn cứ để yêu cầu đương sự cung cấp chứng cứ cũng như đánh giá đúng các chứng cứ tình tiết trong vụ án để chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu của đương sự. Do đó, giai đoạn xem xét đơn khởi kiện và thụ lý vụ án đóng một vai trò quan trọng trong cả quá trình giải quyết vụ án lao động về tranh chấp về BHXH tại Tòa án.

Trong thủ tục giải quyết tranh chấp lao động về BHXH, hiện nay quy định về vấn đề đại diện cho NLĐ trong việc khởi kiện vẫn còn bất cập. BLLĐ 2019 thừa nhận tổ chức công đoàn và tổ chức của NLĐ tại cơ sở là tổ chức đại diện của NLĐ. Các tổ chức này có quyền đại diện cho NLĐ trong quá trình giải quyết TCLĐ, trong đó có việc khởi kiện vụ việc ra TAND. Đối với tổ chức của NLĐ tại cơ sở, Khoản 4 Điều 178 BLLĐ 2019 quy định tổ chức này có quyền *đại diện cho người lao động trong quá trình giải quyết khiếu nại, tranh chấp lao động cá nhân khi được người lao động ủy quyền*. Tuy nhiên, đối với TCLĐ tập thể về BHXH (thuộc loại TCLĐ tập thể về quyền) thì Luật không quy định rằng tổ chức này có quyền đại diện NLĐ khởi kiện hay không.

Đối với tổ chức công đoàn, quy định về khởi kiện, thụ lý vụ án lao động về BHXH của tổ chức công đoàn hiện nay cũng chưa thật sự phù hợp: Theo điểm d, khoản 1, Điều 14 Quyền của tổ chức công đoàn có quy định *“Khởi kiện ra Tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động theo quy định tại khoản 8 Điều 10 của Luật Công đoàn”*. Luật BHXH 2014 bổ sung nhiều quyền của tổ chức công đoàn nhằm tăng cường vai trò công đoàn các cấp trong bảo vệ quyền lợi BHXH, BHYT của người lao động, trong đó có quyền đại diện người lao động khởi kiện ra Tòa với các hành vi vi phạm pháp luật BHXH.

Theo Điều 10 Nghị định 43/2013/NĐ-CP (hướng dẫn điều 10 Luật Công đoàn) quy định Công đoàn đại diện cho tập thể người lao động khởi kiện tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể lao động bị xâm phạm theo quy định của pháp luật; đại diện cho người lao động khởi kiện ra Tòa án nếu được người lao động ủy quyền để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật. Theo điểm a Khoản 2 Điều 189 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 quy định về việc làm đơn khởi kiện thì đơn khởi kiện cá nhân phải có chữ ký hoặc điểm chỉ của cá nhân đó ở cuối đơn. Trường

hợp người lao động ủy quyền cho Công đoàn đại diện mình khởi kiện công ty thì người lao động vẫn cần ký tên trên đơn khởi kiện. Bên cạnh việc lập đơn và ký tên trên đơn khởi kiện, người lao động cần làm thêm văn bản ủy quyền cho Công đoàn theo hướng dẫn tại Mục 6.1 Hướng dẫn 995/HD-TLĐ, Người lao động làm giấy ủy quyền cho tổ chức Công đoàn thực hiện việc khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền. Trong trường hợp có nhiều người lao động có cùng yêu cầu đối với người sử dụng lao động, trong cùng một doanh nghiệp, đơn vị thì họ được ủy quyền cho một đại diện của tổ chức công đoàn thay mặt họ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án.

Tuy nhiên, với những đơn vị có tới hàng chục ngàn lao động thì việc phải lấy chữ ký của từng người là không khả thi... Bên cạnh đó, việc giao quyền khởi kiện doanh nghiệp nợ đọng, trốn đóng BHXH cho Công đoàn cơ sở cũng không hợp lý vì hầu hết đội ngũ này đang hưởng lương từ chủ doanh nghiệp nên có rất ít người dám đứng ra khởi kiện NSDLĐ. Tại Trung Quốc, cơ quan BHXH sẽ thông báo cho doanh nghiệp số tiền chậm đóng, quy định thời hạn phải nộp với mức phạt bằng lãi suất tiết kiệm. Quá thời hạn mà không nộp số tiền chậm đóng BHXH, cơ quan quản lý nhà nước về BHXH sẽ ra quyết định xử phạt không ít hơn 2 lần và không nhiều hơn 5 lần số tiền chậm đóng, đồng thời yêu cầu tổ chức tín dụng nơi doanh nghiệp mở tài khoản phong tỏa tài khoản, chuyển số tiền phạt và tiền chậm đóng BHXH vào tài khoản của cơ quan BHXH. Thực hiện theo phương thức này sẽ đảm bảo tính nghiêm minh của pháp luật, không tạo thêm áp lực công việc cho Tòa án và tổ chức công đoàn. Trong quá trình xây dựng Đề án cải cách chính sách BHXH trình Ban chỉ đạo Trung ương về cải cách chính sách tiền lương, BHXH và người có công thông qua cũng có nhận định: Việc giao công đoàn khởi kiện doanh nghiệp chậm đóng, trốn đóng BHXH hiệu quả không cao và chưa phù hợp với thông lệ quốc tế .

Kể từ năm 2016 khi quy định này có hiệu lực tới nay tới nay, tổ chức công đoàn đã gửi hàng nghìn hồ sơ doanh nghiệp nợ đọng, trốn đóng BHXH sang tòa án các cấp đề nghị khởi kiện. Để việc khởi kiện ra tòa án đạt hiệu quả tốt hơn, tháng 7/2023, Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và BHXH Việt Nam đã ban hành Quy chế phối hợp số 2339/QCPH-TLĐ-BHXH Quy chế phối hợp giữa Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam

và BHXH Việt Nam trong việc thực hiện chính sách, pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN giai đoạn 2023-2028 trong đó có đề cập đến nội dung phối hợp trong việc thực hiện khởi kiện các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH. Theo đó, Tổng Liên đoàn có trách nhiệm ban hành văn bản hướng dẫn các cấp công đoàn thực hiện quyền khởi kiện ra tòa án đối với các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động. BHXH Việt Nam có trách nhiệm chỉ đạo cơ quan BHXH các cấp cung cấp thông tin, tài liệu, chứng cứ và phối hợp với Công đoàn cùng cấp trong việc khởi kiện ra tòa án đối với các hành vi vi phạm pháp luật về BHXH khi tổ chức công đoàn có yêu cầu. Thời gian qua, BHXH Việt Nam đã phối hợp với Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam triển khai thực hiện Quy chế phối hợp về trao đổi, cung cấp thông tin, tài liệu trong việc khởi kiện ra tòa án; ký kết Chương trình phối hợp công tác giai đoạn 2023 - 2028 với Tòa án nhân dân tối cao; ban hành hướng dẫn quy trình khởi kiện... Song song với việc khởi kiện, các cấp công đoàn đã gửi thông báo khởi kiện và nhắc nhở các đơn vị thực hiện nghĩa vụ đóng tiền BHXH đang nợ. Qua đó, đã có một số đơn vị khắc phục được số tiền nợ với cơ quan BHXH theo hình thức trả toàn bộ, trả một phần và cam kết lộ trình trả nợ. Mặc dù vậy, việc pháp luật quy định thiếu đồng nhất vẫn dẫn đến việc khởi kiện đơn vị trốn đóng, chậm đóng gặp nhiều khó khăn trong giai đoạn hiện nay. Tuy nhiên, hiện nay, việc thực hiện quy định này trên thực tế vẫn là nội dung gây rất nhiều tranh cãi.

Quy định về thời hạn thông báo thụ lý vụ án theo quy định hiện nay cũng chưa phù hợp: Điều 196 quy định về thông báo về việc thụ lý vụ án: “Trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày thụ lý vụ án, Thẩm phán phải thông báo bằng văn bản cho nguyên đơn, bị đơn, cơ quan, tổ chức, cá nhân có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến việc giải quyết vụ án, cho Viện kiểm sát cùng cấp về việc Tòa án đã thụ lý vụ án”. Thời hạn quy định quá ngắn, gây khó cho Tòa án thậm chí có trường hợp không thể thực hiện theo thời gian quy định.

Hai là, thủ tục hòa giải và chuẩn bị xét xử sơ thẩm

Thủ tục này được thực hiện theo quy định từ Điều 203 đến Điều 221 BLTTDS năm 2015 về thủ tục hòa giải và chuẩn bị xét xử vụ án, có thể thấy thời hạn chuẩn bị xét xử sơ thẩm gồm: Thông báo thụ lý vụ án, xác minh thu thập chứng cứ, giai đoạn tiến

hành hòa giải.

Quy định về thời hạn chuẩn bị xét xử vụ án chưa thật sự phù hợp, đó là: Điểm a khoản 1 Điều 203 quy định về thời hạn chuẩn bị xét xử vụ án, trừ các vụ án được xét xử theo thủ tục rút gọn hoặc vụ án có yếu tố nước ngoài là từ 02 đến 04 tháng kể từ ngày thụ lý vụ án. Đối với vụ án có tính chất phức tạp hoặc do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan thì Chánh án Tòa án có thể quyết định gia hạn thời hạn chuẩn bị xét xử nhưng không quá 02 tháng đối với vụ án thuộc trường hợp quy định tại điểm a khoản này và không quá 01 tháng đối với vụ án thuộc trường hợp quy định tại điểm b khoản này. Trường hợp có quyết định tạm đình chỉ việc giải quyết vụ án thì thời hạn chuẩn bị xét xử được tính lại kể từ ngày quyết định tiếp tục giải quyết vụ án của Tòa án có hiệu lực pháp luật. Quy định này là khó thực hiện vì để giải quyết xong một vụ tranh chấp về BHXH có tình tiết phức tạp, liên quan đến nhiều đương sự, phải thu thập chứng cứ từ nhiều nguồn thì cần phải có thời gian, cá biệt có trường hợp đương sự cố tình vắng mặt, Tòa án phải nhiều lần thực hiện việc cấp, tổng đạt, niêm yết... Điều này dẫn đến tình trạng phải kéo dài thời gian giải quyết vụ án, gây khó khăn, tốn kém cho đương sự.

Ba là, xét xử vụ án theo thủ tục sơ thẩm

Trong trường hợp các bên đã hòa giải nhưng không thành, thủ tục sơ thẩm sẽ được tiến hành để giải quyết vụ việc. Về thành phần hội đồng xét xử, tùy theo tính chất riêng biệt hay phức tạp của từng tranh chấp, BLTTDS có quy định như sau: Trong trình tự sơ thẩm, hội đồng thẩm phán có thể là một Thẩm phán và bao gồm hai Hội thẩm nhân dân hoặc hai Thẩm phán và ba Hội thẩm nhân dân (Điều 222 đến Điều 238 BLTTDS năm 2015). Theo nguyên tắc tố tụng chung tại Tòa án, phiên tòa phải được diễn ra một cách công khai, liên tục, trực tiếp và bằng lời nói. Phiên tòa đảm bảo tối đa cho các bên về quyền tố tụng như quyền yêu cầu trình bày và lập luận. Từ đó, dựa trên cơ sở kết quả tranh tụng tại Tòa, Hội đồng xét xử sẽ ra phán quyết để giải quyết vụ án. Khi Tòa án mở phiên tòa để xét xử tranh chấp, những thành phần sau đây phải được triệu tập tham gia phiên tòa, bao gồm: các bên tranh chấp đó là nguyên đơn và bị đơn, người đại diện của đương sự hay người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự, người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan, người làm chứng, người giám định và người phiên. Ngoài các chủ thể nêu trên, Tòa án cũng chỉ định thư ký để ghi lại nội dung phiên xét xử, đồng thời

Viện kiểm sát nhân dân cũng cử Kiểm sát viên để thực hiện quyền công tố và kiểm soát hoạt động tư pháp trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp.

- Giải quyết tranh chấp lao động về BHXH theo thủ tục phúc thẩm

Việc Tòa án cấp trên trực tiếp của Tòa án cấp sơ thẩm xét xử lại các quyết định bản án cấp sơ thẩm chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng cáo hay kháng nghị đóng vai trò rất quan trọng trong hoạt động tố tụng tại Tòa án. Xét xử phúc thẩm sẽ thực hiện việc xem xét lại tính công bằng, đúng đắn, hợp pháp của các quyết định đã được Tòa án cấp sơ thẩm tuyên án nhằm đảm bảo việc thực thi đúng pháp luật, tính nghiêm minh công bằng của cơ quan tư pháp, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp đáng được hưởng của các bên tranh chấp.

Căn cứ của việc xét xử phúc thẩm: Theo nguyên tắc tố tụng không phải tất cả các bản án hay quyết định của Tòa án sơ thẩm đều phải xét xử phúc thẩm, xét xử phúc thẩm chỉ được áp dụng với các trường hợp bản án hay quyết định tạm đình chỉ, đình chỉ giải quyết vụ án của cấp sơ thẩm mà chưa có hiệu lực pháp luật bị kháng nghị hay kháng cáo.

- Giải quyết tranh chấp BHXH theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm, thủ tục đặc biệt:

Sau khi có hiệu lực pháp luật, các bản án hay quyết định của Tòa thường sẽ được đảm bảo thi hành bằng quyền lực Nhà nước. Tuy vậy, trong một số trường hợp, dù đã có hiệu lực thi hành nhưng bản án hay quyết định của Tòa vẫn tồn tại những sai sót về nội dung hay thủ tục. Các trường hợp này dù do nguyên nhân khách quan hay chủ quan, nếu được thi hành án thì cũng sẽ gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của các bên, ảnh hưởng đến uy tín của cơ quan tư pháp. Để tránh những rủi ro có thể xảy ra, theo pháp luật về tố tụng dân sự, những bản án, quyết định của Tòa án dù đã có hiệu lực thi hành những vẫn có thể được xem xét lại theo thủ tục tái thẩm và giám đốc thẩm.

Ngoài ra, thủ tục giải quyết vụ án lao động về BHXH còn tồn tại một số điểm hạn chế khác như:

- Về bản án, quyết định của Tòa án, quy định tại khoản 5 Điều 211 BLTTDS “Trường hợp các đương sự thỏa thuận được với nhau về vấn đề phải giải quyết trong vụ án dân sự thì Tòa án lập biên bản hòa giải thành. Biên bản này được gửi ngay cho các

đương sự tham gia hòa giải”. Luật không quy định phải gửi biên bản hòa giải thành cho Viện kiểm sát cùng cấp. Do vậy, khi kiểm sát Quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự, Kiểm sát viên không thể kiểm sát được sự phù hợp nội dung giữa biên bản hòa giải thành với quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự.

- Quyền và nghĩa vụ của đương sự: Điều 200 BLTTDS năm 2015 quy định *“Cùng với việc phải nộp cho Tòa án văn bản ghi ý kiến của mình đối với yêu cầu của nguyên đơn, bị đơn có quyền yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập”* và *“Bị đơn có quyền đưa ra yêu cầu phản tố trước thời điểm mở phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và hòa giải.”* quy định trên xác định bị đơn có quyền yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn và người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập. Trong khi đó quy định tại Điều 72 BLTTDS chỉ xác định bị đơn có quyền đưa ra yêu cầu phản tố đối với nguyên đơn và đưa ra yêu cầu độc lập đối với người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan. Như vậy, hai quy định trên có sự mâu thuẫn và chưa quy định rõ ràng về quyền yêu cầu của bị đơn đối với người có quyền lợi và nghĩa vụ liên quan là yêu cầu phản tố hay yêu cầu độc lập, gây không ít khó khăn cho việc xác định và áp dụng pháp luật.

- Về chứng cứ, chứng minh: Điều 91 BLTDS quy định nghĩa vụ cung cấp chứng cứ để chứng minh cho yêu cầu là trách nhiệm của đương sự, tuy nhiên tại điểm e Khoản 1 Điều 97 BLTTDS quy định đương sự có quyền yêu cầu Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ nếu đương sự không thể thu thập tài liệu, chứng cứ, quy định này, dẫn đến việc đương sự mặc nhiên xác định Tòa án có nhiệm vụ thu thập chứng cứ. Thực tiễn Tòa án cấp phúc thẩm đã hủy, sửa bản án sơ thẩm vì lý do cấp sơ thẩm thu thập chứng cứ không đầy đủ. Việc quy định này làm cho Tòa án vừa là cơ quan xét xử và thực hiện việc thu thập chứng cứ dẫn đến khả năng không khách quan trong quá trình xét xử, thực hiện đúng nguyên tắc quy định tại Khoản 1 Điều 6 và Khoản 4 Điều 91 BLTTDS năm 2015: *“Đương sự có nghĩa vụ đưa ra chứng cứ để chứng minh mà không đưa ra được chứng cứ hoặc không đưa ra đủ chứng cứ thì Tòa án giải quyết vụ việc dân sự theo những chứng cứ đã thu thập được có trong hồ sơ vụ việc”*.

3.1.2.3. Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp về BHXH được xác định tùy theo các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp. Cụ thể thời hiệu yêu cầu Hòa viên lao động giải quyết là 6 tháng, thời hiệu yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết là 9 tháng và thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết là 1 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Khoảng thời gian để yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết về cơ bản là hợp lý và phù hợp với thực tiễn, không quá dài và cũng không quá ngắn, đủ để các bên có thời gian phát hiện ra hành vi xâm phạm đến lợi ích của mình và chuẩn bị các điều kiện cho việc yêu cầu giải quyết tranh chấp.

Vấn đề thường gặp vướng mắc trong thực tiễn áp dụng quy định này là việc xác định ngày nào là ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm (tức là thời điểm để xác định thời hiệu) để tính thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp. Ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm không có nghĩa là ngày các bên được luật sư hay nhà tư vấn nói cho biết rằng quyền lợi của họ bị xâm phạm (như quyết định sa thải hay đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ là trái pháp luật). Ngày phát hiện ra hành vi mà bên tranh chấp cho rằng quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm cần phải được hiểu là ngày xảy ra sự kiện pháp lý hay hành vi pháp lý mà bên tranh chấp biết được và cho rằng có xâm phạm đến quyền và lợi ích của mình.

Tuy nhiên, trong một số trường hợp vì sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật mà không thể yêu cầu đúng thời hạn thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó sẽ không tính vào thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp. Việc quy định một số thời gian không tính vào thời hiệu khởi kiện là điểm mới của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012. Việc bổ sung quy định này vào BLLĐ năm 2019 là phù hợp, bởi nó tương thích với quy định của BLTTDS về giải quyết các tranh chấp dân sự đồng thời đáp ứng được nhu cầu thực tiễn của việc giải quyết tranh chấp. Việc giải quyết các tranh chấp về BHXH tại Tòa án tuy tuân theo các quy định của BLTTDS nhưng riêng về thời hiệu lại theo các quy định của luật nội dung (BLLĐ, Luật BHXH) nên việc bổ sung quy định này trong BLLĐ năm 2019 là hoàn toàn phù hợp trong giai đoạn hiện nay.

3.1.3. Giải quyết khiếu nại và giải quyết vụ án hành chính về bảo hiểm xã hội

3.1.3.1. Giải quyết khiếu nại về bảo hiểm xã hội

- *Đối tượng có quyền khiếu nại về BHXH và đối tượng bị khiếu nại về BHXH*

Đối tượng có quyền khiếu nại về BHXH bao gồm 05 nhóm đó là: (i) NLĐ, (ii) người đang hưởng lương hưu, trợ cấp BHXH hằng tháng, (iii) người đang bảo lưu thời gian đóng BHXH, (iv) NSDLĐ và (v) những người khác.

Trước đây, trong Luật BHXH 2006, đối tượng bị khiếu nại được xác định rõ bao gồm 02 loại là quyết định, hành vi của (i) NSDLĐ và (ii) tổ chức BHXH. Còn hiện nay, đối tượng bị khiếu nại theo quy định tại Điều 118, Luật BHXH 2014 là “cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền” có quyết định hoặc hành vi được xem là xâm phạm đến quyền và lợi ích của một trong các nhóm đối tượng khiếu nại. Bên cạnh đó, quy định “cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền” cũng là phù hợp với thực tế, bởi tổ chức BHXH không phải là cơ quan duy nhất có quyền đưa ra các quyết định, hành vi gây ảnh hưởng đến quyền lợi về BHXH của các nhóm đối tượng nêu trên. Trong một số trường hợp, quyết định hoặc hành vi bị khiếu nại có thể do cơ quan quản lý lao động cấp huyện hoặc cấp tỉnh ban hành, thực hiện. Nhìn chung, việc sửa đổi quy định về đối tượng bị khiếu nại theo Luật BHXH 2014 là phù hợp với quy định của pháp luật khiếu nại nhưng quy định về khiếu nại về BHXH vẫn còn một số tồn tại, hạn chế nhất định.

Cụ thể, Luật BHXH không có điều khoản đưa ra khái niệm thế nào là QĐHC, HVHC về BHXH, Quyết định, hành vi về BHXH. Việc xác định QĐHC, HVHC phụ thuộc vào quy định của pháp luật khiếu nại, dựa vào chức năng, nhiệm vụ của cơ quan BHXH. Để tạo căn cứ giải quyết khi tiếp nhận đơn thư khiếu nại, theo Quyết định 378/QĐ-BHXHVN ngày 11/3/2020 của BHXH Việt Nam ban hành quy trình tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của bảo hiểm xã hội Việt Nam được sửa đổi, bổ sung bởi Quyết định số 3668/QĐ-BHXH ngày 22/12/2022 của BHXH Việt Nam thì:

Khiếu nại QĐHC, HVHC về BHXH, BHTN, BHYT của cơ quan BHXH là việc công dân, cơ quan, tổ chức đề nghị cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH xem xét lại QĐHC, HVHC của cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH trong hoạt động quản lý, sử dụng quỹ BHXH, BHTN, BHYT; thanh tra

chuyên ngành về đóng BHXH, BHTN, BHYT; kết luận thanh tra chuyên ngành về đóng BHXH, BHTN, BHYT; quyết định xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN, BHYT và các QĐHC, HVHC về BHXH, BHTN, BHYT khác khi có căn cứ cho rằng quyết định hoặc hành vi đó là trái pháp luật, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình.

Khiếu nại quyết định, hành vi về BHXH, BHTN, BHYT là việc công dân, cơ quan, tổ chức đề nghị người sử dụng lao động, cơ sở khám, chữa bệnh BHYT, cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH xem xét lại quyết định, hành vi của người sử dụng lao động, cơ sở khám, chữa bệnh BHYT, cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH trong việc thực hiện chế độ, chính sách về BHXH, BHYT, đóng BHTN và chi trả trợ cấp BHTN khi có căn cứ cho rằng quyết định hoặc hành vi đó là trái pháp luật, xâm phạm quyền, lợi ích hợp pháp của mình

Quy định này làm rõ hơn quy định tại điều 119 Luật BHXH 2014 khi đề cập đến hai đối tượng của việc khiếu nại trong hoạt động BHXH là: HVHC, QĐHC về BHXH và hành vi, quyết định về BHXH. Sự khác nhau cơ bản giữa hai đối tượng khiếu nại nêu trên chính là phạm vi liên quan đến BHXH mà các cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH ra quyết định hoặc hành vi. Phạm vi đối với QĐHC, HVHC về BHXH là trong hoạt động thanh tra chuyên ngành, kết luận thanh tra chuyên ngành, quyết định xử phạt vi phạm hành chính về đóng BHXH, BHTN, BHYT và các QĐHC, HVHC về BHXH, BHTN, BHYT khác của cơ quan BHXH, người có thẩm quyền trong cơ quan BHXH. Còn phạm vi của quyết định, hành vi về BHXH là trong việc thực hiện chế độ, chính sách về BHXH, BHYT, thu BHTN và chi trả trợ cấp BHTN. Hai phạm vi thuộc lĩnh vực BHXH của hai đối tượng khiếu nại hoàn toàn khác nhau. Tuy nhiên, đây là hướng dẫn riêng của ngành BHXH áp dụng khi cơ quan này thụ lý các vụ việc khiếu nại, NLĐ, NSDLĐ và các đối tượng khác khó tiếp cận đến những nội dung này, hơn nữa quy định mang tính chất liệt kê, khó theo dõi, vì vậy, việc chủ thể có quyền khiếu nại không xác định được chính xác đâu là đối tượng bị khiếu nại, đối với từng đối tượng đó thì họ khiếu nại theo thủ tục nào cũng chính là một trong nguyên nhân dẫn đến tình trạng khiếu nại vượt cấp hoặc kéo dài do người khiếu nại không xác định được trình tự, thủ tục khiếu nại.

- *Thẩm quyền giải quyết khiếu nại về BHXH*

Theo Điều 118, Luật BHXH 2014, Thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu thuộc về cơ quan, tổ chức, cá nhân có quyết định, hành vi bị khiếu nại. Trường hợp cơ quan, người có quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội bị khiếu nại không còn tồn tại thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện có trách nhiệm giải quyết. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về BHXH thuộc về cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Thẩm quyền giải quyết khiếu nại của cơ quan BHXH: Thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với QĐHC, HVHC về BHXH, BHTN, BHYT; quyết định, hành vi về BHTN, BHYT bao gồm: Giám đốc BHXH huyện, Giám đốc BHXH tỉnh, Tổng giám đốc BHXH Việt Nam³⁴. Thẩm quyền giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về BHXH của cơ quan BHXH bao gồm: Giám đốc BHXH huyện, giám đốc BHXH tỉnh³⁵.

- *Trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại về BHXH*

Việc giải quyết khiếu nại nói chung và giải quyết khiếu nại trong bảo hiểm xã hội nói riêng đều được quy định bởi quy trình cụ thể. Điều 119 Luật BHXH năm 2014 quy định trình tự giải quyết khiếu nại về BHXH được chia thành hai trường hợp tương ứng với hai đối tượng khiếu nại. Bản chất quy trình khiếu nại là khi có căn cứ cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm, người khiếu nại có thể lựa chọn khởi kiện lên Tòa án có thẩm quyền, hoặc khiếu nại lần đầu lên người có HVHC, QĐHC, hành vi, quyết định về bảo hiểm xã hội; nếu không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quá thời hạn mà không được giải quyết thì tiến hành khiếu nại lần hai lên cấp trên, cơ quan quản lý của người bị khiếu nại lần đầu hoặc tiến hành khởi kiện lên Tòa án có thẩm quyền. Việc khởi kiện QĐHC, HVHC về BHXH sẽ được xem như là khởi kiện một VAHC và được Luật TTHC điều chỉnh. Còn việc khởi kiện hành vi, quyết định về BHXH sẽ còn tùy thuộc vào phạm vi mà quyết định, hành vi đó hướng đến, lúc này người khởi kiện có thể khởi kiện như một vụ án dân sự theo điểm d khoản 1 Điều 32 Luật TTDS 2015.

³⁴ Điều 14 Quyết định 378/QĐ-BHXHVN ngày 11/3/2020 của BHXH Việt Nam ban hành quy trình tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của bảo hiểm xã hội Việt Nam được sửa đổi, bổ sung bởi Quyết định số 3668/QĐ-BHXH ngày 22/12/2022 của BHXH Việt Nam

³⁵ Điều 15 Quyết định 378/QĐ-BHXHVN ngày 11/3/2020 của BHXH Việt Nam ban hành quy trình tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của bảo hiểm xã hội Việt Nam được sửa đổi, bổ sung bởi Quyết định số 3668/QĐ-BHXH ngày 22/12/2022 của BHXH Việt Nam

Như vậy dụng ý của nhà làm luật khi quy định thành quy trình cho hai đối tượng khiếu nại khác nhau là muốn người khiếu nại hiểu rõ thẩm quyền giải quyết của từng đối tượng khác nhau như thế nào, từ đó tránh hiện tượng “nhằm đơn” đến cá nhân, cơ quan không có thẩm quyền giải quyết.

Về thời hạn giải quyết khiếu nại được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại, Điều 28 Luật khiếu nại năm 2011 quy định: *Thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 30 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn nhưng không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết. Ở vùng sâu, vùng xa đi lại khó khăn, thì thời hạn giải quyết khiếu nại lần đầu không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn nhưng không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý để giải quyết.* Theo Điều 37 Luật Khiếu nại 2011: *Thời hạn giải quyết khiếu nại lần hai không quá 45 ngày, kể từ ngày thụ lý; đối với vụ việc phức tạp thì thời hạn giải quyết có thể kéo dài hơn nhưng không quá 60 ngày, kể từ ngày thụ lý.* Quy định thời hạn như trên là hợp lý, đủ để các bên thực hiện đúng các bước trong quá trình giải quyết khiếu nại.

- *Thời hiệu khiếu nại*

Thời hiệu khiếu nại được thực hiện theo quy định của pháp luật khiếu nại. Cụ thể hiện nay, Theo Điều 9, Luật Khiếu nại 2011 “*Thời hiệu khiếu nại là 90 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định hành chính hoặc biết được quyết định hành chính, hành vi hành chính. Trường hợp người khiếu nại không thực hiện được quyền khiếu nại theo đúng thời hiệu vì ốm đau, thiên tai, địch họa, đi công tác, học tập ở nơi xa hoặc vì những trở ngại khách quan khác thì thời gian có trở ngại đó không tính vào thời hiệu khiếu nại.*” Như vậy, có thể hiểu rằng thời hiệu khiếu nại nói chung cho cả ba trường hợp quy định tại khoản 1, khoản 2 và khoản 3 của Điều 119 đều là 90 ngày, kể từ ngày nhận được quyết định hoặc biết được quyết định, hành vi của cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền có ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của chủ thể khiếu nại.

Qua những phân tích trên, có thể thấy hiện nay quy định pháp luật về khiếu nại và giải quyết khiếu nại có những mặt ưu điểm và hạn chế như sau:

Ưu điểm:

- Luật BHXH năm 2014 ghi nhận một cách rõ ràng chủ thể của quyền khiếu nại, tố cáo và nội dung của quyền khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực BHXH;

- Dự báo được các tình huống vi phạm pháp luật BHXH để tạo cơ sở cho việc thực hiện quyền khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực BHXH, đã có các quy định rõ ràng về quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể tham gia vào quan hệ BHXH, làm cơ sở cho việc xác định hành vi/quyết định xâm phạm đến quyền và lợi ích được pháp luật bảo vệ, từ đó, chủ thể quyền có thể lấy làm căn cứ thực hiện quyền khiếu nại/tố cáo của mình.

- Quy định tương xứng về giải quyết khiếu nại, tố cáo gồm: (i) nguyên tắc, (ii) chủ thể có thẩm quyền, (iii) cơ chế phối hợp và (iv) trình tự, thủ tục giải quyết.

- Pháp luật về khiếu nại trong lĩnh vực BHXH đã được cập nhật thường xuyên để giải quyết ngay các vấn đề mới phát sinh trong thực tiễn. Các quy định nêu trên về khiếu nại, tố cáo tạo hành lang pháp lý, cơ sở cho việc giải quyết khiếu nại, tố cáo trong lĩnh vực BHXH.

Hạn chế:

- Luật BHXH hiện hành chia khiếu nại về BHXH thành 02 trường hợp: (1) khiếu nại đối với quyết định hành chính và hành vi hành chính về BHXH và (2) khiếu nại đối với quyết định, hành vi về BHXH nhưng trong Luật BHXH 2014 không có điều khoản giải thích các khái niệm trên (hiện nay chỉ có hướng dẫn riêng của BHXH Việt Nam về việc xác định các loại quyết định, hành vi này), dẫn đến nhiều trường hợp người khiếu nại thực hiện không đúng trình tự, thủ tục, thậm chí gây khó khăn cho các chủ thể có thẩm quyền giải quyết khiếu nại.

- Ngoài ra, một số địa phương còn có cách hiểu khác nhau về quyết định và hành vi của cơ quan bảo hiểm xã hội trong chức năng thanh tra chuyên ngành đóng bảo hiểm xã hội và xử phạt vi phạm hành chính về bảo hiểm xã hội được thực hiện giải quyết khiếu nại theo trình tự nào. Việc không quy định rõ việc giải quyết khiếu nại đối với những quyết định và hành vi nêu trên gây khó khăn trong quá trình các địa phương thực hiện giải quyết khiếu nại.

- Luật BHXH 2014 quy định trình tự giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi hành chính về BHXH, trong đó có quyền khởi kiện ra Tòa án, tuy nhiên, nội dung này chưa cụ thể và còn chưa phù hợp với pháp luật tố tụng. Theo Điều 30 Luật

TTHC 2015, đối tượng trong khởi kiện vụ án hành chính gồm 05 đối tượng: Quyết định hành chính; Hành vi hành chính; Quyết định kỷ luật buộc thôi việc từ Tổng cục trưởng và tương đương trở xuống; Quyết định giải quyết khiếu nại về quyết định xử lý vụ việc cạnh tranh; khiếu kiện danh sách cử tri. Việc khởi kiện này cũng không thể thực hiện theo BLLĐ và BLTTDS được bởi đây không phải là tranh chấp lao động giữa NLĐ với NSDLĐ. Trên thực tế, Tòa án thụ lý những tranh chấp này và thực hiện theo thủ tục giải quyết vụ án hành chính. Vì vậy, Luật BHHH cần sửa đổi quy định này theo hướng nêu rõ điều khoản của văn bản chuyển tiếp trong trường hợp người khiếu nại lựa chọn việc khởi kiện đối với quyết định, hành vi về BHHH.

3.1.3.2. Giải quyết tranh chấp về BHHH theo thủ tục giải quyết vụ án hành chính

Thẩm quyền giải quyết VAHC về BHHH là phạm vi quyền lực nhà nước được trao cho Tòa án, với nội dung là những quyền hạn cụ thể do pháp luật quy định, cho phép Tòa án tiến hành các hoạt động tố tụng nhằm đưa ra phán quyết về tính hợp pháp của QĐHC, HVHC trong quản lý nhà nước về BHHH kiện. Nội dung thẩm quyền giải quyết VAHC hành chính về BHHH của Tòa án thể hiện qua các phương diện sau: các tranh chấp hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án (thẩm quyền về loại việc); phân định thẩm quyền giải quyết tranh chấp của Tòa án theo cấp lãnh thổ (thẩm quyền theo lãnh thổ) và quyền hạn của Tòa án trong giải quyết khiếu kiện hành chính về BHHH theo thủ tục tố tụng hành chính.

- *Các VAHC về BHHH thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án (thẩm quyền theo loại việc)*

Khi tiếp nhận yêu cầu khởi kiện của cá nhân, tổ chức, Tòa án cần xác định sự phù hợp của vụ việc được khởi kiện với thẩm quyền của mình để tiến hành thụ lý hoặc từ chối giải quyết. Để xác định được vấn đề này, trước hết, Tòa án phải căn cứ vào các quy định về thẩm quyền giải quyết các VAHC của Luật TTHC năm 2015 (tại Điều 3 và Điều 30).

Luật TTHC năm 2015 đã khắc phục được những hạn chế của các văn bản pháp luật trước đó, quy định theo hướng mở rộng đối tượng giải quyết tranh chấp hành chính nói chung và về BHHH nói riêng. Luật Tố tụng hành chính năm 2015 không quy định mang tính liệt kê các khiếu kiện thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án mà chuyển

sang quy định mang tính loại trừ những loại việc không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án. Đặc biệt, theo Pháp lệnh thủ tục giải quyết các VAHC trước đây thì QĐHC phải được thể hiện bằng văn bản với hình thức là quyết định, nhưng theo Luật TTHC năm 2015 thì hình thức văn bản có thể được coi là QĐHC không nhất thiết phải là quyết định mà có thể được biểu hiện bằng hình thức khác như: Thông báo, kết luận, công văn v.v... do cơ quan hành chính nhà nước, cơ quan, tổ chức khác hoặc người có thẩm quyền trong các cơ quan, tổ chức đó ban hành, có chứa đựng nội dung của QĐHC, được áp dụng một lần đối với một hoặc một số đối tượng cụ thể về một vấn đề cụ thể trong hoạt động quản lý hành chính mà người khởi kiện cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm (trừ những văn bản thông báo của cơ quan, tổ chức hoặc người có thẩm quyền của cơ quan, tổ chức trong việc yêu cầu cá nhân, cơ quan, tổ chức bổ sung, cung cấp hồ sơ, tài liệu có liên quan đến việc giải quyết, xử lý vụ việc cụ thể theo yêu cầu của cá nhân, cơ quan, tổ chức đó). Việc quy định như vậy thể hiện sự tiến bộ, đảm bảo tính ổn định của điều luật, đồng thời mở rộng phạm vi khiếu kiện hành chính về BHHX thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, từ đó góp phần đảm bảo quyền khởi kiện của cá nhân, tổ chức có nhiều cơ hội hơn để bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp của mình.

- *Thẩm quyền giải quyết VAHC về BHHX của Tòa án theo cấp lãnh thổ (thẩm quyền theo lãnh thổ)*

Việc phân định cụ thể thẩm quyền giải quyết VAHC về BHHX theo lãnh thổ nhằm xác định chính xác Tòa án nhân dân cấp nào có thẩm quyền giải quyết, thông qua đó, góp phần hạn chế tình trạng khiếu nại, khởi kiện hành chính tràn lan, vượt cấp và tình trạng tranh chấp về thẩm quyền hay đùn đẩy trách nhiệm thụ lý vụ việc giữa Tòa án các cấp. Thẩm quyền giải quyết VAHC về BHHX của Tòa án theo cấp lãnh thổ được phân định cụ thể như sau:

- Thẩm quyền xét xử sơ thẩm VAHC về BHHX

Yêu cầu của việc phân định thẩm quyền giải quyết tranh chấp hành chính của Tòa án theo cấp lãnh thổ phải phù hợp với vị trí, chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và khả năng giải quyết hiệu quả tranh chấp hành chính của mỗi cấp Tòa án. Theo đó, khiếu kiện QĐHC, HVHC của cơ quan BHHX từ cấp huyện trở xuống trên cùng phạm vi địa giới hành chính với Tòa án hoặc của người có thẩm quyền trong cơ quan đó (Điều 32).

Khiếu kiện QĐHC, HVHC của cơ quan BHXH Việt Nam và QĐHC, HVHC của người có thẩm quyền trong cơ quan đó mà người khởi kiện có nơi cư trú, nơi làm việc hoặc trụ sở trên cùng phạm vi địa giới hành chính với Tòa án; trường hợp người khởi kiện không có nơi cư trú, nơi làm việc hoặc trụ sở trên lãnh thổ Việt Nam thì thẩm quyền giải quyết thuộc Tòa án nơi cơ quan, người có thẩm quyền ra QĐHC, HVHC. Khiếu kiện QĐHC, HVHC của cơ quan BHXH cấp tỉnh trên cùng phạm vi địa giới hành chính với Tòa án và của người có thẩm quyền trong cơ quan đó.

- Thẩm quyền xét xử phúc thẩm, giám đốc thẩm, tái thẩm và thẩm quyền đặc biệt của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao: So với Luật TTHC năm 2010, pháp luật hiện hành đã có sự thay đổi quy định về phân định thẩm quyền xét xử giám đốc thẩm, tái thẩm vụ án hành chính, cụ thể quy định thẩm quyền này của Ủy ban thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao thay cho Ủy ban thẩm phán Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Sự thay đổi này là cần thiết để phù hợp với mô hình tổ chức Tòa án gồm bốn cấp theo quy định mới của Luật Tổ chức Tòa án nhân dân năm 2014 và việc Luật TTHC năm 2015 bổ sung một số tranh chấp thuộc quyền xét xử hành chính sơ thẩm của Tòa án nhân dân cấp tỉnh. Ngoài ra, theo quy định tại Chương XVII Luật TTHC năm 2015, Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao còn được phân định thẩm quyền đặc biệt trong TTHC. Theo đó, Hội đồng này có thẩm quyền xem xét lại quyết định của chính mình khi có căn cứ xác định có vi phạm pháp luật nghiêm trọng hoặc phát hiện tình tiết quan trọng mới có thể làm thay đổi cơ bản nội dung quyết định mà Hội đồng Thẩm phán TAND tối cao, đương sự không biết được khi ra quyết định đó theo yêu cầu của Ủy ban thường vụ Quốc hội, kiến nghị của Ủy ban tư pháp của Quốc hội, kiến nghị của Viện trưởng VKSND tối cao hoặc đề nghị của Chánh án TAND tối cao. Như vậy, tuy có một số nội dung mới, song việc phân định thẩm quyền xét xử phúc thẩm, giám đốc thẩm, tái thẩm và thẩm quyền đặc biệt của Hội đồng thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao theo quy định của pháp luật tố tụng hành chính và pháp luật tố tụng dân sự hiện hành là hoàn toàn tương tự.

- *Thủ tục giải quyết VAHC về BHXH:*

Thủ tục giải quyết VAHC về BHXH là trình tự và cách thức mà TAND có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, phán quyết về tính hợp pháp của QĐHC, HVHC về BHXH.

Việc tòa án giải quyết VAHC trong lĩnh vực BHXH được thực hiện theo thủ tục TTHC, gồm các giai đoạn: thụ lý vụ án, chuẩn bị xét xử, xét xử vụ án hành chính:

- Bước 1: Thụ lý VAHC về BHXH

Đây là bước đầu của quy trình giải quyết vụ án hành chính về BHXH theo thủ tục TTHC tại Tòa án nhân dân. Thực chất đây là bước tiếp nhận, phân loại và xác nhận các tranh chấp về BHXH có thẩm quyền giải quyết của Tòa án hay không.

Luật TTHC năm 2015 đã bổ sung nhiều quy định cụ thể, chi tiết về việc thụ lý vụ án. Bên cạnh đó, các quy định nhằm đảm bảo tính minh bạch công khai trong quá trình tiếp nhận đơn khởi kiện và thụ lý sơ thẩm vụ án hành chính cũng đã được ghi nhận trong Luật TTHC. Cụ thể, Điều 126 quy định *“trong thời hạn 03 ngày làm việc kể từ ngày thụ lý vụ án, Thẩm phán đã thụ lý vụ án phải thông báo bằng văn bản cho người bị kiện, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan đến việc giải quyết vụ án và Viện kiểm sát cùng cấp về việc Tòa án đã thụ lý vụ án và công bố trên Cổng thông tin điện tử của Tòa án (nếu có)”*. Hiện nay, rất nhiều Tòa án đã xây dựng cổng thông tin điện tử và thực hiện việc công bố các vụ việc hành chính mà Tòa án đã thụ lý. Điều này vừa đáp ứng được yêu cầu thực tiễn của đời sống xã hội, đảm bảo tính minh bạch, công khai và giúp các đương sự nhanh chóng nắm bắt được thông tin, kết quả về việc thụ lý sơ thẩm VAHC .

Tuy nhiên, các quy định về việc tiếp nhận, xem xét và thụ lý giải quyết khiếu kiện hành chính về BHXH còn có những hạn chế cơ bản như:

+ Điều 119 Luật TTHC năm 2015 quy định người khởi kiện có trách nhiệm gửi đơn kiện đến TAND có thẩm quyền, song điểm c khoản 3 Điều 121 quy định trong trường hợp tranh chấp được khởi kiện thuộc thẩm quyền của Tòa án khác thì tòa án đã tiếp nhận đơn khởi kiện phải chuyển đơn khởi kiện đến tòa án có thẩm quyền. Như vậy, Luật TTHC không thống nhất việc tòa án từ chối thụ lý vụ án với việc tòa án trả lại đơn khởi kiện vụ án hành chính; hơn nữa, quy định này có nguy cơ làm nảy sinh tình trạng đùn đẩy trách nhiệm thụ lý vụ án hành chính về BHXH giữa các Tòa án và làm phức tạp hóa việc thụ lý vụ án.

+ Pháp luật hiện hành liệt kê và quy định thiếu chặt chẽ nhiều trường hợp trả lại đơn khởi kiện gây khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn thụ lý vụ án hành chính của các Tòa án địa phương. Cụ thể, Khoản 1 Điều 123 của Luật TTHC 2015 quy định Tòa án

trả lại đơn khởi kiện trong các trường hợp sau: Người khởi kiện không có quyền khởi kiện; Người khởi kiện không có năng lực hành vi tố tụng hành chính đầy đủ; Trường hợp pháp luật có quy định về điều kiện khởi kiện nhưng người khởi kiện đã khởi kiện đến Tòa án khi còn thiếu một trong các điều kiện đó; Sự việc đã được giải quyết bằng bản án hoặc quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật; Sự việc không thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án; Người khởi kiện lựa chọn giải quyết vụ việc theo thủ tục giải quyết khiếu nại trong trường hợp quy định tại Điều 33 của Luật này; Đơn khởi kiện không có đủ nội dung quy định tại khoản 1 Điều 118 của Luật này mà không được người khởi kiện sửa đổi, bổ sung theo quy định tại Điều 122 của Luật này; Hết thời hạn được thông báo quy định tại khoản 1 Điều 125 của Luật này mà người khởi kiện không xuất trình biên lai nộp tiền tạm ứng án phí cho Tòa án, trừ trường hợp người khởi kiện được miễn nộp tiền tạm ứng án phí, không phải nộp tiền tạm ứng án phí hoặc có lý do chính đáng.

Như vậy, Luật TTHC năm 2015 không quy định trường hợp người khởi kiện rút đơn khởi kiện; thời hiệu khởi kiện đã hết mà không có lý do chính đáng; người khởi kiện đã được Tòa án yêu cầu nhưng không lựa chọn cơ quan giải quyết khi vừa có đơn khởi kiện, vừa có đơn khiếu nại... là một trong các lý do trả lại đơn khởi kiện. Bên cạnh đó, cũng không quy định cụ thể thế nào là trường hợp người khởi kiện không có quyền khởi kiện; không nêu rõ các điều kiện khởi kiện trong trường hợp chưa đủ điều kiện khởi kiện, dẫn đến việc áp dụng quy định này còn lúng túng, phần nhiều phụ thuộc vào nhận định của Thẩm phán.

+ Các quy định về thụ lý vụ án chưa đảm bảo quyền quyết định, tự định đoạt của người khởi kiện. Theo đó, quyền rút yêu cầu khởi kiện trong quá trình giải quyết VAHC đã được ghi nhận tại Điều 8 Luật TTHC năm 2015 và quyền này đã được quy định trong quá trình giải quyết VAHC theo thủ tục sơ thẩm và phúc thẩm. Trong thực tế, nhiều trường hợp người khởi kiện có nguyện vọng rút đơn khởi kiện trong giai đoạn Tòa đang tiến hành thụ lý vụ án. Nhưng hiện nay, quyền rút yêu cầu khởi kiện ở các giai đoạn này hiện nay chưa được pháp TTHC ghi nhận bởi trong các căn cứ Tòa án trả lại đơn khởi kiện được quy định tại khoản 1 Điều 123 Luật TTHC không đề cập đến trường hợp người khởi kiện rút đơn khởi kiện. Điều này đã gây ra nhiều lúng túng cho các tòa án

khi giải quyết yêu cầu rút đơn khởi kiện trong quá trình này, đồng thời không đảm bảo quyền quyết định và tự định đoạt của đương sự, làm ảnh hưởng đến quyền khiếu nại của người khởi kiện trong quá trình giải quyết VAHC về BHHH.

- Bước 2: Chuẩn bị xét xử VAHC về BHHH

Chuẩn bị xét xử là giai đoạn tiếp theo của quá trình TTHC, kể từ khi tòa án thụ lý vụ án hành chính cho đến khi tiến hành phiên tòa. Đây là giai đoạn có ý nghĩa quan trọng đối với vụ án hành chính về BHHH nhằm chuẩn bị các tiền đề cần thiết cho việc giải quyết tranh chấp. Nói cách khác, hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp hành chính trong lĩnh vực BHHH theo thủ tục TTHC phụ thuộc rất lớn vào kết quả của giai đoạn chuẩn bị xét xử.

Luật TTHC năm 2015 đã ghi nhận rất nhiều nội dung tiến bộ quy định trách nhiệm của Tòa án trong việc hỗ trợ đương sự thu thập tài liệu, chứng cứ. Cụ thể, Điều 8 Luật TTHC năm 2015 quy định đương sự có quyền “đề nghị Tòa án ra quyết định buộc cơ quan, tổ chức, cá nhân đang lưu giữ, quản lý chứng cứ cung cấp chứng cứ”. Điều 98 cũng quy định về quyền tiếp cận, trao đổi tài liệu, chứng cứ của đương sự và nghĩa vụ thông báo cho đương sự khác biết về việc giao nộp tài liệu, chứng cứ cho Tòa án. Bên cạnh đó, việc quy định tổ chức phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và đối thoại là nhiệm vụ của Thẩm phán được phân công giải quyết vụ án trong giai đoạn chuẩn bị xét xử cũng là điểm mới nổi bật của Luật TTHC năm 2015. Những quy định này có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc giải quyết tranh chấp hành chính trong lĩnh vực BHHH theo thủ tục tố tụng hành chính. Bởi lẽ, đặc thù của loại tranh chấp này là phát sinh giữa chủ thể quản lý nhà nước về BHHH với NLĐ, NSDLĐ. Trong đó, NLĐ, NSDLĐ với vai trò là đối tượng quản lý nhà nước về BHHH thường ở vị trí yếu thế hơn, rất khó tiếp cận tài liệu và thu thập chứng cứ để phục vụ cho việc giải quyết VAHC về BHHH. Tuy nhiên, Luật TTHC chưa có quy định cụ thể về trách nhiệm và hậu quả pháp lý khi đương sự nói chung và người bị kiện nói riêng khi vi phạm nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ cũng như không tham gia phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và đối thoại. Điều này khiến cho các quy định về việc cung cấp tài liệu, chứng cứ; tổ chức phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công

khai chứng cứ và đối thoại mang tính hình thức, khó đảm bảo hiệu quả thực hiện trên thực tế.

Để góp phần giải quyết nhanh chóng và dứt điểm các khiếu kiện hành chính nói chung và trong lĩnh vực BHXH nói riêng, trong giai đoạn chuẩn bị xét xử, Tòa án sẽ tiến hành đối thoại (trừ các vụ án không tiến hành đối thoại được, các vụ án xét xử theo thủ tục rút gọn). Đối thoại giúp các bên tranh chấp có nhận thức đúng đắn về quy định pháp luật liên quan đến nội dung tranh chấp, từ đó có thể thống nhất phương án chung để giải quyết tranh chấp. Đây là thủ tục quan trọng trong giai đoạn chuẩn bị xét xử nhằm giúp cho quá trình giải quyết tranh chấp một cách nhanh chóng, hiệu quả và tiết kiệm thời gian, công sức, chi phí cho các bên tranh chấp. Chính vì vậy, Luật TTHC năm 2015 rất chú trọng và bổ sung nhiều quy định đổi mới nhằm nâng cao hiệu quả đối thoại như: quy định về nguyên tắc tiến hành đối thoại, thông báo phiên họp đối thoại, thành phần phiên họp đối thoại, biên bản đối thoại, xử lý kết quả đối thoại,... Tuy nhiên, khoản 3 Điều 137 Luật TTHC quy định: *“Trong vụ án có nhiều đương sự, mà có đương sự vắng mặt, nhưng các đương sự có mặt vẫn đồng ý tiến hành phiên họp và việc tiến hành phiên họp đó không ảnh hưởng đến quyền, nghĩa vụ của đương sự vắng mặt thì Thẩm phán tiến hành phiên họp giữa các đương sự có mặt; nếu các đương sự đề nghị hoãn phiên họp để có mặt tất cả các đương sự trong vụ án thì Thẩm phán phải hoãn phiên họp và thông báo bằng văn bản việc hoãn phiên họp, mở lại phiên họp cho các đương sự”*. Việc quy định như vậy đã dẫn đến tình trạng bên bị kiện là đại diện các cơ quan BHXH thường xin vắng mặt, cố ý né tránh tham gia phiên họp đối thoại, gây khó khăn và kéo dài thời gian giải quyết các tranh chấp. Đồng thời, Luật TTHC cũng không đề cập cụ thể số lần các đương sự được vắng mặt, số lần hoãn phiên họp đối thoại, và trong trường hợp đương sự không có mặt tại phiên đối thoại thì trong thời gian bao lâu Tòa án phải mở lại phiên đối thoại tiếp theo? Số lần tổ chức đối thoại tối đa là bao nhiêu? Điều này dẫn đến sự thiếu thống nhất trong áp dụng pháp luật để giải quyết các vụ VAHC về BHXH mà đương sự vắng mặt tại các tòa án địa phương.

- Bước 3: Xét xử VAHC về BHXH

Đây là việc Tòa án đưa vụ án hành chính thuộc thẩm quyền ra xét xử công khai tại phiên tòa khi có đủ các căn cứ do pháp luật tổ tụng hành chính nhằm giải quyết tranh

chấp hành chính trong lĩnh vực BHXH, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức.

Luật TTHC năm 2015 đã đưa ra rất nhiều quy định mới về việc xét xử sơ thẩm vụ án hành chính tại phiên tòa. Trong đó, một số điểm mới tiến bộ về xét xử tại phiên tòa có ý nghĩa quan trọng đối với việc giải quyết tranh chấp hành chính trong lĩnh vực BHXH như:

+ Luật đã quy định rõ nội dung và phương thức tranh tụng tại phiên tòa nhằm giúp các đương sự, người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự được bình đẳng, chủ động và công khai đưa ra chứng cứ, căn cứ pháp lí, lập luận và đối đáp với nhau đảm bảo tính khách quan, công bằng, dân chủ trong xét xử vụ án hành chính về BHXH.

+ Theo trình tự hỏi tại phiên tòa, các đương sự; người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan; người tham gia tố tụng khác là những người hỏi trước sau đó mới đến Thẩm phán, Hội thẩm nhân dân và Kiểm sát viên. Bên cạnh đó, Luật TTHC năm 2015 quy định đương sự có quyền “đưa ra câu hỏi với người khác về vấn đề có liên quan đến vụ án hoặc đề xuất với Tòa án những vấn đề cần hỏi với người khác; được đối chất với nhau hoặc với người làm chứng”. Như vậy, các đương sự trong vụ án là những người đóng vai trò chính trong việc hỏi tại phiên tòa nhằm làm rõ các tình tiết, sự kiện liên quan tới vụ việc. Chủ tọa phiên tòa, Hội thẩm nhân dân giữ vai trò độc lập trong công tác xét xử, và chỉ hỏi các vấn đề chưa rõ ràng mà các bên đương sự chưa đề cập nhằm làm rõ tính hợp pháp của QĐHC, HVHC để đưa ra phán quyết đúng đắn nhất. Điều này rất quan trọng trong các vụ án hành chính về BHXH. Bởi đặc thù của vụ án hành chính về BHXH là phát sinh từ tranh chấp, bất đồng giữa chủ thể quản lí nhà nước về BHXH với NLĐ, NSDLĐ, thường có nội dung phức tạp và tính chất gay gắt. Việc quy định chặt chẽ trình tự hỏi đảm bảo nguyên tắc dân chủ, khách quan, công bằng, minh bạch có ý nghĩa lớn trong việc ra phán quyết của Tòa án để giải quyết các tranh chấp trong lĩnh vực này công minh, thấu đáo và thuyết phục.

+ Thủ tục nghị án cũng được quy định cụ thể, đảm bảo tính khách quan, độc lập của các thành viên trong Hội đồng xét xử. Trong thủ tục này, Hội đồng xét xử thảo luận kĩ càng mọi vấn đề của vụ án và quyết định bằng cách biểu quyết theo đa số. “Khi nghị

án, Hội đồng xét xử chỉ được căn cứ vào tài liệu, chứng cứ đã được kiểm tra, xem xét tại phiên tòa, kết quả việc tranh tụng tại phiên tòa, ý kiến của Kiểm sát viên, các quy định của pháp luật và nghiên cứu, áp dụng án lệ hành chính (nếu có) liên quan để quyết định về các vấn đề”. Quy định này cũng thể hiện quan điểm đề cao việc tranh tụng tại phiên tòa, coi trọng quy định xét xử, tránh tình trạng “án tại hồ sơ”, “xét xử mang tính hình thức”.

Tuy nhiên, các quy định về xét xử vụ án tại phiên tòa còn tồn tại hạn chế như: Luật TTHC hiện hành chưa quy định đầy đủ về các trường hợp phải hoãn phiên tòa sơ thẩm. Cụ thể khoản 1 Điều 162 Luật TTHC liệt kê các trường hợp phải hoãn phiên tòa sơ thẩm. Theo đó, nếu kiểm sát viên vắng mặt thì Hội đồng xét xử không hoãn phiên tòa. Đây là quy định mới của Luật TTHC năm 2015 so với Luật TTHC năm 2010 nhằm giảm bớt vai trò trực tiếp tiến hành TTHC tại phiên tòa sơ thẩm của kiểm sát viên. Tuy nhiên, theo quy định tại khoản 2 Điều 52 và khoản 2 Điều 156, Hội đồng xét xử phải ra quyết định hoãn phiên tòa trong trường hợp phải thay đổi kiểm sát viên tại phiên tòa mà không có kiểm sát viên dự khuyết tham gia phiên tòa từ đầu để thay thế. Như vậy, có thể thấy, các quy định này về hoãn phiên tòa còn mâu thuẫn với nhau, do đó, khoản 1 Điều 162 vẫn chưa liệt kê đầy đủ các trường hợp này.

Giải quyết VAHC trong lĩnh vực BHHX theo thủ tục phúc thẩm cũng được quy định tương tự như thủ tục sơ thẩm. Tuy nhiên, Luật TTHC năm 2015 chưa quy định cụ thể, rõ ràng về quyền rút đơn khởi kiện của đương sự trong giai đoạn xét xử phúc thẩm. Khoản 1 Điều 234 Luật TTHC quy định “*Trước khi mở phiên tòa hoặc tại phiên tòa phúc thẩm mà người khởi kiện rút đơn khởi kiện thì Hội đồng xét xử phúc thẩm phải hỏi người bị kiện có đồng ý hay không*”. Luật cũng không quy định về cách thức xử lý trong trường hợp người khởi kiện rút đơn khởi kiện tại phiên tòa phúc thẩm nhưng người bị kiện hoặc người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vắng mặt. Đây là những hạn chế trong quy định pháp luật cần khắc phục để đảm bảo hiệu quả giải quyết VAHC nói chung và trong lĩnh vực BHHX theo thủ tục phúc thẩm.

- *Thời hiệu khởi kiện vụ án hành chính về BHHX*

Thời hiệu khởi kiện QĐHC, HVHC được tính từ thời điểm nhận được hoặc biết được quyết định hành chính trong trường hợp cá nhân, cơ quan, tổ chức khởi kiện ngay

ra Tòa án mà không thực hiện việc khiếu nại trước khi khởi kiện; hoặc ngày nhận được hoặc biết được quyết định giải quyết khiếu nại lần đầu hoặc quyết định giải quyết khiếu nại lần hai trong trường hợp cá nhân, cơ quan, tổ chức khiếu nại trước khi khởi kiện. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy, một số Thẩm phán còn lúng túng trong việc xác định thời hiệu khởi kiện còn hay hết, thậm chí còn nhầm lẫn phương pháp tính; nhiều Tòa án có cách hiểu không thống nhất về trường hợp “tính từ ngày biết được”, cụ thể có Tòa án cho rằng “biết được” nghĩa là phải biết cụ thể số, ngày, nội dung của quyết định hành chính thì mới được coi là “biết” được QĐHC, HVHC, có Tòa án lại nhận định “biết được” chỉ đơn giản là biết về sự tồn tại của QĐHC, HVHC đó.

Giải quyết tranh chấp về BHXH theo thủ tục hòa giải, đối thoại tại tòa án

Bên cạnh các quy định về tố tụng dân sự, tố tụng hành chính đã phân tích ở phần trên, hiện nay, pháp luật còn quy định về thủ tục hòa giải, đối thoại các tranh chấp dân sự và các VAHC (trong đó có có tranh chấp về BHXH) tại tòa án theo Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án 2020. Hoạt động hòa giải, đối thoại này được thực hiện trước khi Tòa án thụ lý vụ án về tranh chấp dân sự, hôn nhân và gia đình, kinh doanh, thương mại, lao động; việc yêu cầu công nhận thuận tình ly hôn; vụ án hành chính thuộc thẩm quyền giải quyết của tòa án theo quy định của Bộ luật TTDS, Luật TTHC.

Thủ tục hòa giải, đối thoại tại tòa án đem lại những lợi ích cho các bên đương sự và Tòa án như tiết kiệm chi phí, tiết kiệm công sức, thời gian của công dân, giúp bảo mật những thông tin cá nhân, những bên tham gia hòa giải, đối thoại sẽ có môi trường tự thỏa thuận, tự hòa giải, giúp phần nào giúp cho mối quan hệ của các bên bớt căng thẳng và đồng thời trên hết là kết quả hòa giải, đối thoại thành sẽ được Tòa án công nhận nếu các bên có yêu cầu, quyết định công nhận này có giá trị thi hành như các bản án, quyết định trong các vụ, việc dân sự được giải quyết theo thủ tục tố tụng. Cụ thể, thủ tục hòa giải, đối thoại tại TAND được thực hiện như sau:

Bước 1: Nộp đơn khởi kiện, đơn yêu cầu, đơn khiếu kiện và Tòa án thụ lý đơn.

Bước 2: Thực hiện lựa chọn hòa giải, đối thoại và lựa chọn Hòa giải viên của người khởi kiện, người yêu cầu.

Bước 3: Thực hiện quyền lựa chọn hòa giải, đối thoại tại Tòa án và lựa chọn Hòa giải viên của người bị kiện:

Bước 4: Hòa giải viên tiến hành hòa giải và lập biên bản ghi nhận kết quả hòa giải, đối thoại tại Tòa án.

Bước 5: Quyết định công nhận hoặc không công nhận công nhận kết quả hòa giải thành, đối thoại thành.

Có thể thấy quy định về hòa giải, đối thoại tiền tố tụng đem lại rất nhiều lợi ích cho các bên cũng như cho Tòa án trong quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH. Tuy nhiên, trong quy định này vẫn còn tồn tại một số hạn chế như:

Thứ nhất, Theo quy định tại khoản 4, 5, 6 và 8 Điều 16 của Luật Hòa giải, đối thoại tại Tòa án đều quy định trường hợp người khởi kiện, người yêu cầu không có ý kiến trả lời về việc có đồng ý hay không lựa chọn hòa giải, đối thoại và lựa chọn Hòa giải viên; người bị kiện không có ý kiến về việc đồng ý hoặc không đồng ý tiến hành hòa giải, đối thoại, thì Tòa án vẫn phân công Thẩm phán phụ trách hòa giải đối thoại, chỉ định Hòa giải viên và chuyển vụ việc sang thủ tục hòa giải đối thoại, chứ không đương nhiên được chuyển đơn sang giải quyết theo thủ tục tố tụng. Khoản 1 Điều 41 Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án quy định: “Hòa giải viên chuyển đơn và tài liệu kèm theo cho Tòa án đã nhận đơn để tiến hành xem xét, thụ lý vụ việc theo quy định của Bộ luật TTDS, Luật TTHC trong trường hợp quy định tại các khoản 2, 3, 4 và 5 Điều 40 của Luật này...” Khoản 2 Điều 40 Luật Hòa giải, đối thoại tại Tòa án quy định về việc hòa giải, đối thoại chấm dứt khi thuộc trường hợp một bên hoặc các bên không đồng ý tiếp tục hòa giải, đối thoại hoặc vắng mặt sau 02 lần được thông báo hợp lệ về việc hòa giải, đối thoại. Nếu muốn chuyển đơn để tiến hành xem xét, thụ lý vụ việc theo quy định của BLTTDS, Luật TTHC trong trường hợp đương sự không có bất cứ ý kiến gì thì cần trải qua hết các thủ tục giống như một vụ việc hòa giải, đối thoại khi đương sự có ý kiến đồng ý hòa giải, đối thoại. Việc này trên thực tế cũng làm tốn thời gian cho Thẩm phán được phân công phụ trách và Hòa giải viên được chỉ định, tốn kém về kinh phí để chi trả cho hoạt động hòa giải, đối thoại.

Thứ hai, thời hạn Thẩm phán được phân công xem xét công nhận kết quả hòa giải thành, đối thoại thành tại Tòa án là 15 ngày kể từ ngày Tòa án nhận được biên bản và tài liệu kèm theo. Tuy nhiên, trong thời hạn này Thẩm phán được phân công có quyền yêu cầu cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền cung cấp cho Tòa án tài liệu, làm cơ

sở cho việc ra quyết định, nếu xét thấy cần thiết. Tuy nhiên, trên thực tế khi yêu cầu các cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm trả lời khi Tòa án yêu cầu thì chưa có quy định nào các cơ quan, tổ chức, cá nhân có trách nhiệm trả lời trong khoảng thời gian nào là hợp lý thông thường các văn bản tố tụng thời gian được quy định là 01 tháng, trong khi theo Luật Hòa giải, đối thoại tại Tòa án chỉ cho giới hạn là 15 ngày để ra quyết định công nhận hoặc không công nhận kết quả hòa giải, đối thoại thành ít nhiều ảnh hưởng đến quyết định của Thẩm phán ban hành quyết định vì hết thời gian này vẫn chưa nhận được trả lời của các cơ quan chuyên môn.

Thứ ba, về thi hành quyết định hòa giải thành, theo khoản 2 Điều 35 Luật Hòa giải đối thoại tại Tòa án, quyết định công nhận kết quả hòa giải thành được thi hành theo quy định của pháp luật về thi hành án dân sự. Tuy nhiên, quy định về phạm vi điều chỉnh, bản án, quyết định được thi hành tại Điều 1, Điều 2 Luật Thi hành án dân sự năm 2008, được sửa đổi, bổ sung năm 2014 thì không có quyết định công nhận kết quả hòa giải thành tại Tòa án thuộc phạm vi những bản án, quyết định được thi hành. Vì vậy, việc tổ chức thi hành quyết định công nhận kết quả hòa giải thành tại Tòa án theo pháp luật thi hành án dân sự sẽ gặp khó khăn.

3.2 Thực tiễn giải quyết giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội ở Việt Nam hiện nay

3.2.1. Thực trạng tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Qua công tác giải quyết khiếu nại, công tác hòa giải, công tác xét xử các vụ án lao động, vụ án hành chính về BHXH cho thấy, các tranh chấp về BHXH xảy ra trong những năm gần đây chủ yếu gồm 02 loại, đó là tranh chấp về BHXH giữa NLĐ và NSDLĐ (tranh chấp lao động về BHXH) và các khiếu nại, vụ án hành chính về BHXH.

Các tranh chấp về BHXH trong thời gian gần đây thường liên quan đến các nội dung như: tranh chấp về mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, tranh chấp về việc NSDLĐ phải trả thêm khoản tiền tương ứng với tiền đóng BHXH cho NLĐ thử việc, tranh chấp về việc thu hồi tiền BHXH khi NLĐ được hưởng lương trong thời gian nghỉ việc do ốm đau, thai sản hoặc nghỉ dưỡng sức phục hồi sức khỏe, tranh chấp về việc đóng bù bảo hiểm xã hội khi NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, tranh chấp về việc giải quyết các chế độ BHXH cho người hưởng...

Tranh chấp về BHXH giữa NLĐ và NSDLĐ có xu hướng tăng và diễn biến phức tạp. Đa số là tình trạng các công ty ngừng hoạt động đột xuất và người lao động đã không được đóng tiền BHXH trong suốt một thời gian dài. Điều này đã khiến cho nhiều người rơi vào cảnh thất nghiệp, thiếu thốn nghiêm trọng. Bên cạnh một số doanh nghiệp giải quyết chế độ thất nghiệp và hỗ trợ chót sổ, đóng tiền bảo hiểm đầy đủ cho công nhân thì vẫn còn một số công ty bỏ mặc người lao động. Từ đó dẫn đến phát sinh nhiều những tranh chấp, khiếu kiện liên quan đến BHXH.

Theo số liệu của BHXH Việt Nam, chỉ tính riêng số doanh nghiệp đang hoạt động đến cuối năm 2021 là 857.551 và cuối năm 2022 khoảng một triệu doanh nghiệp, trong đó tổng số tổ chức phát sinh chi trả và nộp tờ khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2022 là 888.354 và tổng số cá nhân người Việt Nam phát sinh thu nhập tiền lương, tiền công năm 2022 là 25.815.149 người thì số đơn vị sử dụng lao động và số người tham gia BHXH bắt buộc mà BHXH Việt Nam đang quản lý vẫn còn rất hạn chế; ngoài ra, nếu so sánh riêng số đơn vị tham gia BHXH bắt buộc tăng so với số doanh nghiệp thành lập mới và quay trở lại hoạt động trong năm 2022 là 208 nghìn doanh nghiệp thì số đơn vị tham gia BHXH chỉ chiếm 3,8%. Điều đó cho thấy việc tuân thủ các quy định về tham gia BHXH bắt buộc vẫn còn hạn chế, vẫn còn tình trạng đơn vị sử dụng lao động trốn đóng, không khai báo tham gia BHXH cho người lao động và một bộ phận người lao động và đơn vị sử dụng lao động thuộc diện tham gia BHXH bắt buộc vẫn chưa tham gia...

Số tiền chậm đóng BHXH bắt buộc trong những năm gần đây tăng dần qua các năm, trong đó, số tiền chậm đóng BHXH từ 3 năm trở lên chiếm trên 34% tổng số chậm đóng, trốn đóng BHXH. Số tiền chậm đóng BHXH khó thu xu hướng ngày càng tăng, năm 2020 là 2.564 tỷ đồng, chiếm 22 % tổng số chậm đóng BHXH, gấp 1,6 lần so với năm 2016 tương ứng tăng 1.000 tỷ, số đơn vị là 9.263 đơn vị; số lao động bị ảnh hưởng là trên 62.654 lao động.

T T	Phân loại tiền chậm đóng BHXH	2016	2017	2018	2019	2020	2021
1	Từ dưới 01 tháng < 6 tháng	2.812	2.491	2.448	2.863	2.173	2.001
2	Từ 6 tháng đến dưới 1 năm	898	737	553	492	1.105	1.345
3	Từ 1 năm đến dưới 2 năm	870	891	887	434	976	1.881
4	Từ 2 năm đến dưới 3 năm	596	655	580	549	361	1.235
5	Từ 3 năm trở lên	2.476	2.743	2.822	3.116	4.013	3.771
	Tổng cộng	9.532	9.735	9.747	10.074	11.644	10.223

Đơn vị tính: tỷ đồng

Bảng 1: Số liệu chậm đóng BHXH theo thời gian giai đoạn 2016-2021

(Nguồn: BHXH Việt Nam)

Với số chậm đóng BHXH kéo dài, khó có khả năng thu hồi cùng với việc không có cơ sở dữ liệu theo dõi số tiền chậm đóng BHXH đối với từng NLĐ ảnh hưởng lớn đến việc đảm bảo quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động bị NSDLĐ chậm đóng, trốn đóng BHXH.

Tình trạng tranh chấp này không chỉ diễn ra giữa NLĐ và NSDLĐ mà còn nảy sinh nhiều tranh chấp lao động tập thể. Theo thống kê của Ban Quan hệ lao động (Tổng LĐLĐ Việt Nam), trong 3 tháng đầu năm 2023, cả nước xảy ra 23 cuộc ngừng việc tập thể xuất phát từ quan hệ lao động (giảm 64 cuộc so với cùng kỳ năm 2022) với tổng số 7.806/9.685 người lao động của tham gia (chiếm 80,59%)³⁶, trong đó, tình trạng nợ BHXH cũng là một trong những nguyên nhân dẫn đến các tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ.

Đối với những tranh chấp lao động cá nhân về BHXH, do các tranh chấp về BHXH ở dạng này chủ yếu phát sinh khi NLĐ đã chấm dứt quan hệ lao động với NSDLĐ (hoặc phát sinh trong giai đoạn chuẩn bị chấm dứt quan hệ lao động) nên việc hàn gắn xung đột để tiếp tục thực hiện quan hệ lao động không phải mục đích quan trọng đối với NLĐ. Trong các vụ kiện yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân về BHXH, phần lớn

³⁶ <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/quy-i2023-ca-nuoc-xay-ra-23-cuoc-ngung-viec-tap-the-95466.html>

NLĐ là nguyên đơn, còn NSDLĐ là bị đơn. Có một số tranh chấp NLĐ khởi kiện riêng về nội dung liên quan đến BHXH, còn lại đa phần các tranh chấp về BHXH là một nội dung lồng ghép trong các tranh chấp lao động cá nhân. Điều này được thể hiện qua nội dung một số vụ việc được Tòa án thụ lý, giải quyết tại Phụ lục 01 và 02.

Các tranh chấp lao động tập thể về quyền liên quan đến lĩnh vực BHXH cũng diễn ra phổ biến và gay gắt. Theo thống kê của Tổng Liên Đoàn lao động Việt Nam, trong 03 năm gần đây, tổ chức công đoàn đã gửi 3.000 hồ sơ doanh nghiệp trốn đóng hoặc nợ đọng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp khởi kiện tại tòa án để bảo vệ quyền lợi người lao động. Riêng tại Hà Nội, trong năm 2022, tổ chức Công đoàn Hà Nội đã nhận được 592 hồ sơ doanh nghiệp nợ đọng BHXH, với số tiền nợ 475,6 tỷ đồng và có 175 hồ sơ Công đoàn khởi kiện đã được chuyển sang TAND cùng cấp thụ lý³⁷.

Đối với các khiếu nại, VAHC về BHXH: mặc dù số lượng đơn kiến nghị, khiếu nại về BHXH có chiều hướng giảm, nhưng một số vụ việc tính chất, mức độ phức tạp có chiều hướng tăng và đa phần là khiếu nại, VAHC đối với các quyết định, hành vi về BHXH của cơ quan BHXH. Theo thống kê của cơ quan BHXH Việt Nam, trong 03 năm gần đây, trung bình mỗi năm, cơ quan này tiếp nhận khoảng 2000 đơn thư khiếu nại, tố cáo, kiến nghị - phản ánh³⁸. Đáng chú ý, có những khiếu nại của các đoàn đông người liên quan đến nhiều nội dung như chốt sổ BHXH, tính thời gian công tác trước năm 1995, NSDLĐ trốn đóng BHXH... (Năm 2020, BHXH Việt Nam tiếp 11 đoàn đông người, năm 2021: 07 đoàn và năm 2022: 02 đoàn)³⁹

Một số công dân mặc dù đã được cơ quan BHXH và các cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại nhiều lần tiếp, hướng dẫn, giải thích, giải quyết theo đúng quy định của pháp luật nhưng vẫn cố tình không đồng ý, liên tục khiếu nại vượt cấp, kéo dài. Một số vụ việc khiếu nại đã được các Bộ, Ngành, cơ quan chức năng tại địa phương giải quyết theo thẩm quyền nhưng công dân vẫn liên tục khiếu nại vượt cấp đến các cấp, các Ngành nhằm đòi hỏi quyền lợi, gây phức tạp tình hình.

³⁷ <https://baotintuc.vn/chinh-sach-bhxx-bhyt/cong-doan-ha-noi-da-chuyen-175-ho-so-khoi-kiem-no-bhxx-sang-toa-an-20220809105425280.htm>

³⁹ Báo cáo của Vụ thanh tra – kiểm tra, BHXH Việt Nam

3.3.2. Những kết quả đạt được trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Qua công tác giải quyết khiếu nại, xét xử các vụ án hành chính, vụ án lao động về BHXH cho thấy, mặc dù các tranh chấp về BHXH là các tranh chấp khá phức tạp, thủ tục giải quyết được quy định trong nhiều văn bản khác nhau, quá trình thực hiện một số quy định của Luật Khiếu nại, BLTTDS, Luật TTHC cũng gặp phải những khó khăn, vướng mắc nhưng các chủ thể có thẩm quyền đã có nhiều cố gắng trong giải quyết nhanh chóng, đúng quy định đối với các tranh chấp này. Chất lượng giải quyết khiếu nại, vụ án lao động, vụ án hành chính về BHXH trong những năm gần đây được nâng lên rõ rệt, thể hiện ở những khía cạnh sau:

Thứ nhất, số lượng vụ việc được giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án những năm gần đây tăng lên. Mặc dù trong hệ thống tiêu chí thống kê của TAND, chưa có tiêu chí thống kê riêng đối với loại vụ việc về BHXH, tuy nhiên, thông qua việc nghiên cứu các bản án, quyết định của Tòa án, tác giả nhận thấy số vụ án lao động liên quan đến BHXH được giải quyết tại tòa án có chiều hướng tăng về số lượng và chủ yếu thuộc các trường hợp; một là: BHXH là một nội dung tranh chấp trong các vụ án về chấm dứt quan hệ lao động; hai là: NLD khởi kiện đòi bồi thường trợ cấp do NSDLĐ nợ BHXH nên NLD nghỉ việc không được hưởng trợ cấp thất nghiệp; ba là: tranh chấp về việc xác định mức tiền lương làm căn cứ đóng BHXH cho NLD...

Thứ hai, khi giải quyết các tranh chấp về BHXH tại Tòa án, các Tòa án đã chú trọng việc tổ chức hòa giải, đối thoại giữa người khởi kiện và người bị kiện nên nhiều vụ án các bên đã thống nhất cách thức giải quyết và người khởi kiện đã rút đơn khởi kiện. Một số Tòa án nghiên cứu tổ chức các buổi hòa giải, đối thoại bằng hình thức trực tuyến, đảm bảo linh hoạt, nâng cao số lượng các vụ việc được đối thoại nhằm đẩy nhanh tiến độ giải quyết. Theo số liệu tác giả phân tích dựa trên các Bản án, quyết định được công bố tại trang congbobanan.toaan.gov, trong số các Quyết định về giải quyết vụ án của Tòa án nhân dân (gồm cả các vụ án lao động và vụ án hành chính về BHXH), có rất nhiều trường hợp vụ án được đình chỉ giải quyết vì lý do nguyên đơn rút đơn khởi kiện và các trường hợp công nhận sự thỏa thuận giữa các đương sự. Điều này cho thấy hoạt động hòa giải, đối thoại của Tòa án tiền tố tụng và hòa giải, đối thoại trong tố tụng đang phát huy hiệu quả tốt.

Thứ ba, chất lượng giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án ngày càng được đảm bảo, số lượng các bản án phải xét xử phúc thẩm, tái thẩm, giám đốc thẩm có xu hướng giảm. Chất lượng giải quyết các vụ án lao động đã được nâng lên, các thẩm phán giải quyết vụ án lao động nhận được sự quan tâm của TAND tối cao thông qua công tác tập huấn nghiệp vụ, công tác trao đổi, rút kinh nghiệm hằng năm. Bên cạnh đó, TAND tối cao đã chỉ đạo các Tòa án quan tâm làm tốt công tác phối hợp với các cơ quan liên quan khi xây dựng hồ sơ vụ án, thu thập đầy đủ chứng cứ cần thiết nhằm đảm bảo giải quyết vụ án đúng quy định của pháp luật; tiếp tục thực hiện nghiêm chỉnh các Chỉ thị Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác giải quyết các vụ án hành chính, vụ án dân sự; làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng chuyên sâu về kỹ năng xét xử án hành chính cho các Thẩm phán; tăng cường công tác giám đốc, kiểm tra để kịp thời rút kinh nghiệm các sai sót nghiệp vụ, cũng như tổng hợp những khó khăn, vướng mắc từ đó kịp thời hướng dẫn áp dụng thống nhất pháp luật.

Chính vì thế, đa số tranh chấp BHXH được giải quyết tại Tòa án đều được tiến thành nhanh chóng, kịp thời, tuân thủ đúng quy định của pháp luật và đảm bảo được quyền và lợi ích của các bên chủ thể.

Những năm gần đây, TAND đã chủ động phối hợp với Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam ký kết chương trình phối hợp công tác giữa TAND tối cao và Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam, giai đoạn 2023 – 2028, trong đó chú trọng vào việc trao đổi thông tin về tình hình xét xử các vụ án lao động; các vướng mắc, khó khăn trong quá trình khởi kiện vụ án lao động, thiết lập kênh trao đổi, thông tin hoạt động, kết quả công tác của mỗi bên, trao đổi cấp chuyên viên và cấp lãnh đạo về tình hình các đơn vị, doanh nghiệp thực hiện pháp luật lao động trên địa bàn để tham vấn, đưa ra các giải pháp kịp thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động cũng như thực hiện tốt các nhiệm vụ của Tòa án trong việc giải quyết các tranh chấp về lao động nói chung và lĩnh vực BHXH nói riêng.

Ngoài ra, với sự nỗ lực và phối hợp của cán bộ công đoàn, những TCLĐ về BHXH của NLĐ ở một số địa phương được giải quyết, góp phần đảm bảo quyền lợi của NLĐ. Cụ thể, vào ngày 28/11/2019, Tòa án nhân dân quận Liên Chiểu, Tp Đà Nẵng đã kết thúc việc xét xử vụ án TCLĐ liên quan đến BHXH của 196 NLĐ với Công ty TNHH

một thành viên TBO VINA. Theo đó, Tòa án tuyên chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn, buộc công ty phải chuyển trả tiền nợ BHXH của NLĐ hơn 6 tỷ đồng. Đây là kết quả của hơn một năm nỗ lực tư vấn, hỗ trợ và tập hợp hồ sơ khởi kiện của Liên đoàn lao động Thành phố Đà Nẵng và Công đoàn Khu Công nghệ cao và các KCN Đà Nẵng⁴⁰.

Thứ tư, việc giải quyết khiếu nại về BHXH trong những năm gần đây đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền lợi của người tham gia, thụ hưởng các chế độ BHXH.

Theo Báo cáo kết quả công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo của Vụ Thanh tra – kiểm tra, BHXH Việt Nam, trong 03 năm 2020, 2021, 2022, số lượng khiếu nại về BHXH trong những năm gần đây có xu hướng giảm, hạn chế được việc công dân phải đi lại nhiều lần, tái khiếu, có thể dẫn chứng qua bảng số liệu sau:

Năm	Tổng số đơn tiếp nhận	Số đơn khiếu nại	Số đơn đã giải quyết	Tỷ lệ giải quyết
Năm 2020	2.847	159	144	90,6 %
Năm 2021	2.451	96	88	91,7%
Năm 2022	1.865	79	77	97,5%

Bảng 2: Số liệu khiếu nại và giải quyết khiếu nại của BHXH Việt Nam

(Nguồn: Vụ thanh tra – kiểm tra, BHXH Việt Nam)

Qua bảng số liệu trên, có thể thấy, tổng số đơn thư (gồm đơn khiếu nại, đơn tố cáo, đơn kiến nghị - phản ánh) mà ngành BHXH nhận được giảm dần qua các năm. Trong số đó, số đơn khiếu nại chiếm tỷ lệ khá nhỏ. Năm 2020, số đơn khiếu nại là 159/2847 đơn, chiếm tỷ lệ 5,6% tổng số đơn, năm 2021, số khiếu nại giảm còn 96/2451, chiếm 3,9% tổng số đơn, năm 2022, số đơn khiếu nại giảm rõ rệt còn 76/1865 (4%). Tỷ lệ đơn khiếu nại được giải quyết cũng tăng đều qua các năm. Điều này cho thấy chất lượng giải quyết khiếu nại đã từng bước được nâng cao.

⁴⁰ <https://dantri.com.vn/phap-luat/nguoi-lao-dong-thanh-kien-doanh-nghiep-no-bhxh>

Thông qua việc giải quyết khiếu nại, tố cáo đã góp phần đảm bảo quyền lợi cho người tham gia, thụ hưởng các chế độ BHXH; đồng thời, qua đó phát hiện số tiền hưởng sai quy định phải thu hồi về quỹ BHXH là 3.447.890.868 đồng

Cơ quan BHXH và các cơ quan có thẩm quyền giải quyết khiếu nại về BHXH luôn chú trọng tổ chức làm việc trực tiếp với người khiếu nại để nắm rõ tâm tư, nguyện vọng, mục đích, yêu cầu của công dân; trong trường hợp ý kiến của công dân còn mâu thuẫn với kết quả xác minh thì tổ chức đối thoại để cùng trao đổi, thảo luận trên cơ sở tôn trọng yêu cầu chính đáng của công dân và đảm bảo tuân thủ các quy định của pháp luật; kết hợp công tác dân vận với tuyên truyền, giải thích, thuyết phục người khiếu nại; thực hiện các quy định về chế độ, chính sách BHXH, tranh thủ và phát huy vai trò lãnh đạo, chỉ đạo của các cấp ủy Đảng, phối hợp có hiệu quả với các Bộ, Ban, ngành, cơ quan, đơn vị từ Trung ương đến địa phương để tập trung chỉ đạo giải quyết kịp thời, chặt chẽ, khách quan, dứt điểm, thấu tình đạt lý, đúng quy định của pháp luật, đảm bảo quyền lợi chính đáng của công dân, hạn chế việc chuyển hóa từ kiến nghị phản ánh sang khiếu nại, tố cáo; do đó tỷ lệ xử lý, giải quyết khiếu nại hàng năm của cơ quan BHXH luôn đạt trên 97%. Nhìn chung, đơn khiếu nại thuộc thẩm quyền được giải quyết bảo đảm về thời hạn, các quyết định giải quyết khiếu nại cơ bản đã được thực hiện theo quy định. Hằng năm, cán bộ thực hiện công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại thường xuyên được tập huấn, bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ tiếp công dân, giải quyết đơn thư khiếu nại, tố cáo

3.3.3. Những hạn chế còn tồn tại trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Bên cạnh những thành tựu đáng ghi nhận trong công tác giải quyết tranh chấp về BHXH đã đạt được như đã nêu ở phần trên, việc giải quyết tranh chấp về BHXH hiện nay vẫn còn những điểm hạn chế cần khắc phục trong thời gian tới.

Thứ nhất, hạn chế trong hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH qua hòa giải viên lao động, trọng tài lao động: trong những năm qua, việc giải quyết tranh chấp về BHXH qua HGVLD và HĐTTLD chưa thực sự phát huy được hiệu quả. Tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ là tranh chấp không bắt buộc phải thông qua giải quyết tại HGVLD theo quy định tại Điều 188 BLLĐ 2019, do đó khi tranh chấp xảy ra, các chủ thể thường không lựa chọn HGVLD để giải quyết. Hoạt động hòa giải TCLĐ thời

gian vừa qua cũng đặt ra một số vấn đề cần giải quyết, cụ thể: Vai trò của Hòa giải viên mới chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động một cách tích cực, chủ động để phòng ngừa tranh chấp xảy ra; Yêu cầu chung của thiết chế hòa giải là phải bảo đảm tính độc lập, trung lập nhưng hiện nay 100% đội ngũ Hòa giải viên hoạt động kiêm nhiệm. Nhiều Hòa giải viên được bổ nhiệm chính là cán bộ của các tổ chức đại diện của chính các bên tranh chấp, không bảo đảm tính khách quan, trung lập, ảnh hưởng đến niềm tin của các bên tranh chấp đối với các Hòa giải viên; Mạng lưới Hòa giải viên mới chỉ quy định bố trí theo từng tỉnh, chưa có sự quản lý, kết nối thống nhất từ trung ương tới địa phương; Chế độ chính sách còn thấp, các hỗ trợ về địa điểm, phương tiện, kinh phí làm việc của địa phương rất hạn chế, không thu hút được nguồn nhân lực tham gia.

Về trọng tài lao động, mặc dù BLLĐ 2019 hiện hành đã mở rộng thẩm quyền của HĐTTLĐ khi có thể giải quyết mọi TCLĐ cá nhân, tập thể về quyền, lợi ích trong đó có tranh chấp về BHXH, nhưng quyết định của Ban trọng tài không được đảm bảo thi hành bởi biện pháp cưỡng chế của cơ quan nhà nước. Vì thế, trường hợp một trong hai bên không tuân thủ phán quyết của HĐTTLĐ thì các bên vẫn phải tiếp tục yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết. Bên cạnh đó, trước khi BLLĐ 2019 ra đời, HĐTT không có thẩm quyền giải quyết TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể về quyền, do đó, giải quyết tranh chấp về BHXH bằng HĐTT còn chưa phổ biến trong giai đoạn hiện nay.

Thứ hai, hạn chế trong quá trình xét xử các vụ án lao động, vụ án hành chính về BHXH tại TAND: vẫn tồn tại một số bản án sơ thẩm, phúc thẩm bị Tòa án cấp phúc thẩm thậm chí có trường hợp bị Tòa án cấp trên tuyên hủy do xét xử sai, một số vụ án đã phải tổ chức rút kinh nghiệm (Xem thêm tại Phụ lục số 03). Qua nghiên cứu các vụ tranh chấp về BHXH trong những năm gần đây cho thấy, TAND các cấp còn một số sai sót về việc đưa ra nhận định chưa đúng quy định của pháp luật; xem xét, đánh giá chứng cứ chưa đầy đủ, toàn diện; xác định đối tượng bị khởi kiện chưa chính xác... Cụ thể như sau:

- Trong quá trình xét xử vụ án về BHXH, nhận định, quyết định trong một số bản án của tòa án không đúng với quy định pháp luật hiện hành, không phù hợp với tình tiết

khách quan của vụ án làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự. Ví dụ 1, vụ tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa Bà Phan Thị M L và Công ty V. Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên xử: Buộc Công ty V phải trả cho bà L số tiền bảo hiểm xã hội và Tiền bảo hiểm y tế là không đúng với quy định của pháp luật. Theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 6 BLLĐ năm 2012 quy định NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về BHXH, BHYT. Trách nhiệm của NSDLĐ là lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ BHXH, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, đóng BHXH theo quy định và hằng tháng trích từ tiền lương của NLĐ theo quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH. Như vậy Công ty V là NSDLĐ thì phải có nghĩa vụ truy đóng BHXH, BHYT cho bà L và nộp cho cơ quan BHXH theo quy định của BLLĐ và Luật BHXH, bà L không được nhận số tiền BHXH, BHYT như nội dung bản án sơ thẩm đã tuyên. Do vậy HĐXX phúc thẩm đã buộc Công ty V phải thực hiện truy đóng BHXH, BHYT cho bà L. (Xem thêm tại phụ lục 3.2).

Ví dụ 2, vụ việc khởi kiện Quyết định hành chính trong lĩnh vực chi trả các chế độ BHXH của ông Lê Hồng S và BHXH tỉnh C. Theo đó, Ông S hưởng chế độ hưu trí từ 04/2012. Tháng 11/2015 ông S bị bắt về tội Lừa đảo chiếm đoạt tài sản, bị tuyên phạt 09 năm tù, thời hạn tù tính từ ngày 18/11/2015. Ngày 26/4/2017, BHXH tỉnh C ra Quyết định số 134/QĐ-BHXH về việc tạm dừng hưởng chế độ BHXH hàng tháng của ông S. Ông S cho rằng Quyết định này không đúng quy định của Luật BHXH 2014 nên đã yêu cầu TAND hủy Quyết định trên. Trong bản án hành chính sơ thẩm, TAND tỉnh C đã tuyên xử bác yêu cầu khởi kiện của ông S. Tại bản án hành chính phúc thẩm số, TAND cấp cao tại Hà Nội đã chấp nhận kháng cáo của ông S và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh C, sửa toàn bộ bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S và hủy Quyết định số 134/QĐ-BHXH của Giám đốc BHXH tỉnh C. Trong vụ việc trên, Tòa án nhân dân tỉnh C đã có vi phạm trong việc đánh giá tài liệu, chứng cứ và sai lầm trong việc áp dụng pháp luật đã tuyên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông S, gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự. (Xem thêm tại phụ lục 3.7)

- Còn tồn tại một số trường hợp Tòa án vi phạm về thủ tục tố tụng như xác định đối tượng khởi kiện, thời hiệu khởi kiện, các yêu cầu khởi kiện trong vụ án. Ví dụ 1,

trong vụ việc Công ty T ở thành phố C, tỉnh Khánh Hòa khởi kiện Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố C – ông Nguyễn Văn V. Quá trình giải quyết, Tòa án sơ thẩm không xác định Bảo hiểm xã hội Thành phố C tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không đảm bảo theo quy định tại Điều 53, Điều 55 Luật TTHC. Mặt khác, Bảo hiểm xã hội thành phố C không được Tòa cấp sơ thẩm xác định là đương sự trong vụ án nhưng lại tuyên xử: không chấp nhận yêu cầu của người khởi kiện đối với người bị kiện là BHXH thành phố C là không đúng. Ngoài các nội dung trên, Tòa án cấp sơ thẩm còn một số vi phạm thủ tục tố tụng như sau: Từ khi thụ lý vụ án cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 20/9/2022), Tòa án cấp sơ thẩm đều xác định người bị kiện là BHXH thành phố C. Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 20/9/2022, Tòa án tạm ngừng phiên tòa để tiến hành kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và đối thoại, Tòa án cấp sơ thẩm xác định lại người bị kiện là Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố C nhưng không thông báo thay đổi tư cách tham gia tố tụng của người bị kiện là không đúng với quy định của Luật TTHC năm 2015. Bản án sơ thẩm nhận định Tòa án đã yêu cầu người khởi kiện bổ sung đơn khởi kiện để xác định tư cách người bị kiện, nhưng hồ sơ vụ án không có tài liệu nào thể hiện Tòa án cấp sơ thẩm đã có Thông báo yêu cầu người khởi kiện bổ sung đơn khởi kiện. Tại Giấy ủy quyền ngày 29/11/2021, người bị kiện, ông Nguyễn Văn V - Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố Chỉ ủy quyền cho ông Lê Thanh M - Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội Thành phố C tham dự phiên họp ghi nhận kết quả hòa giải về việc khởi kiện VAHC giữa Công ty T và BHXH thành phố C mà không ủy quyền cho ông Lê Thanh M tham gia tố tụng. Tuy nhiên trong quá trình giải quyết vụ án, tại các phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, tại các phiên đối thoại và trong các quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông Lê Thanh M là đại diện theo ủy quyền của người bị kiện là không đúng. (Xem thêm tại phụ lục 3).

Ví dụ 2, vụ việc Bà Nguyễn Thị X khiếu nại Quyết định của BHXH tỉnh HG. Nội dung vụ việc như sau: Ngày 29/05/1997, BHXH tỉnh HG ban hành Quyết định số 119/BHXH-CĐCS và Quyết định số 120/BHXH-CĐCS (Quyết định số 120) về việc thu hồi sổ bảo hiểm xã hội của bà Nguyễn Thị X, đồng thời yêu cầu bà Nguyễn Thị X hoàn trả lại số tiền đã lĩnh từ khi nghỉ hưu (tháng 10/1993 đến 31/5/1997) cho BHXH tỉnh H

Sau đó, Bà Nguyễn Thị X đề nghị BHXH tỉnh HG trả lời lý do tại sao bà không tiếp tục được hưởng lương hưu. Ngày 04/10/2012, BHXH tỉnh HG đã ban hành Công văn số 600/BHXH-KT trả lời bà Nguyễn Thị X đã xin nghỉ thôi việc và được hưởng trợ cấp một lần. Tại đơn khởi kiện vụ án hành chính của bà Nguyễn Thị X cho rằng, ngày 11/04/2018, bà mới biết được Công văn số 600. Do vậy, bà yêu cầu hủy Quyết định số 120; Công văn số 600; đồng thời yêu cầu BHXH tỉnh HG bồi thường số tiền lương hưu chưa được hưởng từ 06/1997 đến nay. Ngày 10/12/2019, TAND tỉnh HG ra Quyết định đình chỉ giải quyết VAHC sơ thẩm với lý do Công văn số 600 của BHXH tỉnh HG là văn bản hành chính thông thường, không thuộc đối tượng khởi kiện vụ án hành chính. Tuy nhiên, Công văn số 600/BHXH-KT của BHXH tỉnh HG là văn bản trả lời đơn, có nội dung khẳng định việc khiếu nại của bà X là không đúng, làm ảnh hưởng tới quyền, lợi ích hợp pháp của người khiếu nại, do vậy, là đối tượng khởi kiện trong vụ án hành chính. Tòa án cấp sơ thẩm xác định Công văn số 600 là văn bản hành chính thông thường và ra Quyết định đình chỉ giải quyết vụ án là không chính xác. Bà X còn khởi kiện Quyết định số 120 và yêu cầu bồi thường số tiền lương hưu từ tháng 06/1997 đến nay, tuy nhiên, cấp sơ thẩm không xem xét đến quyết định này là chưa giải quyết hết yêu cầu của người khởi kiện. Bên cạnh đó, bà X cho rằng ở thời điểm 5/1997 bà chưa nhận được quyết định và chưa được biết quyết định này về việc thu hồi sổ BHXH của bà và không tiếp tục trả lương hưu cho bà từ tháng 06/1997). Đây là nội dung liên quan đến việc xác định thời hiệu khởi kiện, nhưng chưa được TAND tỉnh HG thu thập, xác minh làm rõ. Từ vi phạm, sai sót của Tòa án cấp sơ thẩm trong việc xác định đối tượng khởi kiện, thời hiệu khởi kiện, các yêu cầu khởi kiện trong vụ án nêu trên, cấp phúc thẩm đã hủy Quyết định đình chỉ giải quyết vụ án để giải quyết lại.

Ví dụ 3, vụ tranh chấp giữa ông Nguyễn Viết N và công ty cổ phần G, thành phố T, tỉnh Quảng Nam. Trong vụ việc này, mặc dù nguyên đơn đã biết việc Công ty cổ phần G thành phố T không đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ năm 2006 nhưng đến ngày 16/10/2012, ông N mới khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội là đã hết thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 167 Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007. Trong trường hợp này Tòa án phải ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 217

Bộ luật TTDS năm 2015 thì mới đúng vì tại Đơn phản tố ngày 11/5/2016 Công ty cổ phần G thành phố T đã có yêu cầu áp dụng thời hiệu. Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm lại giải quyết vụ án là không đúng, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

- Trong một số vụ án về giải quyết tranh chấp về BHXH, Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ hoặc đánh giá chứng cứ chưa đầy đủ để làm rõ bản chất vụ án, sử dụng tài liệu không có giá trị pháp lý làm căn cứ giải quyết... dẫn đến việc đánh giá chứng cứ thiếu khách quan, toàn diện; nhận định, kết luận nội dung vụ việc không đầy đủ, đúng sự thật khác quan, từ đó đưa ra các quyết định giải quyết vụ án không chính xác, gây thiệt hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, tổ chức. Ví dụ, vụ việc ông Nguyễn Công N và BHXH tỉnh BP. Theo đó Trong quá trình BHXH tỉnh BP giải quyết về trường hợp của ông Nguyễn Công N BHXH tỉnh BP đã ban hành 02 quyết định là Quyết định số 146/QĐ-BHXH ngày 24/04/2020 và Quyết định số 02/QĐ-BHXH ngày 08/11/2019 của Giám đốc BHXH tỉnh BP, đều không đúng pháp luật. Theo Điều 193 của Luật TTHC 2015 về thẩm quyền của Hội đồng xét xử quy định khi xem xét những quyết định hành chính bị kiện, thì đồng thời phải xem xét những quyết định hành chính khác, tuy không bị kiện, nhưng có liên quan. Trong vụ án này, về bản chất, quyết định hành chính ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của ông Nguyễn Công N, là quyết định số 02/QĐ-BHXH ngày 08/11/2019 và quyết định này chính là quyết định liên quan trực tiếp đến quyết định số 146/QĐ-BHXH ngày 24/04/2020 (quyết định bị kiện) nhưng khi xem xét, giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Công N, Tòa án cấp sơ thẩm chỉ xem xét, giải quyết về quyết định 146/QĐ-BHXH ngày 24/04/2020 mà không xem xét, giải quyết về quyết định số 02/QĐ-BHXH ngày 08/11/2019. (Xem thêm tại phụ lục 3.5). Ngoài ra, các bản án tại phụ lục 3.3, 3.7 đã nêu ở trên cũng thể hiện hạn chế này của TAND trong việc xét xử vụ án về giải quyết tranh chấp về BHXH.

3.3.4. Nguyên nhân của những hạn chế

Thứ nhất, bất cập trong pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH. Trước hết, Các quy định của pháp luật lao động, BHXH, TTDS và TTHC là một trong những yếu tố quan trọng quyết định đến chất lượng giải quyết tranh chấp về BHXH. Các quy định của Bộ luật lao động 2019, Luật BHXH 2014, Bộ luật TTDS 2015 và Luật TTHC năm 2015 có nhiều điểm chưa đồng bộ và thống nhất gây khó khăn, vướng mắc

trong việc giải quyết tranh chấp về BHXH, từ khiếu nại, hòa giải, trọng tài đến các thủ tục tố tụng từ khi thụ lý cho đến khi thi hành bản án, quyết định của Tòa án. Một số khái niệm còn chưa được làm rõ như “tranh chấp về BHXH”, “hành vi hành chính về BHXH”, “Quyết định hành chính về BHXH”, “hành vi về BHXH”, “Quyết định về BHXH”, “trốn đóng BHXH”, “chậm đóng BHXH” chưa được giải thích cụ thể dẫn đến việc xác định tranh chấp và quá trình giải quyết tranh chấp còn gặp nhiều khó khăn, vướng mắc. Bên cạnh đó, chính sách, pháp luật về BHXH tuy đã đạt được sự tiến bộ nhất định nhưng nhìn chung vẫn còn bất cập, vướng mắc, nhất là những nội dung liên quan đến xác định đối tượng tham gia BHXH bắt buộc, xác định mức tiền lương, tiền công, cộng dồn thời gian tính đóng BHXH, điều kiện hưởng các chế độ BHXH.... chưa phù hợp, không nhất quán dẫn đến tình trạng gây lúng túng cho Tòa án trong giải quyết tranh chấp.

Thứ hai, bất cập trong phân định thẩm quyền Tòa án theo lãnh thổ. Hiện nay, thẩm quyền xét xử của các Tòa án được tổ chức vừa theo lãnh thổ, vừa theo tính chất các vụ việc và thủ tục giải quyết, xét xử các vụ án. Theo quy định của pháp luật tố tụng, Tòa án cấp huyện có thẩm quyền xét xử sơ thẩm, các Tòa án cấp trên đều có thẩm quyền xét xử hỗn hợp hoặc vừa phúc thẩm, vừa giám đốc thẩm như của Tòa án cấp cao. Bên cạnh đó, Tòa án nhân dân cấp huyện có thẩm quyền xét xử sơ thẩm các vụ án hình sự, dân sự, kinh doanh - thương mại, tuyên bố phá sản, lao động, hôn nhân - gia đình, hành chính nên đội ngũ Thẩm phán giải quyết tranh chấp về BHXH tại Tòa án nhân dân cấp huyện không phải là Thẩm phán chuyên trách mà là Thẩm phán giải quyết tất cả các loại án. Vì thế, trình độ chuyên môn của thẩm phán cấp huyện có thể không chuyên sâu, thường gặp khó khăn trong việc giải quyết vụ án phức tạp về BHXH.

Thứ ba, đội ngũ nhân lực ngành Tòa án còn nhiều hạn chế, chưa đảm bảo cho việc giải quyết hiệu quả các tranh chấp hành chính trong lĩnh vực đất đai. Trước hết, đội ngũ Thẩm phán, thư ký tòa, hội thẩm nhân dân chưa đủ đáp ứng yêu cầu để có thể giải quyết khối lượng tranh chấp lớn như hiện nay. Tính năm 2021, tổng số biên chế tòa án các cấp có 13.188 người⁴¹. Cơ cấu đội ngũ công chức Tòa án nhân dân các cấp còn thiếu

⁴¹ <https://www.anninhthudo.vn/bien-che-toa-an-con-thieu-1-780-nguoi-so-voi-bien-che-duoc-giao-post484330.antd>

một số chức danh tư pháp, nhất là Thẩm phán trung cấp. Một số tòa án địa phương (nhất là miền núi, vùng sâu, vùng xa) luôn trong tình trạng thiếu cán bộ, thẩm phán nhưng công tác luân chuyển, điều động cán bộ đến công tác tại đây còn gặp khó khăn do không có nhà công vụ và chính sách hỗ trợ cho việc luân chuyển, điều động. Bên cạnh đó, chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức ngành tòa án không ngừng được cải thiện nhưng chất lượng về trình độ chuyên môn ở các thẩm phán vẫn đang còn thấp, phổ biến hiện nay vẫn là trình độ đại học (Xem thêm Phụ lục 04). Đặc biệt, cơ cấu giữa Thẩm phán và Thư ký chưa hợp lý. Tình trạng thiếu thư ký nghiệp vụ tại các Tòa án quận huyện, một số thư ký kiêm nhiệm công tác khác hoặc phải giúp việc cho nhiều Thẩm phán rất phổ biến hiện nay

Thứ tư, với những đặc thù và vị trí pháp lý của BHXH Việt Nam, việc áp dụng một số quy định về giải quyết Khiếu nại theo Luật Khiếu nại và Luật BHXH còn gặp một số vướng mắc. Cụ thể như sau:

- Theo quy định tại Điều 119 Luật BHXH, đối với khiếu nại quyết định, hành vi về BHXH, cơ quan BHXH chỉ có thẩm quyền giải quyết lần đầu. Tuy nhiên, Luật BHXH không giải thích và phân biệt rõ khái niệm “quyết định hành chính, hành vi hành chính về BHXH” và “quyết định, hành vi về BHXH” dẫn đến khó khăn, vướng mắc trong việc phân loại khiếu nại và xác định thẩm quyền giải quyết khiếu nại về BHXH.

- Do cơ quan BHXH chỉ được giao chức năng thanh tra chuyên ngành đóng BHXH, không có thẩm quyền xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực giải quyết, chi trả các chế độ BHXH nên khi phát hiện các hành vi sai phạm, hưởng sai chế độ BHXH thông qua công tác giải quyết khiếu nại, cơ quan BHXH chỉ có quyền yêu cầu đối tượng hoàn trả số tiền hưởng sai và kiến nghị cấp có thẩm quyền xử lý, trong khi đó việc thu hồi về quỹ BHXH số tiền hưởng sai chế độ rất chậm được khắc phục hoặc không thể thực hiện. Theo đó đã thiếu tính chủ động, không đủ sức răn đe, không có chế tài đủ mạnh để ngăn chặn kịp thời các hành vi VPPL, đặc biệt đối với các hành vi trục lợi quỹ BHXH, ảnh hưởng đến việc quản lý quỹ BHXH.

- Nội dung khiếu nại về thời gian công tác tính hưởng BHXH giai đoạn trước năm 1995, cần có sự phối hợp với NSDLĐ nhưng khi phát sinh khiếu nại, NLĐ, NSDLĐ không thể cung cấp đầy đủ hồ sơ, các giấy tờ tài liệu có liên quan, vì vậy trong quá trình

giải quyết KNTC thường xuyên phải xin ý kiến các cơ quan nhà nước có thẩm quyền liên quan, làm kéo dài thời gian giải quyết khiếu nại.

- Sự phối hợp giữa cơ quan BHXH và các cơ quan chức năng, chính quyền tại một số địa phương có nơi, có lúc chưa chặt chẽ, hiệu quả; một số vụ việc cơ quan BHXH xin ý kiến nhưng các cơ quan, Ban, ngành hữu quan chưa kịp thời trả lời, hướng dẫn, thậm chí chưa thống nhất về quan điểm giải quyết, áp dụng pháp luật, chưa trao đổi, bàn bạc thấu đáo làm ảnh hưởng thời hạn, hiệu quả giải quyết khiếu nại, dẫn đến công dân bức xúc, phát sinh khiếu nại vượt cấp.

Thứ năm, ý thức pháp luật và trách nhiệm của người bị kiện, người có quyết định hoặc hành vi bị khiếu nại và những người có thẩm quyền khác trong quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH còn chưa cao. Việc trả lời Thông báo thụ lý vụ án của Tòa án và cung cấp tài liệu chứng cứ cho các chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp cũng rất chậm. Trong nhiều vụ việc, người bị kiện, người có quyết định, hành vi bị khiếu nại cung cấp chứng cứ không đúng thời hạn, không đầy đủ, thậm chí không hợp tác trong việc cung cấp chứng cứ và cũng không trả lời yêu cầu của cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, dẫn đến kéo dài thời gian giải quyết.

Thứ sáu, nhận thức và sự hiểu biết của người dân về phương thức giải quyết tranh chấp về BHXH chưa đầy đủ, đúng đắn, đặc biệt là NLD và những người thụ hưởng BHXH. Người dân ở những vùng sâu, vùng xa còn khá xa lạ với các phương thức giải quyết loại tranh chấp này, nhiều người còn có tâm lí ngại va chạm và khiếu nại, kiện tụng NSDLĐ và cơ quan nhà nước dẫn đến việc giải quyết tranh chấp có thể kéo dài, vượt cấp.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Pháp luật hiện nay về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH cơ bản đã điều chỉnh được mối quan hệ này trong xã hội, tuy nhiên vẫn còn nhiều điểm bất cập ảnh hưởng không nhỏ đến hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH trong thực tế. Chẳng hạn như: thiếu căn cứ để xác định tranh chấp, cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH khá phức tạp, một số quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp còn chưa phù hợp với thực tiễn.

Việc giải quyết tranh chấp về BHXH trong thực tiễn đã đạt được những thành tựu đáng kể như số đơn khiếu nại về BHXH giảm dần, hoạt động giải quyết khiếu nại đạt chất lượng ngày càng tốt hơn, tỷ lệ vụ việc được giải quyết tại Tòa được tăng lên; số lượng bản án phải hủy, sửa ngày càng giảm dần... Tuy nhiên, quá trình giải quyết tranh chấp vẫn còn một số vướng mắc như: chất lượng giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án ngày càng được đảm bảo, việc giải quyết khiếu nại hành chính về BHXH trong những năm gần đây đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền lợi của người tham gia, thụ hưởng các chế độ BHXH, việc giải quyết tranh chấp về BHXH qua HGVLD và HĐTTLD chưa thực sự phát huy được hiệu quả, vẫn tồn tại một số bản án sơ thẩm, phúc thẩm bị Tòa án cấp phúc thẩm thậm chí có trường hợp bị Tòa án cấp trên tuyên hủy do xét xử sai, một số vụ án đã phải tổ chức rút kinh nghiệm, một số vụ án về giải quyết tranh chấp về BHXH, Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ hoặc đánh giá chứng cứ chưa đầy đủ để làm rõ bản chất vụ án, sử dụng tài liệu không có giá trị pháp lý làm căn cứ giải quyết...

Những bất cập nêu trên sẽ gây ra tình trạng tranh chấp diễn biến phức tạp và ảnh hưởng đến hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH. Do đó, cần phải tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH, bên cạnh đó cần phải nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể trong quan hệ BHXH để góp phần đưa các quy định của pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH đi vào đời sống thực tế nhằm xây dựng QHLD phát triển hài hòa, ổn định, tiên bộ, phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

CHƯƠNG 4: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ TRANH CHẤP VÀ GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP VỀ BẢO HIỂM XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM

4.1 Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Để các tranh chấp về BHXH được giải quyết triển để, làm giảm tỷ lệ tranh chấp trong thời gian tới, các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp cần đáp ứng những yêu cầu sau:

4.1.1 Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH cũng như mọi hoạt động có chủ đích khác của con người đều cần đến sự định hướng để đạt được các mục đích đã đề ra. Ở Việt Nam, Đảng Cộng sản là lực lượng duy nhất lãnh đạo Nhà nước và xã hội, mọi đường lối, chủ trương và chính sách của Đảng đều quyết định đến tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội. Do đó, việc xây dựng và thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp về BHXH không thể tách rời sự lãnh đạo của Đảng.

Trong xây dựng và thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp về BHXH phải thể chế hóa được chủ trương, đường lối, quan điểm về tư pháp và cải cách tư pháp được xác định trong các Nghị quyết, Văn kiện của Đảng. Việc xây dựng pháp luật giải quyết tranh chấp về BHXH cần phải dựa trên mục tiêu cải cách tư pháp mà các văn kiện của Đảng đã xác định, đó là “xây dựng nền tư pháp trong sạch, vững mạnh, dân chủ, nghiêm minh, bảo vệ công lý, từng bước hiện đại, phục vụ nhân dân, phụng sự Tổ quốc Việt Nam xã hội chủ nghĩa”.

Nghị quyết số 28-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương khoá XII về cải cách chính sách BHXH đã đặt ra yêu cầu phải hoàn thiện hệ thống chính sách, pháp luật về BHXH, trong đó có các quy định về xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp về BHXH tại mục 2, Phần IV của Nghị quyết ghi nhận: “*Hoàn thiện các chế tài xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, nhất là đối với các hành vi trốn đóng, nợ đóng, trục lợi bảo hiểm xã hội theo hướng cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội có thẩm quyền xử phạt các doanh nghiệp trốn đóng, nợ đóng,*

gian lận, trục lợi bảo hiểm xã hội; đồng thời, các doanh nghiệp và người lao động có quyền khiếu nại, hoặc khởi kiện cơ quan quản lý nhà nước và cơ quan quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội nếu phát hiện có sai phạm trong thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội”.

Nghị quyết 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới cũng đưa ra mục tiêu, giải pháp: *“kịp thời phát hiện, ngăn chặn, xử lý nghiêm hành vi trục lợi chính sách, vi phạm pháp luật.... và bảo đảm quyền lợi hợp pháp cho người lao động”.*

Hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH phải thấm nhuần mục tiêu *“xây dựng và hoàn thiện nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa của nhân dân, do nhân dân và vì nhân dân”* mà Đảng đã đặt ra; nhằm bảo vệ và thực thi công lý, xét xử công bằng, minh bạch, dân chủ, theo tinh thần độc lập, khách quan dựa trên các nguyên tắc, chuẩn mực pháp luật; tôn trọng và bảo đảm thực hiện các quyền và lợi ích hợp pháp của công dân trong quản lý hành chính nhà nước nói chung và trong lĩnh vực đất đai nói riêng. Khi tranh chấp về BHXH xảy ra, các chủ thể có thể bị ảnh hưởng về quyền và lợi ích, đặc biệt là người lao động và những người thụ hưởng khác. Quyền lợi BHXH liên quan mật thiết đến đời sống của họ, giải quyết các khoản chi phí cho họ khi rơi vào hoàn cảnh bị mất hoặc thâm hụt thu nhập. Do đó, giải quyết tranh chấp về BHXH cũng chính là bảo vệ thu nhập, bảo vệ quyền lợi của các chủ thể trong quan hệ BHXH. Giải quyết tốt các tranh chấp về BHXH góp phần không nhỏ vào việc thực hiện chính sách an sinh xã hội, từ đó củng cố lòng tin của nhân dân đối với Đảng và Nhà nước

4.1.2 Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam

Những năm gần đây, tình hình quốc tế biến động trong bối cảnh hậu COVID-19 đã ảnh hưởng tới phần lớn các quốc gia trên thế giới trên hầu hết các lĩnh vực kinh tế - xã hội, trên các phương diện như sản xuất, kinh doanh, tiêu dùng, chăm sóc y tế, lao động - việc làm... Thực tế này cũng tác động không nhỏ tới nền kinh tế Việt Nam, trong đó đáng kể là sự sụt giảm sản xuất của các doanh nghiệp (nhất là doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài) do nhu cầu tiêu dùng tại các thị trường lớn và truyền thống giảm mạnh, cùng những gia tăng về chi phí nguyên liệu, nhiên liệu..., gây ra nhiều khó khăn

và thách thức cho cả doanh nghiệp và người lao động. Tình trạng các doanh nghiệp phải cắt giảm lao động có chiều hướng tăng trong các tháng cuối năm, dẫn đến hàng trăm nghìn lao động bị mất việc làm hoặc phải giảm giờ làm (kể cả tạm thời hay chính thức mất việc). Trong tình huống đột ngột rơi vào hoàn cảnh thất nghiệp do những khó khăn từ phía doanh nghiệp (khác với trường hợp ốm đau, tai nạn lao động...), người lao động rõ ràng buộc phải từ bỏ những kế hoạch đã định và cũng khó có thể ngay lập tức đổi phó được với những rủi ro kéo theo khi mất đi công việc và nguồn thu nhập chính. Hệ thống ASXH tại Việt Nam đang bước sang một giai đoạn phát triển mới, do tác động từ cách mạng công nghiệp 4.0 và quá trình tự do dịch chuyển lao động trong khu vực. Đối với Việt Nam, dự báo trong những năm tới, lực lượng lao động tăng bình quân hằng năm 1,28%, tương ứng 723 nghìn người/năm. Quy mô lực lượng lao động tăng từ 55,54 triệu người (năm 2016) lên 62 triệu người (năm 2025)⁴². Để đáp ứng nhu cầu việc làm cho người lao động, hằng năm, nền kinh tế cần tạo thêm khoảng 650 nghìn việc làm và chuyển dịch cơ cấu lao động.

Ngoài ra, khi Việt Nam tăng cường hội nhập vào kinh tế quốc tế, dòng dịch chuyển lao động từ Việt Nam ra nước ngoài và từ nước ngoài vào Việt Nam cũng sẽ tăng. Nhu cầu của các nhóm đối tượng này về nhu cầu đảm bảo ASXH nói chung và BHXH nói riêng là tất yếu. Theo báo cáo của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, bình quân mỗi năm (trước năm ảnh hưởng tiêu cực của đại dịch COVID-19) Việt Nam có khoảng 110 000 người ra nước ngoài làm việc, chiếm từ 7 đến 10% tổng số việc làm giải quyết hàng năm cho người lao động Việt Nam. Số lao động nước ngoài được cấp phép làm việc tại Việt Nam tính đến tháng 3 năm 2022 là 100 000 người⁴³. Lao động di cư quốc tế ở Việt Nam rất phức tạp và đa dạng với nhiều kênh di cư và nhiều loại hình di cư lao động khác nhau.

⁴²Bài viết: Tăng cường hội nhập quốc tế trong lĩnh vực an sinh xã hội (<http://mod.gov.vn/vn/loi-dung/sa-cdcs/sa-cdcs-tt/fa6b0f2b-8e81-4756-8098-bc58fc92930>) đăng tải trên Cổng thông tin điện tử Bộ quốc phòng, truy cập ngày 18/9/2018

⁴³Tài liệu: Khoảng trống về số liệu trong thống kê lao động di cư quốc tế ở Việt Nam(<https://www.gso.gov.vn/wp-content/uploads/2023/01/Data-gaps-report-vie-14h-30.12-web.pdf>) đăng tải trên website của Tổng cục thống kê, truy cập ngày 10/01/2024

Chính vì vậy, nên ở nước ta, trong lĩnh vực BHXH, luôn tiềm ẩn nhiều nguy cơ phát sinh tranh chấp hành chính giữa các chủ thể. Ngoài ra, nền kinh tế thị trường cũng làm nảy sinh nhiều dạng tranh chấp phi truyền thống, các tranh chấp về BHXH chưa từng có trong tiền lệ sẽ ngày càng gia tăng; một bộ phận người dân có tư tưởng đặt yếu tố lợi ích vật chất lên hàng đầu càng khiến cho tranh chấp về BHXH càng phức tạp, gay gắt hơn. Vì vậy, đòi hỏi khi có xung đột về lợi ích giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH cần có cơ chế giải quyết tranh chấp khách quan, công bằng và hiệu quả. Muốn đạt được điều này, trước hết cần hoàn thiện pháp luật BHXH, pháp luật lao động, pháp luật tố tụng dân sự, pháp luật về khiếu nại, pháp luật về tố tụng hành chính và tổ chức hoạt động của hòa giải viên lao động, trọng tài lao động, các chủ thể giải quyết khiếu nại và tòa án nhân dân, làm căn cứ pháp lý để giải quyết tranh chấp về BHXH đúng pháp luật, đảm bảo hài hòa lợi ích của các chủ thể quan hệ BHXH, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước. Do đó, việc sửa đổi các quy định của pháp luật để phòng ngừa, dự báo trước các kịch bản tranh chấp về BHXH là cần thiết và phải được chú trọng.

Trong Chiến lược cải cách tư pháp, Đảng đã xác định “*Cải cách tư pháp phải kế thừa truyền thống pháp lý dân tộc, những thành tựu đã đạt được của nền tư pháp xã hội chủ nghĩa Việt Nam: tiếp thu có chọn lọc những kinh nghiệm của nước ngoài phù hợp với hoàn cảnh nước ta và yêu cầu chủ động hội nhập quốc tế; đáp ứng được xu thế phát triển của xã hội trong tương lai*”. Muốn đạt được hiệu quả như vậy, một trong những giải pháp thiết thực là nghiên cứu kinh nghiệm quốc tế, từ đó đề xuất những bài học, giải pháp riêng cho hoàn cảnh cụ thể của Việt Nam..

Bên cạnh đó, quá trình hội nhập quốc tế cũng đòi hỏi việc giải quyết tranh chấp về BHXH phải thay đổi để phù hợp với những cam kết mà Việt Nam đã ký kết. Cụ thể, sau khi gia nhập Tổ chức thương mại quốc tế (WTO), ký kết Hiệp định Thương mại song phương Việt Nam – Hoa Kỳ, và nhiều Hiệp định thương mại tự do thế hệ mới khác, trong đó đặt ra những yêu cầu về giải quyết tranh chấp như: bảo đảm các tranh chấp đều được xem xét bởi cơ quan tư pháp; người giải quyết tranh chấp phải độc lập với người bị khiếu kiện; đảm bảo sự tham gia của luật sư trong quá trình giải quyết tranh chấp; thiết lập cơ chế thi hành hiệu quả các phán quyết có hiệu lực; thủ tục giải quyết đơn

giản, nhanh chóng, rõ ràng, không thiên vị và có hiệu quả. Vì vậy, cần tiếp tục hoàn thiện quy định pháp luật về giải quyết tranh về BHXH để cụ thể hóa các yêu cầu này.

4.1.3 Việc hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH phải khắc phục được những bất cập, rút ngắn khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật.

Pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH hiện nay tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, các quy định của pháp luật hiện hành vẫn còn một số bất cập còn tồn tại và kém khả thi, thiếu đồng bộ. Vì vậy, việc giải quyết tranh chấp về BHXH phải phù hợp với những quy định về nguyên tắc về giải quyết tranh chấp lao động được quy định trong Bộ luật Lao động và Luật Tổ tụng dân sự, Luật BHXH và Luật Công đoàn. Sự đồng bộ trong chế định về giải quyết tranh chấp BHXH tạo ra cơ sở vững chắc, bảo đảm hiệu quả hoạt động của công tác giải tranh chấp. Bảo đảm tối đa quyền tự do kinh doanh, quyền tự định đoạt và quyền công dân của các bên trong giải quyết tranh chấp. Tranh chấp BHXH phát sinh từ quan hệ lao động và có ảnh hưởng trực tiếp đến quan hệ lao động. Quá trình hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp BHXH, nhà lập pháp cần tính tới mở rộng phạm vi điều chỉnh của chế định hòa giải. Theo đó, việc giải quyết tranh chấp không chỉ bắt đầu từ thủ tục hòa giải tại Hòa giải viên lao động hay các cơ quan có thẩm quyền khác mà có thể tiến hành ngay tại nơi xảy ra tranh chấp, thông qua cơ chế trung gian hòa giải do các bên tự lựa chọn và tổ chức. Trong trường hợp các bên không tự dàn xếp được mâu thuẫn, việc trung gian hòa giải không có kết quả, tranh chấp đó phải đưa ra giải quyết theo trình tự luật định; dù ở trình tự nào, quyền tự định đoạt của các bên tranh chấp cũng phải được tôn trọng và bảo đảm thực hiện.

Mặt khác, việc giải quyết tranh chấp BHXH hiện chịu chi phối của nhiều lĩnh vực pháp luật khác nhau, chẳng hạn, các VBPL điều chỉnh về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH hiện hành gồm: Bộ Luật Tổ tụng dân sự năm 2015, Luật BHXH năm 2014 và Bộ Luật Lao động năm 2019 và Luật Khiếu nại năm 2011, Luật Tổ tụng hành chính năm 2015.... Do vậy, cần phải đảm bảo tính đồng bộ, thống nhất khi áp dụng các quy định của các bộ luật này để tránh áp dụng không chính xác các quy định, dẫn đến các tranh chấp về BHXH không được giải quyết một cách chính xác, kéo dài thời gian giải quyết và đặc biệt là có thể gây ra những ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền

và lợi ích của các bên chủ thể.

4.1.4 Phù hợp với yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0

Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư (4.0) diễn ra mạnh mẽ buộc các lĩnh vực phải cập nhật liên tục để đáp ứng yêu cầu đổi mới. Trước tình hình đó, ngành BHXH cần đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong các hoạt động nghiệp vụ, trong thanh tra, kiểm tra, giải quyết khiếu nại, tố cáo. Trong lĩnh vực tố tụng, hiện nay các bên đương sự đã sử dụng các dữ liệu điện tử để chứng minh cho yêu cầu của mình cũng như phản đối yêu cầu, toà án cũng sử dụng dữ liệu điện tử làm nguồn chứng cứ để xác định chứng cứ cho việc giải quyết vụ việc. Để sử dụng dữ liệu điện tử làm chứng cứ trong vụ việc cần tuân thủ những yêu cầu nhất định như: Việc thu thập dữ liệu điện tử phải hợp pháp; chứng cứ điện tử được sử dụng làm căn cứ trong quá trình tố tụng phải đảm bảo có liên quan và cần thiết, hợp pháp và tuân thủ các yêu cầu về thủ tục; bảo đảm tính xác thực, tính toàn vẹn hoặc chính xác. Một thông tin được rút ra từ dữ liệu điện tử để được coi là chứng cứ phải đảm bảo thuộc tính: tính khách quan, tính liên quan và tính hợp pháp. Để đảm bảo các thuộc tính của chứng cứ điện tử thì việc thu thập và đánh giá chứng cứ phải đảm bảo thực hiện theo đúng quy định của pháp luật. Về bản chất, chứng cứ điện tử có thể bị thay đổi, hư hỏng hoặc bị phá hủy do xử lý hoặc kiểm tra không đúng cách, do đó, cần phải có biện pháp phòng ngừa để có thể thu thập được đúng chứng cứ điện tử. Bên cạnh đó, cần nghiên cứu, học hỏi kinh nghiệm của các nước trên thế giới tiếp tục hoàn thiện việc xây dựng toà án điện tử trong giải quyết các vụ, việc tranh chấp, thông qua đó sẽ nâng cao khả năng tiếp cận công lý và các thông tin của công dân, giảm bớt các công việc hành chính tại toà án, hỗ trợ thẩm phán trong việc thực hiện nhiệm vụ xét xử, nâng cao tính minh bạch trong hoạt động xét xử của toà án.

Bên cạnh đó, việc tham khảo để sử dụng các phương thức giải quyết tranh chấp trực tuyến cũng là một giải pháp cần thiết tận dụng những thành quả của cách mạng công nghệ. Trên thế giới, bên cạnh các phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống, giải quyết tranh chấp trực tuyến đã được đề xuất và dần trở nên phổ biến từ những năm 1990. Ở châu Âu và Hoa Kỳ, phương thức ODR (giải quyết tranh chấp trực tuyến) từ lâu đã được áp dụng rộng rãi. Trung Quốc tiên phong với toà án trực tuyến trong các lĩnh vực của đời sống nói chung và thương mại điện tử nói riêng, trong khi đó, hội nghị

từ xa là một phương thức nổi bật ở Singapore. Giải quyết tranh chấp trực tuyến (là phương thức thường được sử dụng để xử lý những khiếu nại, xung đột về quyền và lợi ích phát sinh, theo đó thay vì áp dụng quy trình pháp lý truyền thống, các bên có thể sử dụng công nghệ Internet và trang mạng theo nhiều cách khác nhau, như thông qua thư điện tử, hội nghị truyền hình... Hiện nay Việt Nam vẫn chưa có một văn bản pháp luật nào đề cập một cách rõ ràng và cụ thể về vấn đề giải quyết tranh chấp bằng phương thức trực tuyến, đồng thời, vẫn còn tồn tại khá nhiều bất cập trong các quy định có liên quan trong một số văn bản quy phạm pháp luật hiện hành như Bộ luật Tố tụng dân sự, Luật Giao dịch điện tử ... Việc thúc đẩy các phương thức giải quyết tranh chấp trực tuyến ở Việt Nam thông qua những điều chỉnh pháp lý là điều cần thiết, góp phần giảm tải cho hệ thống tư pháp.

4.2 Hoàn thiện pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

4.2.1 Bổ sung điều khoản giải thích khái niệm “tranh chấp bảo hiểm xã hội” trong Luật bảo hiểm xã hội

BHXXH là một trong những vấn đề cốt lõi, giúp duy trì một mối quan hệ hài hòa, ổn định bởi nó gắn trực tiếp với quyền và lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động. Trong nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển thì các mâu thuẫn, xung đột BHXXH có xu hướng tăng. Đây được coi là một thực tế khách quan dưới sự phát triển ngày càng nhanh của nền kinh tế - xã hội. Những tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp về BHXXH nói riêng có ảnh hưởng trực tiếp đến quyền và lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động trong quan hệ lao động, chính vì vậy yêu cầu quan trọng đặt ra là cần phải giải quyết những tranh chấp này một cách nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả, từ đó đảm bảo ổn định an sinh xã hội, phát triển kinh tế,... Tuy nhiên, như đã phân tích ở phần trên, quan hệ tranh chấp và giải quyết tranh chấp BHXXH được tiếp cận dưới góc độ pháp luật lao động và hành chính. Những tranh chấp về bảo hiểm trong những quan hệ khác nhau sẽ có những đặc điểm khác nhau về chủ thể, nội dung và bản chất khác nhau cũng như quy trình giải quyết những tranh chấp này cũng khác nhau. Để đáp ứng được yêu cầu giải quyết tranh chấp nhanh chóng, kịp thời và hiệu quả, thì việc quan trọng nhất là phải xác định tranh chấp BHXXH thuộc mối quan hệ nào, chủ thể là những đối tượng nào từ đó xác định được bản chất của tranh chấp, xác

định được pháp luật điều chỉnh để giải quyết tranh chấp đó.

Việc rà soát các quy định của pháp luật, phát hiện các “khoảng trống” nhằm đảm bảo yêu cầu giải quyết tranh chấp về BHXH đảm bảo khách quan, chính xác, kịp thời đúng pháp luật là cần thiết. Luật BHXH hiện hành chưa đưa ra được khái niệm thế nào là tranh chấp về BHXH và chưa có sự phân loại rõ các tranh chấp này. Chính vì vậy, khi giải quyết các tranh chấp về BHXH, khó khăn gặp phải là phải xác định đâu là các tranh chấp về BHXH, đâu là các hành vi vi phạm pháp luật BHXH bởi chủ thể của các hành vi này đều là các bên trong quan hệ BHXH, và hậu quả của chúng đều là ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của một trong các bên của quan hệ này.

Từ những phân tích trên, có thể đưa ra khái niệm về tranh chấp BHXH như sau: *“Tranh chấp về BHXH là những mâu thuẫn, bất đồng giữa các chủ thể về quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ BHXH khi được một trong các bên hoặc tất cả các bên đưa ra và yêu cầu giải quyết.”* Đồng thời phân chia rõ các trường hợp tranh chấp về BHXH. Khi tranh chấp về BHXH phát sinh thì những tranh chấp nào được coi là tranh chấp lao động, được giải quyết theo trình tự, thủ tục đối với tranh chấp lao động; hay tranh chấp nào là tranh chấp dân sự và được giải quyết theo trình tự, thủ tục đối với một tranh chấp dân sự.

4.2.2. Nghiên cứu xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Trong mối quan hệ giữa pháp luật nội dung và pháp luật hình thức, nội dung quyết định hình thức, hình thức phản ánh nội dung và hình thức có tính độc lập tương đối so với nội dung. Theo logic này, mỗi lĩnh vực pháp luật về nội dung sẽ cần đến pháp luật thủ tục tương ứng và nếu pháp luật nội dung thay đổi, làm tính chất, đặc điểm của quan hệ pháp luật nội dung thay đổi thì sẽ kéo theo sự thay đổi của pháp luật thủ tục. Tuy nhiên, pháp luật thủ tục cũng có tính độc lập tương đối, tác động trở lại pháp luật nội dung, bởi lẽ nếu không có pháp luật thủ tục thì nhiều quy định của pháp luật nội dung cũng khó hoặc không thể áp dụng trên thực tế và nếu pháp luật về thủ tục được quy định không hợp lý thì nó lại chính là rào cản trong việc đưa pháp luật nội dung vào thực tiễn đời sống xã hội một cách hiệu quả. Quan hệ BHXH là quan hệ có tính chất đặc thù và phức tạp. Quan hệ BHXH có thể phát sinh từ QHLD. Trong quá trình tồn tại quan hệ BHXH có sự tương tác với QHLD. Quá trình giải quyết những xung đột, bất đồng từ

quan hệ BHXH có liên quan tới những quyền lợi về tiền lương, chấm dứt HĐLĐ. Bên cạnh đó, tính phức tạp của quan hệ BHXH còn thể hiện ở việc tính chất tranh chấp BHXH có thể được xác định là VAHC. Quan hệ BHXH cũng có thể xuất hiện ở ngoài khu vực chính thức (BHXH tự nguyện). Do đó, việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế để vận dụng vào điều kiện kinh tế xã hội ở Việt Nam để nghiên cứu, xác định mô hình cơ quan tranh chấp về BHXH chuyên biệt với những chủ thể giải quyết có kinh nghiệm trong lĩnh vực BHXH, ASXH sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong việc giải quyết tranh chấp về BHXH. *Thứ nhất*, nghiên cứu việc thiết lập hệ thống cơ quan chuyên biệt để giải quyết tranh chấp về BHXH. Trong mối quan hệ giữa pháp luật nội dung và pháp luật hình thức, nội dung quyết định hình thức, hình thức phản ánh nội dung và hình thức có tính độc lập tương đối so với nội dung. Theo logic này, mỗi lĩnh vực pháp luật về nội dung sẽ cần đến pháp luật thủ tục tương ứng và nếu pháp luật nội dung thay đổi, làm tính chất, đặc điểm của quan hệ pháp luật nội dung thay đổi thì sẽ kéo theo sự thay đổi của pháp luật thủ tục. Tuy nhiên, pháp luật thủ tục cũng có tính độc lập tương đối, tác động trở lại pháp luật nội dung, bởi lẽ nếu không có pháp luật thủ tục thì nhiều quy định của pháp luật nội dung cũng khó hoặc không thể áp dụng trên thực tế và nếu pháp luật về thủ tục được quy định không hợp lý thì nó lại chính là rào cản trong việc đưa pháp luật nội dung vào thực tiễn đời sống xã hội một cách hiệu quả. Quan hệ BHXH là quan hệ có tính chất đặc thù và phức tạp. Do đó, việc tham khảo kinh nghiệm quốc tế để vận dụng vào điều kiện kinh tế xã hội ở Việt Nam để nghiên cứu, xác định mô hình cơ quan tranh chấp về BHXH chuyên biệt với những chủ thể giải quyết có kinh nghiệm trong lĩnh vực BHXH, ASXH sẽ góp phần nâng cao hiệu quả trong việc giải quyết tranh chấp về BHXH.

Theo tác giả, khi xác định tranh chấp về BHXH là “những mâu thuẫn, bất đồng giữa các chủ thể về quyền, nghĩa vụ, lợi ích trong quan hệ BHXH khi được một trong các bên hoặc tất cả các bên đưa ra và yêu cầu giải quyết” như nội dung kiến nghị phía trên thì tranh chấp về BHXH được xác định là tranh chấp giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH (người tham gia, người thực hiện, người thụ hưởng). Vì vậy, các tranh chấp này sẽ bao gồm các tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ, giữa NLĐ hoặc NSDLĐ/ người thụ hưởng với tổ chức BHXH và ngược lại. Theo quy định của pháp

luật hiện hành đang coi loại tranh chấp về BHXH giữa tổ chức BHXH với các chủ thể còn lại trong quan hệ BHXH là tranh chấp hành chính. Tác giả cho rằng, để thống nhất cách hiểu về tranh chấp BHXH, cần xác định những tranh chấp về BHXH giữa các chủ thể trong quan hệ BHXH là tranh chấp lao động – xã hội và về công tác giải quyết tranh chấp này đạt hiệu quả, pháp luật có thể quy định về hệ thống chủ thể giải quyết các tranh chấp lao động – xã hội gồm:

- Chủ thể giải quyết khiếu nại lần đầu đối với tranh chấp về BHXH là cơ quan, người đã ra quyết định hoặc người có hành vi vi phạm. Trường hợp cơ quan, người có quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội bị khiếu nại không còn tồn tại thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện có trách nhiệm giải quyết. Chủ thể giải quyết khiếu nại lần 2 là cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Quy định này về cơ bản không có sự thay đổi so với Luật bảo hiểm xã hội hiện hành.

- Chủ thể hòa giải tranh chấp:

Theo quy định của pháp luật hiện hành, hòa giải viên lao động có thẩm quyền hòa giải các tranh chấp lao động về BHXH. Hòa giải viên lao động được bổ nhiệm tại các địa phương và phải đáp ứng những điều kiện nhất định. Với xu thế đa dạng hóa các phương thức giải quyết tranh chấp hiện nay, hoàn toàn có thể xem xét phương án hòa giải viên lao động được bổ sung thẩm quyền hòa giải cả các tranh chấp giữa tổ chức BHXH với NLĐ/NSDLĐ/ người thụ hưởng BHXH. Căn cứ Điều 184 Bộ luật Lao động 2019 quy định hòa giải viên lao động là người do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh bổ nhiệm để hòa giải tranh chấp lao động, tranh chấp về hợp đồng đào tạo nghề; hỗ trợ phát triển quan hệ lao động, có kinh nghiệm trong lĩnh vực có liên quan đến quan hệ lao động, được quản lý bởi cơ quan quản lý nhà nước về lao động. Khi mở rộng thẩm quyền của hòa giải viên lao động cũng cần tính toán đến việc bổ sung các điều kiện về kinh nghiệm trong lĩnh vực BHXH của hòa giải viên lao động.

- Trọng tài lao động: Pháp luật lao động hiện nay quy định Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động về BHXH. Tuy nhiên, ở Việt Nam hiện nay mới tồn tại mô hình trọng tài do Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp tỉnh quyết định thành lập với các thành viên từ phía cơ quan quản lý nhà nước về lao động, NLĐ, NSDLĐ, tổ chức đại diện NLĐ (trọng tài do nhà nước thành lập, quản lý). Tuy nhiên,

hoạt động giải quyết tranh chấp của Hội đồng trọng tài trong những năm qua chưa thực sự hiệu quả. Vì vậy, ngoài mô hình trọng tài trên, pháp luật cần cho phép thành lập các tổ chức trọng tài lao động của tư nhân hoặc cho phép trọng tài viên hoạt động độc lập trong giải quyết các tranh chấp lao động trong khuôn khổ pháp luật.

Một phương án khác có thể đặt ra trong việc hoàn thiện pháp luật về chủ thể hòa giải và trọng tài lao động giải quyết tranh chấp về BHXH đó là cho phép thành lập các tổ chức hòa giải, trọng tài chuyên nghiệp trong lĩnh vực an sinh xã hội nói chung và bảo hiểm xã hội. Ở Đức, Tổ chức Hòa giải về an sinh xã hội được thành lập năm 2015 với thành phần gồm đại diện của Viện an sinh xã hội, Hiệp hội nghề luật, Hiệp hội trợ giúp pháp lý...; ở Nam Phi có Ủy ban Trung gian, Hòa giải và Trọng tài Nam Phi (CCMA); ở Anh có Cơ quan Dịch vụ Tư vấn, Hòa giải và Trọng tài (ACAS) của Vương quốc Anh; ở Singapore phần lớn các trung tâm hòa giải đều được thành lập dưới hình thức tổ chức phi lợi nhuận, hoặc ở dạng công ty đặc biệt được hưởng một phần trợ giúp từ ngân sách nhà nước đặc biệt trong giai đoạn mới thành lập, sau đó hoạt động trên cơ sở lấy thu bù chi để tránh xung đột lợi ích khi đóng vai trò hỗ trợ giải quyết tranh chấp. Từ những lý do trên, cần sớm có cơ chế để thiết lập các tổ chức có chức năng giải quyết tranh chấp về BHXH nói riêng và tranh chấp ASXH nói chung ngoài Tòa án, chẳng hạn như Trung tâm hòa giải, trọng tài lao động và ASXH... là nơi các hòa giải viên, trọng tài viên hoạt động, thuộc quyền quản lý của Nhà nước với mục đích phi lợi nhuận hoặc cho phép tư nhân hóa các tổ chức này, cho phép thực hiện dịch vụ hòa giải, thương lượng thu phí để giải quyết tranh chấp...

- Tòa án: Theo quy định của pháp luật hiện hành, các tranh chấp lao động về BHXH, thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân và giải quyết theo thủ tục tố tụng dân sự, các tranh chấp hành chính về BHXH thuộc thẩm quyền của Tòa án nhân dân, giải quyết theo thủ tục tố tụng hành chính. Sở dĩ pháp luật quy định như vậy là do địa vị pháp lý, chức năng, nhiệm vụ của tổ chức bảo hiểm xã hội ở Việt Nam. Tuy nhiên, việc phân chia thẩm quyền giải quyết của Tòa án nhân dân và thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH như trên được đánh giá là khá phức tạp, dễ nhầm lẫn. Trên thực tế đã có nhiều trường hợp chính Tòa án xét xử sơ thẩm cũng xác định không đúng thẩm quyền của mình trong giải quyết loại tranh chấp này (nội dung tại chương 3 của Luận án).

Để giải quyết hạn chế này, tác giả đưa ra phương án thành lập Tòa lao động – xã hội trong hệ thống Tòa án nhân dân Việt Nam. Tòa lao động – xã hội có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động và an sinh xã hội nhằm tăng tính chuyên nghiệp của Tòa án trong việc giải quyết các loại án có tính chất đặc thù, đòi hỏi tính chuyên môn sâu và phù hợp với thực tiễn. Khi thành lập Tòa lao động – xã hội, tất cả các tranh chấp về BHXH (gồm cả tranh chấp lao động về BHXH và tranh chấp giữa tổ chức BHXH với các chủ thể còn lại của quan hệ BHXH) đều được giải quyết tại Tòa theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động – xã hội chuyên biệt. Trên thực tế một số quốc gia trên thế giới đã xây dựng mô hình tòa án xã hội để giải quyết các tranh chấp xã hội mà Việt Nam có thể tham khảo như Đức, Thụy Điển... Tuy nhiên, khi nghiên cứu xây dựng Tòa án chuyên biệt này, cần phải cân nhắc với các điều kiện về chính trị, kinh tế, xã hội và tính khả thi khi thực hiện ở Việt Nam.

Thứ hai, nghiên cứu xây dựng thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH đặc thù.

Với phương án xây dựng cơ chế riêng để giải quyết tranh chấp về BHXH, pháp luật cần đưa ra trình tự, thủ tục riêng để giải quyết loại tranh chấp này. Về cơ bản, nội dung này bao gồm thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp đối với mỗi chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, thời hạn để các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp, các bước tiến hành giải quyết tranh chấp. Để xây dựng thủ tục trên cần quá trình nghiên cứu, tham khảo kinh nghiệm, rà soát hệ thống văn bản pháp luật liên quan, giải trình... Trong khuôn khổ Luận án, tác giả đưa ra các bước cơ bản trong trình tự giải quyết tranh chấp về BHXH như sau:

- Đối với các tranh chấp về BHXH giữa tổ chức BHXH với các chủ thể khác của quan hệ BHXH:

Bước 1: Khi tranh chấp xảy ra, các chủ thể có quyền khiếu nại đối với người/tổ chức có hành vi hoặc ban hành quyết định về BHXH. Trường hợp cơ quan, người có quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội bị khiếu nại không còn tồn tại thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp huyện có trách nhiệm giải quyết

Bước 2: Các chủ thể lựa chọn hòa giải tranh chấp bởi hòa giải viên hoặc tổ chức hòa giải tranh chấp về lao động và an sinh xã hội.

Bước 3: Khởi kiện tại Tòa án nhân dân hoặc khiếu nại lần 2 tại cơ quan quản lý

nhà nước về lao động cấp tỉnh khi không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại lần 1 hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết. Sau khi khiếu nại lần 2, nếu người khiếu nại không đồng ý với quyết định giải quyết khiếu nại hoặc quá thời hạn quy định mà khiếu nại không được giải quyết thì có quyền khởi kiện tại Tòa án.

Bước 4: Giải quyết tranh chấp tại Tòa án nhân dân (Tòa lao động – xã hội) (gồm các thủ tục hòa giải tại Tòa án, thụ lý vụ việc, hòa giải trong quá trình tố tụng, xét xử sơ thẩm, xét xử phúc thẩm, xét xử giám đốc thẩm...)

- Đối với tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội: NLĐ có thể khiếu nại NSDLĐ về các quyết định, hành vi gây ảnh hưởng đến quyền lợi BHXH của NLĐ theo quy định về khiếu nại về BHXH.

Bước 1: Các bên có quyền lựa chọn (không bắt buộc) tiến hành hòa giải tranh chấp lao động bởi hòa giải viên lao động hoặc tổ chức hòa giải tranh chấp về lao động và an sinh xã hội.

Bước 2: Trường hợp hòa giải không thành hoặc hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện theo kết quả hòa giải hoặc hết thời hạn mà người hòa giải không tiến hành hòa giải, các bên có quyền yêu cầu trọng tài lao động giải quyết vụ việc

Bước 3: Giải quyết tranh chấp tại tòa án nhân dân (Tòa lao động – xã hội) (gồm các thủ tục hòa giải tại Tòa án, thụ lý vụ việc, hòa giải trong quá trình tố tụng, xét xử sơ thẩm, xét xử phúc thẩm, xét xử giám đốc thẩm...)

Có thể thấy việc xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH cần nghiên cứu cụ thể và phụ thuộc vào nhiều yếu tố. Trong trường hợp không thể thiết kế lại cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH, Luật cần có những điều khoản dẫn chiếu, hướng dẫn tranh chấp nào giải quyết theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động, tranh chấp nào giải quyết theo thủ tục hành chính, việc khởi kiện thực hiện theo quy định của pháp luật tố tụng tương ứng với từng trường hợp được thực hiện theo quy định tại văn bản pháp luật nào.

4.2.3. Rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về khiếu nại, tố tụng dân sự, tố tụng hành chính trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Như đã phân tích ở phần trên, việc nghiên cứu xây dựng cơ chế giải quyết riêng đối với loại tranh chấp về BHXH cần được chuẩn bị, nghiên cứu kỹ lưỡng, thời gian lâu

dài. Vì vậy, trước khi thực hiện được biện pháp trên, cần tiến hành rà soát, sửa đổi, bổ sung các quy định pháp luật về khiếu nại, tố tụng dân sự, tố tụng hành chính trong giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội.

Thủ tục giải quyết tranh chấp là việc cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền tiến hành các bước để xem xét và đưa ra giải pháp/ quyết định xử lý các tranh chấp trên cơ sở xem xét các tài liệu, chứng cứ có trong vụ việc tranh chấp nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân, cơ quan, tổ chức. Pháp luật Việt Nam đã có những quy định riêng về thủ tục giải quyết tranh chấp về BHXH, tùy thuộc vào từng trường hợp tranh chấp thuộc tranh chấp lao động hay khiếu nại, khởi kiện về BHXH. Tuy nhiên, một số quy định chưa thật sự phù hợp cần được sửa đổi, bổ sung để nâng cao hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp.

Thứ nhất, sửa đổi, bổ sung một số quy định về giải quyết tranh chấp về BHXH theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động

- Cần phải quy định rõ ràng, chi tiết hơn về trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp BHXH tại HĐTTLĐ. Trên thực tế có những trường hợp trọng tài viên lao động vì những lý do khác nhau đã tiến hành giải quyết tranh chấp theo cảm tính hoặc vụ lợi. Vì vậy, cần nghiên cứu bổ sung quy định: sau khi Ban TTLD được thành lập hoặc đang trong quá trình giải quyết tranh chấp, nếu có căn cứ rõ ràng về việc trọng tài viên lao động thuộc Ban trọng tài lao động tham gia giải quyết tranh chấp thiếu tính khách quan, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích của các bên, thì các bên có quyền yêu cầu Hội đồng thay đổi trọng tài viên lao động.

- Sửa đổi quy định về thẩm quyền đại diện khởi kiện của tổ chức đại diện NLĐ. Luật BHXH năm 2014 quy định tổ chức Công đoàn cơ sở có quyền khởi kiện ra tòa án đối với hành vi vi phạm pháp luật về BHXH gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, tập thể người lao động. Bộ luật lao động 2019 cũng có quy định về quyền đại diện NLĐ trong quá trình giải quyết tranh chấp, khởi kiện đối với các tranh chấp lao động cá nhân. Tuy nhiên, BLLĐ và Bộ luật TTDS hiện có một số bất cập trong quy định về trình tự, thủ tục để tổ chức Công đoàn và tổ chức của NLĐ tại cơ sở thực hiện quyền khởi kiện như đã phân tích ở các chương trên. Chính vì vậy, quy định này cần sửa đổi cho thống nhất với BLLĐ, theo đó, quyền khởi kiện NSDLĐ cần sửa

đổi theo hướng quy định rõ về cách thức NLD ủy quyền cho tổ chức đại diện NLD, đối với những tranh chấp lao động tập thể về quyền BHXH thì việc đại diện khởi kiện của tổ chức đại diện NLD được thực hiện bởi tổ chức nào? Trình tự, thủ tục khởi kiện ra sao?

- Cần bổ sung thêm quy định về tăng thời gian thông báo thụ lý vụ án, thời hạn chuẩn bị xét xử khi vụ án có nhiều tình tiết phức tạp, liên quan đến nhiều đương sự, phải thu thập chứng cứ từ nhiều người và gia hạn thời hạn xét xử để yêu cầu Toà án bổ sung các tài liệu, chứng cứ đúng theo luật định Trong thời hạn Viện kiểm sát nghiên cứu hồ sơ, nếu phát hiện trong hồ sơ còn thiếu một số tài liệu, chứng cứ không đủ làm căn cứ cho việc giải quyết vụ án một cách khách quan thì Viện kiểm sát có thể yêu cầu Toà án ra Quyết định gia hạn thời hạn xét xử.

- Cần quy định về việc Tòa án phải gửi các tài liệu, chứng cứ kèm theo Thông báo thụ lý cho Viện kiểm sát cùng cấp để Viện kiểm sát kiểm sát chặt chẽ các nội dung thông báo thụ lý của Tòa án theo quy định tại Điều 196 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015. Đồng thời bổ sung quy định sau khi Toà án hòa giải thành cho các đương sự thì kèm theo Quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự thì Toà án còn phải gửi thêm các tài liệu về Biên bản hoà giải thành theo quy định tại khoản 5 Điều 211 BLTTDS để làm căn cứ cho kiểm sát viên kiểm sát vụ việc.

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung một số quy định về khiếu nại trong lĩnh vực BHXH

Như đã phân tích ở chương 3, vướng mắc lớn nhất tại quy định về khiếu nại trong lĩnh vực BHXH hiện nay là quy định về 02 khái niệm “quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội” và “quyết định hành chính, hành vi hành chính về bảo hiểm xã hội” với 02 quy trình giải quyết khiếu nại khác nhau nhưng không định nghĩa thế nào là “quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội” và “quyết định hành chính, hành vi hành chính về bảo hiểm xã hội” dẫn đến các địa phương rất khó khăn trong quá trình xử lý do không xác định được quyết định bị khiếu nại là loại quyết định nào để từ đó thụ lý giải quyết đúng thẩm quyền. Vì vậy, nên có quy định giải thích các tranh chấp này. Ngoài ra, hiện nay cơ quan BHXH được giao một số quyền hạn trong quản lý hành chính nhà nước về BHXH, trong đó có chức năng thanh tra chuyên ngành về BHXH. Theo quy định của Luật thanh tra năm 2022, tại điều 94 quy định “*Cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan có quyền khiếu*

nại quyết định hành chính, hành vi hành chính của người tiến hành thanh tra và quyết định xử lý về thanh tra theo quy định của pháp luật về khiếu nại khi có căn cứ cho rằng quyết định hoặc hành vi đó là trái pháp luật, xâm phạm quyền và lợi ích hợp pháp của mình; kiến nghị về nội dung trong kết luận thanh tra khi cho rằng nội dung đó chưa chính xác” và Điều 95 quy định về thẩm quyền giải quyết khiếu nại về hoạt động thanh tra.

Vì vậy, cần sửa đổi, bổ sung quy định về khiếu nại về BHXH theo hướng chỉ dẫn cụ thể những trường hợp nào thực hiện thủ tục khiếu nại theo Luật BHXH, trường hợp nào theo pháp luật khiếu nại, pháp luật thanh tra, cụ thể: việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định hành chính, hành vi hành chính về bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của pháp luật về khiếu nại; Việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định hành chính và hành vi hành chính về thanh tra bảo hiểm xã hội được thực hiện theo quy định của pháp luật về thanh tra; đối với việc khiếu nại và giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về bảo hiểm xã hội thực hiện theo Luật Bảo hiểm xã hội. Luật BHXH cũng cần quy định cụ thể hơn về thời hiệu khiếu nại, thời hạn giải quyết khiếu nại, thẩm quyền và trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại đối với quyết định, hành vi về BHXH.

Thứ ba, sửa đổi, bổ sung một số quy định về thủ tục giải quyết vụ án hành chính về BHXH

- Pháp luật cần nghiên cứu bổ sung các căn cứ Tòa án trả lại đơn khởi kiện được quy định tại Khoản 1 Điều 123 Luật TTHC năm 2015. Theo đó, Thẩm phán sẽ trả lại đơn khởi kiện trong trường hợp người khởi kiện có yêu cầu rút đơn khởi kiện. Điều này sẽ góp phần đảm bảo quyền tự định đoạt và quyền khiếu nại hành chính của đương sự, đồng thời giảm tải công việc, thời gian cho Tòa án khi người khởi kiện đã không muốn tiếp tục theo đuổi vụ án hành chính.

- Để khắc phục thực trạng các đương sự xin vắng mặt, cố ý né tránh tham gia phiên họp đối thoại, gây khó khăn và kéo dài thời gian giải quyết các tranh chấp, Luật cần quy định cụ thể số lần các đương sự được vắng mặt, số lần hoãn phiên họp đối thoại, thời hạn Tòa án mở lại phiên đối thoại tiếp theo trong trường hợp đương sự không có mặt tại phiên đối thoại và số lần tổ chức đối thoại. Đồng thời, cần có quy định cụ thể về

trách nhiệm và hậu quả pháp lý khi đương sự nói chung và người bị kiện nói riêng khi vi phạm nghĩa vụ cung cấp tài liệu, chứng cứ cũng như không tham gia phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và đối thoại. Đồng thời, bổ sung quy định trách nhiệm thực hiện của đương sự trong việc thực hiện kết quả đối thoại, tránh trường hợp Thẩm phán vẫn phải tiến hành các thủ tục để mở phiên tòa xét xử vụ án mặc dù trước đó đã đối thoại thành như trường hợp quy định tại Khoản 3 Điều 140 khi người bị kiện không thực hiện cam kết của mình.

- Cần bổ sung trường hợp người khởi kiện rút đơn khởi kiện tại giai đoạn phúc thẩm vụ án hành chính là một trong các căn cứ để Tòa án trả lại đơn khởi kiện. Việc quy định như vậy góp phần đảm bảo quyền tự định đoạt của người khởi kiện, đồng thời bảo đảm quyền của các đương sự khác như người bị kiện, người có quyền và nghĩa vụ liên quan. Đồng thời, giúp Tòa án địa phương áp dụng pháp luật thống nhất trong trường hợp người khởi kiện rút đơn khởi kiện tại phiên tòa phúc thẩm nhưng người bị kiện hoặc người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan vắng mặt.

4.2.4. Sửa đổi, bổ sung một số quy định còn chưa cụ thể của Luật Bảo hiểm xã hội

Một trong những nguyên nhân chính dẫn đến tình trạng tranh chấp về BHXH là việc pháp luật BHXH quy định chưa chặt chẽ, còn thiếu sót, hạn chế. Vì vậy, dựa trên tình trạng tranh chấp BHXH phổ biến hiện nay, cần có sự rà soát để sửa đổi một số quy định chưa rõ ràng, cụ thể mà các bên tranh chấp thường bất đồng quan điểm, cụ thể là:

Thứ nhất, Quy định bổ sung về trường hợp người lao động đang tạm hoãn hợp đồng lao động, hợp đồng làm việc thì được tham gia đóng BHXH tự nguyện trong thời gian tạm hoãn vì trên thực tế, trong thời gian vừa qua nhiều người lao động vì các lý do khác nhau phải tạm hoãn HĐLĐ, hợp đồng làm việc nhưng vẫn mong muốn được tham gia BHXH tự nguyện nhưng bị loại trừ;

Thứ hai, sửa đổi, bổ sung quy định về tiền lương làm căn cứ đóng BHXH, mức đóng và phương thức đóng của người lao động tham gia BHXH bắt buộc theo hướng dễ xác định, dễ quản lý hơn; quy định cụ thể thời hạn đóng bảo hiểm xã hội bắt buộc chậm nhất đối với người sử dụng lao động từ đó làm căn cứ xác định hành vi chậm đóng, trốn đóng BHXH

Thứ ba, tăng mức xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực BHXH nhằm phòng ngừa, giảm bớt tình trạng tranh chấp về BHXH. Nghị quyết số 28-NQ/TW đã nêu định hướng: Hoàn thiện các chế tài xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội, nhất là đối với các hành vi trốn đóng, nợ đóng, trục lợi bảo hiểm xã hội theo hướng cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội và cơ quan quản lý Quỹ bảo hiểm xã hội có thẩm quyền xử phạt các doanh nghiệp trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi bảo hiểm xã hội; đẩy mạnh việc phân cấp cho các cơ quan BHXH.

Khoản 1, Điều 39, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ về quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, BHXH, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định: phạt tiền tối đa 75 triệu đồng đối với người sử dụng lao động và tối đa 150 triệu đồng đối với các tổ chức, doanh nghiệp trốn đóng BHXH bắt buộc, bảo hiểm BHYT, BHTN nhưng chưa đến mức truy cứu trách nhiệm hình sự. Với mức phạt như trên, các doanh nghiệp sẽ cố tình gửi số tiền BHXH đã thu theo lương của người lao động vào ngân hàng để có khoảng lời phục vụ cho hoạt động kinh doanh và việc “chây ỳ” sẽ tiếp tục diễn ra.

Ngoài ra, bổ sung quy định tại Nghị định số 12/2022 về hình thức phạt tiền, cụ thể: Ngoài phạt tiền đối với tổ chức vi phạm, cần quy định rõ việc đồng thời phạt tiền đối với người đứng đầu hoặc người đại diện theo pháp luật của tổ chức đó ở mức độ phù hợp để gắn với trách nhiệm của cá nhân trong việc chấp hành pháp luật, tạo hành lang pháp lý làm căn cứ để xem xét trách nhiệm hình sự đối với cá nhân khi thỏa mãn cấu thành tội phạm quy định tại khoản 1 Điều 216 BLHS năm 2015 về Tội trốn đóng BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động về dấu hiệu “...*đã bị xử phạt vi phạm hành chính mà còn vi phạm*... ”.

4.3 Nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

4.3.1 Nâng cao nhận thức của người dân về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Để pháp luật được thực thi một cách hiệu quả thì các văn bản quy phạm pháp luật do nhà nước ban hành phải được tuyên truyền, phổ biến đến người dân, các tổ chức, cá nhân để các chủ thể tham gia các quan hệ pháp luật nắm bắt được nội dung của các quy phạm pháp luật, để thực hiện pháp luật. Trong lĩnh vực pháp luật BHXH, công tác

tuyên truyền phổ biến, giáo dục pháp luật có vai trò quan trọng, là cầu nối để đưa các chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước đến với người dân, góp phần nâng cao ý thức tự giác chấp hành pháp luật về BHXH.

Trách nhiệm tổ chức tuyên truyền, phổ biến pháp luật, trước hết thuộc về các cơ quan quản lý Nhà nước, thực thi chính sách, pháp luật. Thông qua đó, hiểu biết và ý thức chấp hành pháp luật của các bên được nâng cao. Đối với NLĐ, cần chú trọng công tác phổ biến, tuyên truyền trang bị các kiến thức cơ bản về pháp luật lao động, pháp luật về BHXH và pháp luật về khiếu nại, tố cáo liên quan đến BHXH. Khi NLĐ có trình độ, hiểu biết nhất định về những kiến thức pháp luật sẽ giúp họ tự nhận thức được về những việc mà mình cần phải làm hay được quyền thực hiện để bảo vệ quyền lợi của mình, cũng như tự ý thức được hành động của mình, tránh thực hiện những hành vi phản ứng tập thể. Đối với NSDLĐ, việc tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động, pháp luật về BHXH và pháp luật về khiếu nại, tố cáo sẽ giúp NSDLĐ có ý thức nghiêm chỉnh chấp hành và thực hiện tốt các quy định của pháp luật lao động nói chung và pháp luật BHXH nói riêng. NSDLĐ nhận thức được rõ nghĩa vụ của mình trong việc đóng BHXH cho NLĐ, tránh những hành vi vi phạm pháp luật, và những mâu thuẫn, tranh chấp với NLĐ. Như vậy, QHLD sẽ có điều kiện được đảm bảo và phát triển hài hòa, ổn định hạn chế nguy cơ dẫn đến mâu thuẫn tranh chấp.

Theo báo cáo của BHXH Việt Nam, tình trạng nợ đóng, trốn đóng BHXH, ngày một phổ biến với nhiều hình thức, thủ đoạn trốn đóng tinh vi hơn và một trong những nguyên nhân chủ yếu của tình trạng này là nhận thức, ý thức tuân thủ pháp luật của các đơn vị sử dụng lao động chưa cao. Do vậy, công tác truyền thông đã tạo sự đồng thuận trong việc xây dựng và thực hiện chính sách BHXH, ngày càng gắn với công tác phát triển người tham gia BHXH; góp phần nâng cao ý thức tuân thủ, chấp hành pháp luật BHXH của người dân, NSDLĐ. Đồng thời, đây cũng là kênh hữu hiệu để tiếp nhận những thông tin phản hồi của các chủ thể tham gia BHXH, về hiệu quả thực thi chính sách, những khó khăn, vướng mắc trong thực tiễn, đề xuất những giải pháp điều chỉnh, xây dựng chính sách ngày càng hoàn thiện. Các giải pháp cụ thể bao gồm:

4.3.2 Nâng cao năng lực của các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định đến hiệu quả của việc giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp BHXH nói riêng là đội ngũ cán bộ của cơ quan có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và cơ quan BHXH, bao gồm đội ngũ cán bộ BHXH, hòa giải viên lao động, trọng tài viên lao động và thẩm phán phải đáp ứng yêu cầu về cả chất lượng và số lượng. Cụ thể:

Thứ nhất, đối với đội ngũ HGVLĐ, TTLĐ. Từ thực tiễn giải quyết tranh chấp BHXH trong những năm gần đây, có thể thấy rằng vai trò của hòa giải viên và trọng tài còn chưa được đề cao. Điều này được thể hiện qua việc số lượng các vụ tranh chấp BHXH được giải quyết bởi hòa giải viên lao động và hội đồng trọng tài lao động chiếm số lượng ít. Nguyên nhân là do số lượng HGVLĐ và Trọng tài lao động còn ít, không đồng đều giữa các quận, huyện; đội ngũ HGVLĐ và TTLĐ chưa thực sự được quan tâm đúng mức, hầu như chỉ mang tính hình thức. Hiện nay hầu hết đội ngũ HGVLĐ và Trọng tài viên lao động hoạt động kiêm nhiệm, trong khi yêu cầu chung của cơ chế này là đảm bảo độc lập. Ngoài ra, chế độ bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ còn hạn chế, kinh phí hỗ trợ còn thấp trong khi đó để giải quyết được một vụ tranh chấp BHXH cần nhiều tâm huyết, công sức, thời gian để nghiên cứu và xử lý, điều này khiến nhiều người không muốn đảm nhận những chức vụ này. Chính vì vậy, cần phải xây dựng đội ngũ cán bộ Hoà giải viên, trọng tài viên lao động đáp ứng yêu cầu về chất lượng và số lượng.

Cụ thể, để đảm bảo cơ chế giải quyết TCLĐ về BHXH vận hành hiệu quả thì cần chú trọng ba vị trí quan trọng trong hệ thống giải quyết tranh chấp, đó là: 1) Đầu mối tiếp nhận yêu cầu giải quyết TCLĐ (khoản 3 Điều 181 BLLĐ 2019), 2) Đầu mối quản lý, điều phối HGVLĐ, và 3) Thư ký HĐTTLĐ. Cơ quan chuyên môn về giải quyết TCLĐ ở Trung ương có thể cung cấp các hỗ trợ như: Xây dựng và cập nhật chương trình đào tạo cho HGVLĐ và TTLĐ về các vấn đề tranh chấp BHXH mới nảy sinh; Tổ chức đào tạo tăng cường năng lực cho đội ngũ HGVLĐ và TTLĐ; Chia sẻ thông tin kinh nghiệm từ các địa phương kiến thức chung về QHLD và tranh chấp BHXH; Tổng hợp và tài liệu hóa các vụ tranh chấp BHXH; Bộ LĐ - TB & XH cần xây dựng kế hoạch bồi dưỡng tập huấn nâng cao nghiệp vụ đối với đội ngũ công chức, viên chức, NLĐ,

HGVLD, TTLĐ để đáp ứng các yêu cầu nhiệm vụ quản lý nhà nước, hỗ trợ phát triển QHLD, quản lý tổ chức đại diện NLĐ, thực hiện nhiệm vụ giải quyết tranh chấp; thúc đẩy xây dựng QHLD phù hợp yêu cầu của BLLĐ năm 2019 và Chỉ thị số 37-CT/TW Các cơ quan từ Trung ương đến địa phương cần rà soát, sắp xếp lại đội ngũ HGVLD, TTLĐ để có đủ số lượng và chất lượng tham gia vào giải quyết TCLĐ và hỗ trợ phát triển QHLD. Đội ngũ HGVLD cần được củng cố lại, tổng số lượng HGVLD ở các quận huyện đặc biệt là những vùng trọng điểm kinh tế, tập trung nhiều doanh nghiệp. Bên cạnh đó, Nhà nước cần tăng cường công tác tập huấn nâng cao chất lượng đội ngũ này, tham mưu nghiên cứu đề xuất chế độ đãi ngộ phù hợp để khuyến khích người có đủ năng lực, phẩm chất, uy tín tham gia làm HGVLD, TTLĐ, bảo đảm các TCLĐ được giải quyết nhanh chóng thuận lợi, hiệu quả, đúng pháp luật

Thứ hai, đối với công chức, viên chức, NLĐ ngành BHXH: Để nâng cao chất lượng đội ngũ công chức, viên chức, NLĐ, trong thời gian tới, ngành BHXH cần giải quyết nhiều vấn đề vừa cấp bách, vừa cơ bản. Trong đó, cần đặc biệt lưu tâm đến các giải pháp như: nâng cao chất lượng công tác quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng công chức; Đổi mới công tác tuyển dụng viên chức; hoàn thiện công tác đánh giá công chức, viên chức, NLĐ; hoàn thiện công tác đánh giá, khen thưởng, kỷ luật viên chức; tăng cường công tác kiểm tra, thanh tra, giám sát việc thực hiện công vụ của công chức; Xây dựng và thực hiện đúng đắn chế độ chính sách đối với viên chức; tăng cường hơn nữa sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác cán bộ, nâng cao chất lượng viên chức. Đặc biệt, đối với người trực tiếp thực hiện công tác tiếp dân, giải quyết khiếu nại, Cơ quan BHXH cần thường xuyên tổ chức các chương trình tập huấn về kỹ năng giải quyết khiếu nại về BHXH.

Thứ ba, đối với đội ngũ cán bộ ngành Tòa án: Cần đảm bảo biên chế đội ngũ tiến hành giải quyết tranh chấp về BHXH ở các Tòa án, nhất là chức danh tư pháp ở Tòa án nhân dân cấp huyện. Rà soát, sắp xếp, tổ chức lại bộ máy theo hướng tinh gọn đầu mối bên trong của các Tòa án gắn với tinh giản biên chế, đảm bảo tính chuyên trách trong việc giải quyết các tranh chấp về BHXH. Theo đó, cần thực hiện một cuộc rà soát tổng thể lại toàn bộ năng lực của các thẩm phán, hội thẩm nhân dân, để có sự lựa chọn, điều chỉnh, bổ sung, thay thế nhằm chọn ra đội ngũ thẩm phán, hội thẩm nhân dân đạt yêu

cầu tham gia giải quyết loại tranh chấp này. Thường xuyên bồi dưỡng kiến thức pháp luật, kiến thức chuyên sâu về BHXH; tập huấn nghiệp vụ, kỹ năng xét xử và điều hành phiên tòa cho Thẩm phán và hội thẩm nhân dân. Bên cạnh đó, cần bồi dưỡng kiến thức pháp luật BHXH và nâng cao nghiệp vụ kỹ năng xây dựng hồ sơ, phương pháp ghi biên bản phiên tòa, nắm bắt được các văn bản pháp luật, văn bản hướng dẫn áp dụng pháp luật cho đội ngũ Thư ký và Thẩm tra viên Tòa án. Đặc biệt, cần nhanh chóng bồi dưỡng để các chức danh tư pháp này nắm bắt và thực hiện hiệu quả việc xét xử trực tuyến theo quy định tại Thông tư 01/2017 của TAND Tối cao. Chương trình đào tạo và bồi dưỡng cần được ngành Tòa án xây dựng và thiết kế riêng, chuyên biệt cho từng đối tượng, phù hợp với thực tiễn xét xử hiện nay. Ngoài ra, phải thường xuyên giáo dục chính trị, tư tưởng, phẩm chất đạo đức cho cán bộ Tòa án, xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức có bản lĩnh chính trị và năng lực chuyên môn đáp ứng yêu cầu vị trí công tác. Tòa án tối cao cần thường xuyên tổ chức rút kinh nghiệm đối với các vụ giải quyết tranh chấp hành chính đất đai có sai sót; cập nhật những văn bản pháp luật mới để hướng dẫn xét xử cho Thẩm phán và hội thẩm nhân dân của Tòa án cấp dưới. TAND cấp sơ thẩm cần tăng cường phối hợp với Viện kiểm sát cùng cấp tổ chức “Án điểm” về giải quyết tranh chấp về BHXH nhằm giúp các Thẩm phán, Hội Thẩm, Kiểm sát viên tích lũy thêm kinh nghiệm thực tiễn.

4.3.3 Nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội

Quản lý nhà nước về BHXH gồm các hoạt động sau: Ban hành, tổ chức thực hiện văn bản pháp luật, chiến lược, chính sách bảo hiểm xã hội; Tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bảo hiểm xã hội; Thực hiện công tác thống kê, thông tin về bảo hiểm xã hội; Tổ chức bộ máy thực hiện bảo hiểm xã hội; đào tạo, tập huấn nguồn nhân lực làm công tác bảo hiểm xã hội; Quản lý về thu, chi, bảo toàn, phát triển và cân đối quỹ bảo hiểm xã hội; Thanh tra, kiểm tra việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội; giải quyết khiếu nại, tố cáo và xử lý vi phạm pháp luật về bảo hiểm xã hội; Hợp tác quốc tế về bảo hiểm xã hội. Theo Nghị quyết 28-NQ/TW năm 2018 về cải cách chính sách BHXH do Ban Chấp hành Trung ương ban hành thì việc đổi mới công tác quản lý nhà nước về BHXH bao gồm:

- Nâng cao năng lực, hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội, nhất là trong việc hoạch định chiến lược phát triển, xây dựng và hoàn thiện hệ thống pháp luật bảo hiểm xã hội. Tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành và địa phương trong lãnh đạo, chỉ đạo tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội, kịp thời xử lý những khó khăn, vướng mắc phát sinh.

- Nâng cao tính tuân thủ pháp luật về bảo hiểm xã hội thông qua thực hiện đồng bộ các biện pháp hành chính, kinh tế, tư pháp để tăng số người tham gia bảo hiểm xã hội, đi đôi với chú trọng tăng số người thụ hưởng quyền lợi bảo hiểm xã hội, đặc biệt là chế độ hưu trí. Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra, giám sát việc chấp hành pháp luật về bảo hiểm xã hội, kịp thời phát hiện và xử lý nghiêm các vi phạm, nhất là các hành vi trốn đóng, nợ đóng, gian lận, trục lợi tiền bảo hiểm xã hội.

- Sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện các văn bản quy phạm pháp luật để đẩy mạnh việc phân cấp cho các cơ quan bảo hiểm xã hội; thực hiện giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội cho các địa phương; phân định rõ quản lý nhà nước với quản trị bộ máy tổ chức thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội.

- Tăng cường công tác phối hợp, chia sẻ, kết nối thông tin, dữ liệu giữa cơ quan quản lý nhà nước về đầu tư, tài chính, thuế, lao động để nâng cao hiệu quả quản lý đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội và thực thi chính sách bảo hiểm xã hội. Nâng cao năng lực và hiệu quả công tác nghiên cứu lý luận và tổng kết thực tiễn về bảo hiểm xã hội. Xây dựng cơ sở dữ liệu về bảo hiểm xã hội, bộ tiêu chí đánh giá kết quả thực hiện nhiệm vụ và chất lượng cung ứng dịch vụ của cơ quan bảo hiểm xã hội.

4.3.4 Tăng cường sự phối hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong việc thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội và giải quyết các tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Để thực hiện tốt các quy định về BHXH cần có sự phối hợp, kết hợp chặt chẽ giữa BHXH và các cơ quan, tổ chức có liên quan. Việc phối hợp cần được thực hiện một cách toàn diện trên các lĩnh vực sau:

Thứ nhất, tăng cường phối hợp truyền thông chính sách BHXH. Một trong số giải pháp quan trọng để mở rộng số lượng người tham gia BHXH, củng cố niềm tin của người dân vào BHXH là thực hiện tốt hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật về BHXH. Để thực hiện tốt hoạt động này, ngành BHXH cần phối hợp tốt với các ngành

Tư pháp, Thông tin và Truyền thông, Lao động - Thương binh và Xã hội, Giáo dục và Đào tạo, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, Liên đoàn Lao động, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Hội Nông dân, Hội Cựu chiến binh, Liên minh Hợp tác xã, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh... Hiện nay, tại các tỉnh, thành phố trên cả nước, hằng năm cơ quan BHXH đều tổ chức phối hợp cùng các cơ quan, ban ngành... ký kết Chương trình phối hợp truyền thông chính sách, pháp luật BHXH, BHYT. Trong thời gian tới, công tác này cần được đẩy mạnh hơn nữa để đem lại hiệu quả trong công tác thực hiện pháp luật về BHXH.

Thứ hai, tăng cường phối hợp giữa BHXH, cơ quan thuế trong việc chia sẻ dữ liệu, nâng cao hiệu quả hoạt động thu, nộp BHXH, từ đó nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH bởi các thông tin về thu nhập của NLĐ thông qua cơ quan thuế rất cụ thể, minh bạch.

Ngày 09/7/2021, BHXH Việt Nam và Tổng cục Thuế đã ký Quy chế số 1999/QCPHBHXH-TCT về việc chia sẻ dữ liệu và phối hợp công tác giữa 02 Ngành. Theo Quy, dữ liệu do cơ quan thuế chia sẻ bao gồm: Thông tin đăng ký thuế của người nộp thuế; thông tin cá nhân trong tổ chức trả thu nhập; thông tin ghi nhận việc trích và khấu trừ các khoản đóng BHXH tại tổ chức trả thu nhập qua thanh tra, kiểm tra. Dữ liệu do cơ quan BHXH chia sẻ bao gồm: Thông tin tổ chức trả thu nhập tham gia BHXH; thông tin cá nhân trong tổ chức trả thu nhập đang tham gia BHXH; thông tin đóng BHXH, BHYT của tổ chức trả thu nhập qua thanh tra, kiểm tra. Việc cung cấp thông tin, chia sẻ dữ liệu các doanh nghiệp, tổ chức, NLĐ liên quan đến chi trả thu nhập, đóng thuế thu nhập cá nhân, đóng BHXH, BHYT... rất thuận lợi và nhanh chóng có tác dụng tích cực đến công tác quản lý thuế, quản lý thu và quản lý người tham gia BHXH. Đặc biệt, thông qua công tác chia sẻ dữ liệu sau thanh tra, kiểm tra của cơ quan thuế và cơ quan BHXH và thành lập đoàn kiểm tra theo chuyên đề tại hai cơ quan đã phát hiện được nhiều đơn vị có khai báo thuế nhưng trốn đóng BHXH; người lao động và đơn vị kê khai khấu trừ thuế thu nhập cá nhân với mức tiền lương, tiền công cao hơn mức tiền lương, tiền công tháng làm căn cứ đóng BHXH, BHTN; góp phần thu hồi giảm nợ đóng BHXH, truy đóng số lao động chưa đóng, đóng thiếu thời gian, truy thu chênh lệch mức

đóng đối với người lao động... Vì vậy, trong thời gian tới, liên ngành BHXH và BHYT cần tăng cường phát huy hoạt động chia sẻ thông tin hữu ích này.

Thứ ba, tăng cường phối hợp giữa BHXH với các doanh nghiệp trong giải quyết chế độ cho các đối tượng thụ hưởng bằng cách đẩy mạnh việc tổ chức các cuộc hội nghị tuyên truyền, đối thoại với các doanh nghiệp nhằm kịp thời tháo gỡ những vướng mắc của doanh nghiệp trong quá trình thực hiện chính sách BHXH tại đơn vị, đáp ứng nguyện vọng của các doanh nghiệp trong việc giải đáp chính sách pháp luật về BHXH. Đồng thời, đẩy mạnh giao dịch điện tử; kết nối hệ thống thu BHXH với các ngân hàng; xây dựng chuyên mục giải đáp kịp thời các câu hỏi của NLĐ trên Cổng thông tin điện tử của BHXH, nâng cao trách nhiệm của viên chức trong thực thi nhiệm vụ nhằm tạo mọi điều kiện hỗ trợ tối đa cho các doanh nghiệp trong quá trình giải quyết chế độ, chính sách cho NLĐ.

Thứ tư, tăng cường phối hợp giữa Hòa giải viên lao động, trọng tài lao động, tòa án, tổ chức đại diện của NLĐ, cơ quan BHXH trong giải quyết tranh chấp về BHXH. Tranh chấp về BHXH là loại tranh chấp phức tạp với hệ thống chủ thể, nội dung rất đa dạng. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, tranh chấp về BHXH được giải quyết theo trình tự, thủ tục và được thực hiện bởi các chủ thể có thẩm quyền khác nhau dựa vào loại của tranh chấp là tranh chấp lao động hay khiếu nại, khởi kiện hành chính. Vì vậy, để thực hiện tốt công tác giải quyết tranh chấp, góp phần ổn định mối quan hệ và đảm bảo quyền, lợi ích chính đáng của người dân, tổ chức, cần có sự phối hợp, chia sẻ thông tin giữa các tổ chức trên.

4.3.5 Tăng cường quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội

Trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế về an sinh xã hội đang diễn ra mạnh mẽ trên thế giới và khu vực, ngành BHXH xác định cải cách thủ tục hành chính (TTHC), ứng dụng CNTT là nhiệm vụ quan trọng hàng đầu nhằm đáp ứng được các yêu cầu tổ chức, thực hiện chính sách BHXH trong tình hình mới. Để minh bạch hóa thông tin BHXH, hạn chế tranh chấp, khiếu nại về BHXH, trong thời gian tới cần chú trọng vào một số giải pháp sau:

Thứ nhất, chuyển đổi số bằng cách sử dụng ứng dụng VssID-BHXH số. Trên nền tảng ứng dụng CNTT, ngành BHXH cần hoàn thiện hệ sinh thái 4.0 phục vụ người dân và doanh nghiệp với các dịch vụ: Tin nhắn; thanh toán trực tuyến; Ứng dụng BHXH trên thiết bị di động; hệ thống Chatbot hỗ trợ khách hàng (trả lời chính sách BHXH, BHYT tự động bằng trí tuệ nhân tạo, tăng tính tương tác cao với người tham gia, cung cấp thông tin đóng, hưởng BHXH, BHYT và dự tính mức hưởng nhằm phục vụ người dân tốt hơn); phân tích, khai thác được lượng dữ liệu rất lớn của Ngành trên BIGDATA; thiết lập Fanpage truyền thông trên hệ thống mạng xã hội; cung cấp tất cả các dịch vụ công có thể lên cấp độ 4. Từ đó, các yêu cầu, thắc mắc của người dân được giải quyết nhanh chóng hơn. Qua nền tảng này, BHXH Việt Nam cũng có thể thiết kế cổng thông tin nhận các kiến nghị, phản ánh, khiếu nại và các yêu cầu tiếp công dân của người dân, từ đó đơn giản hóa thủ tục khiếu nại và giải quyết khiếu nại về BHXH.

Thứ hai, về liên kết tài khoản ngân hàng để đóng BHXH điện tử, đây là khâu cuối cùng trong thực hiện cung cấp dịch vụ công cấp độ 4 của ngành BHXH Việt Nam. Với việc liên kết ví điện tử, tài khoản ngân hàng, người dân và doanh nghiệp vẫn có thể thực hiện việc trích nộp các khoản BHXH, trực tiếp trên hệ thống điện tử của cơ quan BHXH mà không cần phải ra ngân hàng thực hiện chuyển khoản hay thực hiện giao dịch thông qua bên thứ ba. Người dùng thực hiện nộp trực tuyến đóng tiếp BHXH trên ứng dụng VssID, ngay khi nhận được tiền thanh toán, hệ thống của BHXH Việt Nam sẽ tự động ghi nhận quá trình tham gia BHXH tự nguyện và cấp thẻ BHYT cho người tham gia, giúp tiết kiệm thời gian và giảm các sai sót, rủi ro do cán bộ BHXH không phải thực hiện thủ công, qua đó, đảm bảo quyền lợi của người tham gia, cũng như minh bạch thông tin quá trình đóng BHXH của người dân. Trong quá trình giải quyết tranh chấp, việc xác định nghĩa vụ đóng BHXH dễ dàng được kiểm soát thông qua sao kê, trích lục tài khoản. Thủ tục gọn nhẹ như vậy sẽ tạo điều kiện cho việc thu thập chứng cứ được nhanh chóng hơn.

Để thực hiện ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước về BHXH, và giải quyết tranh chấp về BHXH, BHXH Việt Nam cần duy trì hệ thống hạ tầng, đường truyền đảm bảo cung cấp các dịch vụ liên thông, các hoạt động giao dịch trực tuyến; bảo đảm an toàn thông tin mạng trong hoạt động của ngành BHXH Việt Nam;

bổ sung năng lực, hoàn thiện các Trung tâm Dữ liệu của Ngành, đáp ứng sự tăng trưởng dữ liệu trong tương lai; hướng tới tái cấu trúc, chuyển đổi hạ tầng CNTT thành hạ tầng số thống nhất, ổn định, linh hoạt; ưu tiên áp dụng công nghệ như: AI, BigData, Cloud Computing,... làm nền tảng cho việc phát triển ứng dụng, dịch vụ mới theo hướng sử dụng chung hạ tầng số, nền tảng số và các dịch vụ CNTT sẵn có; triển khai xây dựng Trung tâm giám sát, điều hành thông minh để giám sát, điều hành hoạt động ứng dụng CNTT, xây dựng và vận hành Chính phủ số trong toàn ngành.

Thứ ba, mở rộng phạm vi áp dụng các hệ thống thông tin và cơ sở dữ liệu được chia sẻ, tích hợp thông qua hệ thống dữ liệu của ngành, cung cấp tối đa dịch vụ kết nối với nền tảng tích hợp, chia sẻ dữ liệu quốc gia, duy trì, nâng cấp và mở rộng Trung tâm dữ liệu ngành BHXH Việt Nam, Trung tâm dữ liệu dự phòng ngành BHXH Việt Nam nhằm đảm bảo sự đáp ứng đầy đủ, kịp thời và ổn định các hệ thống CNTT phục vụ các hoạt động BHXH; hoàn thiện trung tâm dữ liệu dự phòng nhằm đảm bảo khả năng dự phòng đáp ứng năng lực xử lý từ 50-70% so với năng lực của trung tâm dữ liệu chính. Hiện nay, BHXH Việt Nam đang nghiên cứu xây dựng Trung tâm giám sát, điều hành thông minh ngành BHXH Việt Nam, là nơi tổng hợp tất cả các nguồn thông tin, dữ liệu của ngành trên tất cả các lĩnh vực, điều này là thật sự cần thiết trong giai đoạn hiện nay. Ngoài ra, BHXH cũng cần thường xuyên nâng cấp, hoàn thiện các hệ thống cổng thông tin điện tử, hệ thống dịch vụ công trực tuyến, hệ thống tương tác đa phương tiện, các phần mềm xử lý nghiệp vụ chuyên ngành để đảm bảo phù hợp với hoạt động tái cấu trúc quy trình nghiệp vụ của ngành cũng như phục vụ triển khai, cung cấp hoàn toàn dịch vụ công trực tuyến mức độ 4; xây dựng, hoàn thiện các công cụ phân tích dữ liệu đa chiều trực quan hóa, báo cáo, tổng hợp, thống kê, các báo cáo động phục vụ chỉ đạo, điều hành, hỗ trợ ra quyết định hoặc đề xuất thay đổi chính sách; tổ chức bồi dưỡng nghiệp vụ cho đội ngũ công chức, viên chức phục vụ quản lý, khai thác, vận hành cơ sở dữ liệu quốc gia về bảo hiểm; nâng cao năng lực cho cán bộ chuyên trách công nghệ thông tin kỹ năng số, phân tích dữ liệu, xử lý dữ liệu và an toàn thông tin đáp ứng yêu cầu quản lý, vận hành, quản trị sử dụng hạ tầng kỹ thuật và các hệ thống ứng dụng công nghệ thông tin...

Thứ tư, nghiên cứu, học hỏi cách thức giải quyết tranh chấp trực tuyến để ứng dụng trong hoạt động giải quyết tranh chấp về BHXH. Trên thế giới, bên cạnh các phương thức giải quyết tranh chấp truyền thống, giải quyết tranh chấp trực tuyến đã được đề xuất và dần trở nên phổ biến từ những năm 1990. Ở châu Âu và Hoa Kỳ giải quyết tranh chấp trực tuyến từ lâu đã được áp dụng rộng rãi khi giải quyết tranh chấp. Trung Quốc tiên phong với tòa án trực tuyến trong các lĩnh vực của đời sống hay tổ chức các cuộc họp từ xa, phiên hòa giải, phiên tòa trực tuyến...

Về ưu điểm, đây là một phiên tiện giải quyết tranh chấp nhanh chóng, linh hoạt và hiệu quả. Đặc biệt, do thực hiện một phần hoặc toàn bộ thông qua mạng Internet, với sự trợ giúp của công nghệ, giải quyết tranh chấp trực tuyến còn giảm thiểu tối đa những rào cản về địa lý, biên giới, giúp các bên tiết kiệm được chi phí, hạn chế được những thủ tục, trình tự phức tạp của một số phương thức truyền thống, đẩy nhanh tốc độ giải quyết tranh chấp. Do vậy, đây là giải pháp tối ưu được áp dụng trong hoàn cảnh đặc biệt như dịch bệnh Covid-19. Về hạn chế, cách giải quyết tranh chấp trực tuyến còn mới, nên không tránh khỏi việc sự xa lạ và chưa phổ biến đối với các bên xảy ra tranh chấp. Các bên vẫn có xu hướng tin dùng các phương thức khác do nghi ngờ hiệu quả của các phương tiện điện tử, đặc biệt trong những trường hợp một bên thiếu thiện chí, hoặc một số vấn đề vẫn chưa được quy định rõ ràng hay có cơ chế đảm bảo cụ thể, chẳng hạn như giá trị của chứng cứ điện tử. Bên cạnh đó, việc sử dụng công nghệ AI hay vấn đề bảo mật thông tin cá nhân trong quá trình giải quyết tranh chấp vốn không phải vấn đề đơn giản, đòi hỏi các bên phải có mức độ am hiểu và thành thạo nhất định. Nếu thiếu hiểu biết, các bên có thể bị thao túng, bị ăn cắp thông tin cá nhân qua không gian mạng, những bí mật kinh doanh, hay các vấn đề có liên quan khác sẽ bị lộ ra ngoài.

Để thực hiện được việc giải quyết tranh chấp trực tuyến, cần thực hiện một số giải pháp như sau:

- Nhà nước cần đầu tư vào công nghệ thông tin, thiết bị, kỹ thuật, nhằm phục vụ cho việc giải quyết tranh chấp bằng phương thức này. Bên cạnh đó, chúng ta cũng cần hoàn thiện dữ liệu quốc gia về dân cư, mã số thuế, mã số điện thoại... nhằm dễ dàng xác thực danh tính và thông tin cá nhân, doanh nghiệp giữa các bên tranh chấp.

- Cần hoàn thiện hệ thống pháp luật, đặc biệt là hệ thống luật tố tụng và các văn bản luật có liên quan, như Châu Âu hay Hoa Kỳ đã quy định rõ trong các văn bản pháp lý về việc tạo điều kiện cho các bên sử dụng các giải pháp trực tuyến khi giải quyết tranh chấp. Bất kỳ quy trình giải quyết tranh chấp nào cũng đều phải dựa trên các chứng cứ của tranh chấp. Do đó, yêu cầu đầu tiên đối với việc hoàn thiện pháp luật giải quyết tranh chấp trực tuyến là phải hoàn thiện quy định về văn bản điện tử, chữ ký điện tử, chứng cứ điện tử. Nghị định số 22/NĐ-CP/2017 bước đầu đã quy định về cơ chế hòa giải online nhưng cũng chưa chỉ rõ cơ chế đó được áp dụng cho những tranh chấp nào, thủ tục và hiệu lực pháp lý của các phán quyết từ cơ chế đó ra sao. Bên cạnh đó, cần quy định rõ hơn trách nhiệm của các bên trong các mối quan hệ trực tuyến có hoặc không sử dụng nền tảng công nghệ (trách nhiệm đối với an toàn thông tin, trách nhiệm đối với bảo mật dữ liệu, trách nhiệm can trọng trong ứng xử, trách nhiệm trong các tình huống tranh chấp cụ thể).

- Các tổ chức, cá nhân tham gia vào giải quyết tranh chấp cần phải tìm hiểu, nghiên cứu và sử dụng các nguồn lực mà mình có để tận dụng tối đa những lợi thế, cơ hội mà giải quyết tranh chấp trực tuyến mang lại, trong đó bên cạnh kỹ thuật, pháp luật thì yếu tố về con người không thể không kể đến. Việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ luật sư, thẩm phán, hòa giải viên... nắm bắt được xu hướng và thích nghi, thuần thục với các phương tiện trực tuyến là điều vô cùng cần thiết.

- Nhà nước cần học hỏi thêm các mô hình giải quyết tranh chấp trực tuyến từ các quốc gia khác như mô hình thương lượng trực tuyến, hòa giải, trọng tài trực tuyến của Hoa Kỳ, hay mô hình hội nghị từ xa của Singapore, hoặc hệ thống tòa án trực tuyến của Trung Quốc và áp dụng một cách linh hoạt sao cho phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện cụ thể của Việt Nam.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 4

Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH là nhiệm vụ quan trọng trong giai đoạn hiện nay. Khi đưa ra các giải pháp để Hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH cần đáp ứng một số yêu cầu cơ bản như: Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng trong việc xây dựng và thực hiện pháp luật giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội; Đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế tham khảo có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh của Việt Nam; phải khắc phục được những bất cập, rút ngắn khoảng cách giữa quy định pháp luật và thực tiễn thực hiện pháp luật và phù hợp với yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0.

Một số giải pháp cần sớm thực hiện gồm: Xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH với hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp riêng là xu thế của nhiều quốc gia áp dụng cần được tham khảo, nghiên cứu để áp dụng ở Việt Nam. Tuy nhiên, vấn đề này cần phải tính toán, cân nhắc để phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước.

Pháp luật về khiếu nại, TTDS, TTHC, BHXH cũng cần phải được hoàn thiện theo hướng sửa đổi, bổ sung một số điều khoản như vấn đề đối tượng của khiếu nại, thời hạn thụ lý vụ án, thời hạn chuẩn bị xét xử, thời hạn xét xử, vấn đề thu thập chứng cứ, chứng minh trong tố tụng, vấn đề chủ thể có thẩm quyền khởi kiện...

Các giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH bao gồm: (1) Nâng cao nhận thức của người dân về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội, (2) Nâng cao năng lực của các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội, (3) Nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội (4) Tăng cường sự phối kết hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong việc giải quyết các tranh chấp về bảo hiểm xã hội, (5) Tăng cường quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội.

KẾT LUẬN

(1) Tranh chấp về BHXH hiện tượng khách quan tồn tại trong xã hội. Đây là loại tranh chấp đặc biệt bởi hệ thống chủ thể đa dạng, nó có thể xảy ra từ nhiều nguyên nhân khác nhau, nó có thể nảy sinh từ những vi phạm pháp luật về BHXH, cũng có thể xảy ra khi các bên mâu thuẫn, bất đồng về cách hiểu, cách áp dụng pháp luật. Vì vậy, tranh chấp về BHXH là loại tranh chấp phức tạp và khó giải quyết.

(2) Giải quyết tranh chấp về BHXH là tổng thể các hoạt động của các chủ thể có thẩm quyền nhằm giải quyết những xung đột về quyền lợi giữa các bên trong quan hệ bảo hiểm xã hội theo yêu cầu của các bên và theo quy định của pháp luật. Tranh chấp về BHXH có thể được giải quyết qua các phương thức như, hòa giải, khiếu nại, trọng tài và tố tụng tòa án.

(3) Mục đích điều chỉnh pháp luật đối với quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH của các quốc gia giải quyết tranh chấp về BHXH nhằm giải quyết ổn thỏa những bất đồng giữa các bên, từ đó duy trì sự ổn định của quan hệ này, đồng thời qua quá trình giải quyết tranh chấp về BHXH, Nhà nước có thể nhận biết và điều chỉnh hệ thống chính sách, quy định về BHXH và tranh chấp, giải quyết tranh chấp về BHXH cho phù hợp với thực tiễn và góp phần đảm bảo ổn định kinh tế, chính trị và an toàn xã hội.

(4) Các quy phạm điều chỉnh vấn đề tranh chấp và giải quyết Theo quy định của pháp luật hiện hành, tranh chấp về BHXH được quy định ở các văn bản khác nhau tuafy thuộc vào mỗi quốc gia, nhưng nhìn chung, nội dung pháp luật về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về BHXH sẽ bao gồm các quy định làm căn cứ để xác định tranh chấp về BHXH, chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về BHXH và trình tự, thủ tục, thời hạn giải quyết tranh chấp về BHXH.

(5) Ở Việt Nam hiện nay, có thể phân chia thành tranh chấp về BHXH giữa NLĐ hoặc tập thể lao động với NSDLĐ và tranh chấp về BHXH giữa NLĐ hoặc NSDLĐ, người thụ hưởng BHXH với cơ quan BHXH. Việc giải quyết các tranh chấp về BHXH giữa NLĐ với NSDLĐ được thực hiện thông qua thủ tục giải quyết tranh chấp lao động được quy định trong BLLĐ năm 2019, Bộ luật TTDS năm 2015. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết loại tranh chấp này gồm hòa giải viên lao động, hội đồng trọng tài lao động, tòa án nhân dân. Việc giải quyết khiếu nại về BHXH được thực hiện theo quy định về

khieu nại trong Luật BHXH năm 2014, Luật Khiếu nại năm 2011. Chủ thể có thẩm quyền giải quyết khiếu nại là người có quyết định, hành vi, QĐHC, HVHC về BHXH và cơ quan quản lý của họ. và các văn bản hướng dẫn của cơ quan BHXH. Việc giải quyết các VAHC về BHXH được thực hiện tại Tòa án theo quy định của Luật TTHC năm 2015 và các văn bản hướng dẫn.

(6) Về thực trạng pháp luật và thực tiễn thực hiện, bên cạnh những tiến bộ, quy định của pháp luật Việt Nam về tranh chấp và giải quyết tranh chấp còn nhiều điểm hạn làm ảnh hưởng đến hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH trong thực tế. Việc giải quyết tranh chấp về BHXH trong thực tiễn đã đạt được những thành tựu đáng kể như: chất lượng giải quyết tranh chấp về BHXH tại tòa án ngày càng được đảm bảo, việc giải quyết khiếu nại hành chính về BHXH trong những năm gần đây đã có nhiều chuyển biến tích cực, góp phần đảm bảo quyền lợi của người tham gia, thụ hưởng các chế độ BHXH. Tuy nhiên, một số hạn chế trong công tác giải quyết vẫn tồn tại như: việc giải quyết tranh chấp về BHXH qua HGVLD và HĐTTLD chưa thực sự phát huy được hiệu quả, vẫn tồn tại một số bản án sơ thẩm, phúc thẩm bị Tòa án cấp phúc thẩm thậm chí có trường hợp bị Tòa án cấp trên tuyên hủy do xét xử sai, một số vụ án đã phải tổ chức rút kinh nghiệm, một số vụ án về giải quyết tranh chấp về BHXH, Tòa án thu thập tài liệu, chứng cứ hoặc đánh giá chứng cứ chưa đầy đủ để làm rõ bản chất vụ án, sử dụng tài liệu không có giá trị pháp lý làm căn cứ giải quyết...

(7) Thực trạng pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH đặt ra yêu cầu cần cải thiện hoàn thiện pháp luật về giải quyết tranh chấp về BHXH để khắc phục những điểm bất cập, vướng mắc đang còn tồn tại, hướng tới xây dựng QHLD hài hòa, ổn định và tiến bộ phù hợp với xu thế chung của quốc tế.

(8) Trên cơ sở các yêu cầu đặt ra, Luận án đã đề xuất sửa đổi, bổ sung một số nội dung liên quan đến: Xây dựng cơ chế giải quyết tranh chấp về BHXH với hệ thống chủ thể có thẩm quyền giải quyết tranh chấp, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp riêng là xu thế của nhiều quốc gia áp dụng cần được tham khảo, nghiên cứu để áp dụng ở Việt Nam. Tuy nhiên, vấn đề này cần phải tính toán, cân nhắc để phù hợp với điều kiện chính trị, kinh tế, xã hội của đất nước. Pháp luật về khiếu nại, TTDS, TTHC, BHXH cũng cần phải được hoàn thiện theo hướng sửa đổi, bổ sung một số điều khoản như vấn đề đối tượng của khiếu nại, thời hạn thụ lý vụ án, thời hạn chuẩn bị xét xử, thời hạn xét xử, vấn

đề thu thập chứng cứ, chứng minh trong tố tụng, vấn đề chủ thể có thẩm quyền khởi kiện... Các giải pháp nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp về BHXH bao gồm: Nâng cao nhận thức của người dân về tranh chấp và giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội, nâng cao năng lực của các chủ thể tiến hành giải quyết tranh chấp về bảo hiểm xã hội, nâng cao hiệu quả công tác quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội, tăng cường sự phối kết hợp giữa các cơ quan có thẩm quyền trong việc giải quyết các tranh chấp về bảo hiểm xã hội, tăng cường quản lý, ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Các văn kiện của Đảng và văn bản pháp luật

1. Nghị quyết số 15-NQ/TW ngày 01/6/2012 Hội nghị lần thứ V Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về một số vấn đề về chính sách xã hội giai đoạn 2012-2020
2. Nghị quyết số 21-NQ/TW ngày 22/11/2012 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng đối với công tác bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế giai đoạn 2012 - 2020
3. Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23 tháng 5 năm 2018 Hội nghị lần thứ 7 ban chấp hành trung ương khóa XII về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội
4. Nghị quyết số 93/2015/QH13 ngày 22 tháng 6 năm 2015 của Quốc hội về việc thực hiện chính sách hưởng bảo hiểm xã hội một lần đối với người lao động
5. Nghị quyết số 528/2018/UBTVQH14 nghị quyết về chi phí quản lý bảo hiểm
6. xã hội, bảo hiểm thất nghiệp giai đoạn 2019-2021
7. Nghị quyết số 64/2018/QH14 ngày 15 tháng 6 năm 2018 của Quốc hội
8. Hiến pháp năm 2013
9. Luật bảo hiểm xã hội năm 2006
10. Luật bảo hiểm xã hội năm 2014
11. Bộ luật lao động năm 2019
12. Bộ luật lao động 2012
13. Bộ luật tố tụng dân sự 2015
14. Bộ luật tố tụng dân sự 2010
15. Bộ luật tố tụng hành chính 2015
16. Bộ luật tố tụng hành chính 2010
17. Luật khiếu nại 2011
18. Luật hòa giải, đối thoại tại Tòa án 2020
19. Nghị quyết số 102/NQ-CP về việc giao chỉ tiêu phát triển đối tượng tham gia bảo hiểm xã hội
20. Nghị định 21/2016/NĐ-CP quy định việc thực hiện chức năng thanh tra chuyên ngành về đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm y tế của cơ quan bảo hiểm xã hội

21. Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
22. Nghị định 88/2018/NĐ-CP về điều chỉnh lương hưu, trợ cấp bảo hiểm xã hội và trợ cấp hàng tháng
23. Nghị định số 115/2015/NĐ-CP ngày 11 tháng 11 năm 2015 của Chính quy định chi tiết một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc;
24. Nghị định 166/2016/NĐ-CP quy định về giao dịch điện tử trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp do Chính Phủ ban hành
25. Thông tư số 59/2015/TT-BLĐTBXH qui định hướng dẫn chi tiết thi hành một số điều của Luật bảo hiểm xã hội về bảo hiểm xã hội bắt buộc
26. Thông tư số 01/2017/TT-TANDTC của Tòa án nhân dân tối cao: Quy định về phòng xử án
27. Quyết định số 959/QĐ-BHXH ngày 09/09/2015 của Tổng Giám đốc BHXH Việt Nam.
28. Toà án nhân dân tối cao (2014), Công văn số 105/TANDTC-PC&QLKH về việc thi hành Luật Bảo hiểm xã hội 2014.
29. Hướng dẫn 995/HD-TLĐ năm 2016 về Công đoàn khởi kiện, tham gia tố tụng giải quyết các vụ tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động của Tổng liên đoàn lao động Việt Nam
30. Quyết định 378/QĐ-BHXH năm 2020 về Quy trình tiếp công dân, giải quyết khiếu nại, tố cáo, kiến nghị, phản ánh của Bảo hiểm xã hội Việt Nam
31. Quy chế phối hợp thực hiện chính sách pháp luật về BHXH, BHYT giai đoạn 2023 – 2028 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam và BHXH Việt Nam

B. Các tài liệu khác

Tài liệu trong nước

32. Nguyễn Thu Ba (2020), *Bàn về giải quyết tranh chấp bảo hiểm xã hội*, Tạp chí lao động xã hội, số tháng 12/2020
33. Phạm Công Bảy (2012), *Pháp luật về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Học viện Khoa học Xã hội.

34. Đỗ Ngân Bình (2007), *Một số ý kiến về Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Bộ luật Lao động về giải quyết tranh chấp lao động và đình công*, Tạp chí Khoa học pháp lý, số 3/2007.
35. Đỗ Ngân Bình (2010), *Hoàn thiện các quy định về giải quyết tranh chấp lao động tập thể trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2006*, (bài viết trong Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở Nghiên cứu nhằm góp phần sửa đổi, bổ sung BLLĐ trong giai đoạn hiện nay do Tiến sĩ Trần Thị Thúy Lâm làm chủ nhiệm đề tài.
36. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, Báo cáo về công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo năm 2020, 2021, 2022
37. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2010), *Tài liệu tham khảo nước ngoài bản dịch*, NXB Lao động xã hội
38. Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội xuất bản năm (2010), *Luật về giải quyết tranh chấp quan hệ lao động* (bản dịch tiếng Việt trong Pháp luật Lao động các nước Asean) của Indonesia, Nxb Lao động Xã hội
39. Đoàn Thị Phương Diệp (2019), *Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động cá nhân theo quy định của pháp luật Việt Nam - nhìn từ góc độ luật so sánh*, Tạp chí nghiên cứu lập pháp, số 06/2019
40. Hồ Xuân Dũng (2012), *Hệ thống giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam – Khung pháp lý và thách thức*, Báo cáo của Tổ chức lao động quốc tế (ILO)
41. Hồ Xuân Dũng (2016), *Một số ý kiến về cơ chế phòng ngừa và giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Kỷ yếu hội thảo: Cơ chế giải quyết tranh chấp lao động tập thể ở Việt Nam – Những bất cập và hướng hoàn thiện
42. Vũ Công Giao (2018), *Quyền được hưởng ASXH trong luật nhân quyền quốc tế và những vấn đề đặt ra với Việt Nam*, Tạp chí nghiên cứu luật pháp, số 01/2018
43. Lê Hồng Hạnh (2003), *Đạo đức và kỹ năng của luật sư trong nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa ở Việt Nam*, NXB Đại học sư phạm.
44. Trần Thị Thu Hiền, Vũ Văn Anh (2015), *Một số kinh nghiệm về thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân ở Nhật Bản*, Tạp chí Tòa án, số 10/2015
45. Vũ Thu Hiền (2014), *Tranh chấp lao động và giải quyết tranh chấp lao động*, Đặc san tuyên truyền pháp luật.

46. Nguyễn Việt Hoàng (2005), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động của Việt Nam nhìn từ góc độ so sánh với Luật lao động Thái Lan*, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà nội
47. Đào Xuân Hội (2012), *Một số vấn đề về phân loại tranh chấp lao động và thẩm quyền xử lý tranh chấp lao động tập thể về quyền và lợi ích*, Tạp chí Nhà nước và Pháp Luật, số 7 năm 2012
48. Đào Xuân Hội (2015), *Giải quyết tranh chấp lao động ở Hoa Kỳ và bài học kinh nghiệm cho Việt Nam*, Tạp chí Dân chủ và pháp luật điện tử ngày 01/10/2015
49. Đào Xuân Hội (2016), “*Xây dựng quy trình hòa giải trong giải quyết tranh chấp lao động*”, Tạp chí nhân lực Khoa học xã hội, số 33 năm 2016
50. Đào Xuân Hội (2017), *Khái niệm, đặc điểm của hòa giải tranh chấp lao động*, Tạp chí Luật học, Số 9, 2017.
51. Trần Thị Thúy Lâm (1996), *Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học, số 5 năm 1996
52. Trần Thị Thúy Lâm (2006), *Một số vấn đề về tranh chấp lao động cá nhân và tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí luật học, số 5 năm 2006
53. Trần Thị Thúy Lâm (2014), *Sự phát triển của pháp luật tổ tụng lao động ở Việt Nam*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức
54. Trần Thị Thúy Lâm (2014), *Sự phát triển của pháp luật tổ tụng lao động ở Việt Nam*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật Lao động của Việt Nam và Đức
55. Trần Xuân Lâm (2010), *Những vấn đề cần quan tâm qua thanh tra quỹ bảo hiểm xã hội*, Tạp chí Thanh tra, số 12/2010, tr. 16-17
56. Đào Thị Xuân Lan (2004), *Hòa giải trong giải quyết tranh chấp kinh tế tại tòa án ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Viện nghiên cứu Nhà nước và Pháp luật
57. Nguyễn Lâm (2006), *Từ điển Từ và Ngữ Hán – Việt*, Nhà xuất bản Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh.
58. Bùi Sỹ Lợi (2010), *Các chính sách an sinh xã hội trọng điểm của Trung Quốc*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, số 18(179), tháng 9/2010

59. Ninh Long (2019), *Nghị quyết số 05/2019/NQ-HĐTP: Gỡ vướng việc khởi kiện nợ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp*, Cổng thông tin điện tử Công đoàn Bộ Tài Chính,
60. Phạm Thị Thúy Nga (2015), “*Pháp luật lao động Việt Nam: 70 năm hình thành và phát triển*”, Tạp chí Nhà nước và pháp luật, 9 /2015
61. Lưu Bình Nhưỡng (2001), *Về tranh chấp lao động tập thể và việc giải quyết tranh chấp lao động tập thể*, Tạp chí Luật học, số 5/2001
62. Lưu Bình Nhưỡng (2001), *Tài phán lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam*, Luận án tiến sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
63. Lưu Bình Nhưỡng (2003), “*Bàn thêm về tranh chấp lao động*”, Tạp chí Luật học, số 9/2003
64. Hoàng Phê (1992), *Từ điển tiếng Việt*, Hà Nội, Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội.
65. Phòng giải quyết khiếu nại – tố cáo, Vụ thanh tra – kiểm tra, BHXH Việt Nam, Báo cáo kết quả công tác giải quyết khiếu nại, tố cáo năm 2020, 2021, 2022
66. Nguyễn Mai Phương (2009), “*Hệ thống an sinh xã hội ở Trung Quốc: Thực trạng, vấn đề và triển vọng phát triển*”, Tạp chí nghiên cứu Trung Quốc 2009, số 6
67. Hà Thị Hoa Phượng (2020), *Hoàn thiện pháp luật về xử lý vi phạm, giải quyết tranh chấp trong lĩnh vực bảo hiểm xã hội theo tinh thần Nghị quyết số 28-NQ/TW Hội nghị trung ương 7 khoá XII*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 10 (410), tháng 5/2020
68. Dương Văn Thắng (2014), *Đổi mới và phát triển bảo hiểm xã hội ở Việt Nam*, NXB Văn hóa – thông tin
69. Mạc Văn Tiến (2018), *Luận bàn về mô hình thực hiện chính sách bảo hiểm xã hội*, Tạp chí Bảo hiểm xã hội, số 01/2018
70. Lê Thị Hoài Thu (2019), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Đại học Quốc gia
71. Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao (2021), *Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng, nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của các Tòa án của Tòa án nhân dân tối cao*
72. Phạm Trí Trung (2014), *Một số gợi mở về quy trình giải quyết tranh chấp lao động*, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức

73. Trung tâm Hỗ trợ phát triển quan hệ lao động (CIRD) (2016), *Luật trung gian hòa giải và trọng tài các tranh chấp lao động*, Nxb Lao động Xã hội Hà Nội
74. Trường Đại học Luật Hà Nội (1999), *Từ điển giải thích thuật ngữ luật học* (Phần Luật Đất đai, Lao động, Tư pháp quốc tế), Nxb Công an nhân dân, Hà Nội
75. Trường đại học Luật Hà Nội (2014), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Công an nhân dân.
76. 78. Trường Đại học Luật Hà Nội (2020), *Giáo trình “Luật An sinh xã hội”*, NXB Công an nhân dân.
77. Trường Đại học Mở Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật an sinh xã hội*, NXB Lao động xã hội.
78. Trường Đại học Mở Hà Nội (2021), *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Lao động xã hội.
79. Viện Đại học Mở Hà Nội (2018), *Giáo trình Luật an sinh xã hội Việt Nam*, Nxb Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

80. Nguyễn Như Ý (1998), *Đại từ điển Tiếng Việt*, Nxb Văn hóa thông tin, Hà Nội,

Tài liệu nước ngoài

81. Brand S. Jeffrey (2012), *Giải quyết tranh chấp lao động từ góc nhìn của Hoa Kỳ và Quốc tế*, Tọa đàm: Thương lượng tập thể đa doanh nghiệp
82. Centrelink Information – A Guide to Payments and Services, Chapter 14 – Reviews and appeals.
83. Chris Nyland, S. Bruce Thomson and Cherrie J. Zhu, Employer attitudes towards social insurance compliance in Shanghai, China;
84. European Commission, Social Affairs & Inclusion, Your social security rights in Sweden, European Union, 2013
85. ILO, 2011, General Survey concerning social security instruments in light of the 2008 Declaration on Social Justice for a Fair Globalization, Printed by the International Labour Office, Geneva, Switzerland
86. ILO, *Complaint and appeals mechanisms: Protecting the right to social security*, Social Protection Spotlight, 11/2021.

87. Kazuo Sugeno, “Judicial Reform and Reform of the Labor Dispute Resolution,” The Japan Institute for Labor Policy and Training 3, no. 1 (Winter 2006)
88. Larry W. DeWitt, Social Security Policymaking: An Examination of Select Policies in the U.S. Social Security System, Luận án tiến sĩ, 2014
89. Mavrommatis Palestine Concessions, *A dispute is a disagreement on a point of law or fact, a conflict of legal views or of interests between two persons*, Judgment No.2, 1924, P.C.I. J., Series A, No.2
90. Partner Atty, Nilgun Serdar Simsek Atty, Kerim Bolten (2010), General Overview as to the Distinction between Litigation and Alternative Dispute Resolution Methods
91. Nicolas Simon Van Olmen & Wynant, The Labour and Employment Disputes Review: Belgium, 2021.
92. Tsukahara Nagaaki (2014), Các phương thức giải quyết tranh chấp lao động ở Nhật Bản, Hội thảo: Giải quyết các tranh chấp lao động theo pháp luật lao động của Việt Nam và Đức

Trang Web

93. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, *BHXH Việt Nam triển khai nhiệm vụ công tác năm 2022*, <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/hoat-dong-bhxxh-viet-nam.aspx?ItemID=17916&CateID=52>
94. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, *Tích cực triển khai tốt nhiệm vụ bảo đảm an sinh xã hội trong bối cảnh dịch Covid-19*, <https://consosukien.vn/ba-o-hie-m-xa-ho-i-vie-t-nam-ti-ch-cu-c-trie-n-khai-to-t-nhie-m-vu-ba-o-da-m-an-sinh-xa-hoi-trong-bo.htm>
95. Bảo hiểm xã hội Việt Nam, *Vì sự nghiệp an sinh xã hội cho toàn dân*, <https://www.vietnamplus.vn/bao-hiem-xa-hoi-viet-nam-vi-su-nghiep-an-sinh-xa-hoi-cho-toan-dan/773346.vnp>
96. Báo Lao động, Khoảng trống pháp lý và trách nhiệm trong giải quyết các vụ chủ doanh nghiệp bỏ trốn, <https://laodong.vn/cong-doan/khoang-trong-phap-ly-va-trach-nhiem-trong-giai-quyet-cac-vu-chu-dn-bo-tron-737293.laod>, truy cập ngày 08/01/2020.

97. Michael Schoden (1994), Cơ sở pháp lý của tài phán lao động ở Úc, Tài liệu hội thảo về giải quyết tranh chấp lao động, Bộ Tư pháp – Viện Fredrich Eberg, Nguồn: https://www.mof.gov.vn/webcenter/portal/cd/r/m/tccd/tccdcdbccdb_chitiet?d
98. Bình Dương, *Chia sẻ kinh nghiệm về giải quyết TCLĐ tập thể*, <https://laodong.vn/ldld-binh-duong/binh-duong-chia-se-kinh-nghiem-ve-giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-tap-the-1049781.ldo>
99. Việt Lâm, *Giải quyết tranh chấp lao động - kinh nghiệm từ Thái Nguyên*, <https://laodong.vn/cong-doan/giai-quyet-tranh-chap-lao-dong-kinh-nghiem-tu-thai-nguyen-1015250.ldo>
100. Quý Hiền, *Dịch Covid-19 kéo dài tác động đến tranh chấp lao động tại TP Hồ Chí Minh*, <https://nhandan.vn/bhxxh-va-cuoc-song/dich-covid-19-keo-dai-tac-dong-den-tranh-chap-lao-dong-tai-tp-ho-chi-minh-695879/>
101. Phan Hoạt (2019), *Khởi kiện doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội vẫn vương đũa đường*, Công an nhân dân Online, <http://cand.com.vn/doanh-nghiep/Khoi-kien-doanh-nghiep-no-bao-hiem-xa-hoi-Van-vuong-du-duong-546827/>, truy cập ngày 08/01/2019.
102. Hà My (2019), *Bảo hiểm xã hội Việt Nam: Dốc sức hoàn thành các chỉ tiêu năm 2019*, Thời báo Tài chính Việt Nam Online, <http://thoibaotaichinhvietnam.vn/pages/tien-te-bao-hiem/2019-12-24/bao-hiem-xa-hoi-viet-nam-doc-suc-hoan-thanh-cac-chi-tieu-nam-2019-80690.asp>, truy cập ngày 19/02/2020.
103. Tạp chí Tuyên giáo (Bản Điện tử), *Bảo đảm quyền lợi người tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp*, <http://tuyengiao.vn/bao-hiem-xa-hoi/bao-dam-quyen-loi-nguoi-tham-gia-bao-hiem-xa-hoi-bao-hiem-that-nghiep-121682>, truy cập ngày 08/01/2020.
104. Xuân Thảo (2019), *Vì sao việc khởi kiện doanh nghiệp nợ Bảo hiểm xã hội vẫn còn khó khăn*, Hải quan Online, <https://haiquanonline.com.vn/vi-sao-viec-khoi-kien-doanh-nghiep-no-bao-hiem-xa-hoi-van-con-kho-khan-104285-104285.html>, truy cập ngày 08/01/2019.

105. Bích Thủy (2020), *Toàn Ngành Bảo hiểm xã hội phải quyết liệt triển khai nhiệm vụ ngay từ ngày đầu năm 2019*, Tạp chí Bảo hiểm xã hội (Điện tử), Nguồn: <http://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/tin-tuc/toan-nganh-bhxxh-phai-quyet-liet-trien-khai-nhiem-vu-ngay-tu-ngay-dau-nam-2019-20608>, truy cập ngày 08/01/2020.
106. Trang Thông tin Bảo hiểm xã hội Việt Nam (2019), *Khởi kiện, nhiều doanh nghiệp nợ bảo hiểm xã hội: Bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho người lao động*, Nguồn: <https://baohiemxahoi.gov.vn/tintuc/Pages/linh-vuc-bao-hiem-xa-hoi.aspx?ItemID=13958&CateID=168>, truy cập ngày 08/01/2019.
107. <https://www.iamexpat.de/expat-info/social-security>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023
108. <https://www.canada.ca/en/services/benefits/publicpensions/cpp.html>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023
<https://www.canada.ca/en/services/benefits/ei.html>, truy cập ngày 26 tháng 05 năm 2023.

PHỤ LỤC LUẬN ÁN

PHỤ LỤC 01

Một số bản án của TAND giải quyết tranh chấp về BHXH theo thủ tục giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

1.1. Vụ tranh chấp lao động cá nhân về BHXH, BHYT, BHTN:

- Nguyên đơn Lê Thị Ngọc H làm việc tại Công ty Cổ phần Tư vấn thiết kế và Xây dựng P(nay là Công ty Cổ phần Tập đoàn P)
- Bị đơn: Công ty cổ phần Tập đoàn P.
- Nội dung: Bà H làm việc tại công ty P Theo Hợp đồng lao động số: 187 HĐLĐ/2017/PHN-HCNS ngày 16.8.2017 cho đến khi nghỉ việc vào tháng 06.2021. Cho đến thời điểm nghỉ việc, Công ty Cổ phần Tập đoàn P vẫn thực hiện việc trừ tiền đóng Bảo hiểm xã hội khi chi trả lương hàng tháng cho bà Lê Thị Ngọc H. Tuy nhiên, Công ty Cổ phần Tập đoàn P chỉ đóng tiền Bảo hiểm xã hội cho bà Lê Thị Ngọc H đến tháng 5.2020. Trong thời gian mang thai và sinh con, do Công ty Cổ phần Tập đoàn P nợ tiền bảo hiểm xã hội nên thẻ bảo hiểm y tế của bà Lê Thị Ngọc H bị khóa. Bà H đã phải tự chi trả 100% chi phí khám sức khỏe định kỳ, viện phí, thuốc khi sinh con. Mặc dù, bà Lê Thị Ngọc H đã yêu cầu Công ty Cổ phần Tập đoàn P giải quyết việc nợ tiền Bảo hiểm xã hội để đảm bảo quyền lợi cho bà nhưng Công ty không thực hiện.

Theo bản án 01/2022/LĐ-ST ngày 26/07/2022 về tranh chấp BHXH, BHYT, BHTN và bồi thường thiệt hại do TAND quận Hải Châu, thành phố Đà Nẵng xét xử đã chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà H.

1.2. Vụ tranh chấp lao động cá nhân về chấm dứt HĐLĐ và tiền lương, tiền BHXH : - Nguyên đơn: Bà Phan Thị M L

- Bị đơn: Công ty V
- Nội dung vụ việc:

Bà Phan Thị M L làm việc tại Công ty V từ năm 2013 theo Hợp đồng lao động số 107 ngày 30/11/2013. Vào ngày 28/9/2019, Công ty V căn cứ báo cáo

tình hình nhân sự của Công ty đã ban hành Quyết định số 90/NS/QĐ-DLVN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L. Bà L cho rằng Công ty du lịch V chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật, vì vậy đã làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết yêu cầu:

- + Buộc Công ty V thu hồi, hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 đối với bà L;
- + Thanh toán số tiền lương tạm tính đến hết tháng 9/2019 mà Công ty Vitours còn nợ L là 18.645.000đ đồng;
- + Thực hiện các nghĩa vụ theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể: Nhận bà L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và thanh toán tiền lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 28/9/2019 tạm tính đến ngày 25/5/2020 là 48.176.000đ cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 9.500.000 đồng. Với mức lương cơ bản theo hợp đồng là 4.750.000đ/24 công.

Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 25 tháng 5 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận H tuyên xử: “Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị Mỹ Linh đối với Công ty V:

- + Buộc Công ty V phải thu hồi quyết định số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng với bà L.
- + Buộc Công ty V nhận bà L trở lại làm việc và phải trả cho bà L số tiền tính từ tháng 10 năm 2019 đến tháng 5 năm 2020 tổng cộng là 45.268.825đ gồm các khoản sau: Tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội, Tiền bảo hiểm y tế:

Trong hạn luật định Công ty V kháng cáo bản án trên. Bản án lao động phúc thẩm số 05 ngày 30/9/2020 của Tòa án nhân cấp trên tuyên xử:

“1. Buộc Công ty V phải thu hồi quyết định số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng với bà L.

2. Buộc Công ty V nhận bà L trở lại làm việc và phải trả cho bà L số tiền tính từ tháng 9 năm 2019 đến tháng 5 năm 2020 tổng cộng là 46.278.540đ gồm

các khoản sau: Tiền lương, hai tháng tiền lương theo hợp đồng. Tuy vậy, đối với khoản BHXH, tòa yêu cầu buộc Công ty Vitours phải thực hiện truy đóng BHXH, BHYT cho bà Phan Thị Mỹ Linh từ tháng 9/2019 đến ngày 25 tháng 5 năm 2020 (09 tháng). Tòa án cấp phúc thẩm cho rằng tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên xử: Buộc Công ty V phải trả cho bà L số tiền BHXH và BHYT không đúng với quy định của pháp luật. Bởi, công ty V là người sử dụng lao động thì phải có nghĩa vụ truy đóng BHXH, BHYT cho bà L và nộp cho cơ quan Bảo hiểm xã hội theo quy định của Bộ luật lao động và Luật bảo hiểm xã hội chứ bà L không được nhận số tiền BHXH, BHYT như nội dung án sơ thẩm đã tuyên. Do vậy HĐXX phúc thẩm đã sửa án sơ thẩm buộc Công ty V phải thực hiện truy đóng BHXH, BHYT cho bà L từ tháng 9/2019 đến ngày 25 tháng 5 năm 2020 (09 tháng).

1.3. Tranh chấp về bồi thường do nghỉ việc, tiền lương, tiền bảo hiểm y tế, bảo hiểm xã hội

- Nguyên đơn: Ông Vũ Gia H

- Bị đơn: Ủy ban nhân dân huyện B, tỉnh Đắk Lắk. Đại diện theo ủy quyền tham gia tố tụng là ông Nguyễn Hữu Tr - Trưởng phòng Nội vụ

- Nội dung: Ngày 09/03/1996 ông H được tuyển dụng vào làm việc tại Tòa án nhân dân huyện B, đến năm 2001 chuyển đến công tác tại UBND xã T, huyện B và được bổ nhiệm làm cán bộ chuyên trách tư pháp của UBND xã theo Quyết định số 12/QĐ- UB ngày 31/12/2001 của UBND xã T. Sau khi trở thành công chức Tư pháp – hộ tịch của UBND xã T, quá trình công tác ông H được hưởng các chế độ, chính sách của pháp luật như các công chức khác. Tuy nhiên, đến năm 2017, UBND huyện B tổ chức xét, thi tuyển công chức cấp xã trên địa bàn huyện, có trường hợp được xét tuyển dụng không qua thi tuyển. Ông H thấy mình thuộc trường hợp được công nhận hoặc xét tuyển dụng vào công chức cấp xã không qua thi tuyển vì đã có thời gian công tác liên tục và đóng bảo hiểm xã hội gần 20 năm, trong đó có hơn 05 năm công tác và được hưởng hệ số phụ cấp độc hại nguy hiểm

0,2 tại địa bàn kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn, thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số huyện biên giới.

Đối chiếu với các quy định của pháp luật, thấy mình thuộc trường hợp đương nhiên được công nhận là công chức cấp xã, không cần qua xét tuyển dụng hoặc thi tuyển nhưng UBND huyện B lại buộc ông phải thi tuyển là không đúng quy định của pháp luật.

Ngày 03/11/2017, UBND huyện B ban hành Công văn số 837/UBND-NV v/v thực hiện đúng quy định của pháp luật trong tuyển dụng, sử dụng và quản lý công chức cấp xã gửi đến Chủ tịch UBND các xã và trưởng phòng nội vụ huyện, theo đó ông bị buộc thôi đảm nhiệm chức vụ: Công chức tư pháp hộ tịch tại UBND xã T .

Nhận thấy việc UBND huyện B buộc thôi việc đối với ông H là không đúng quy định của pháp luật, ông đã nhiều lần làm đơn khiếu nại gửi đến UBND tỉnh Đắk Lắk; UBND huyện B và các cơ quan có thẩm quyền.

Qua thời gian dài khiếu nại, ngày 04/11/2019 UBND huyện B ban hành Quyết định Về việc tuyển dụng, bổ nhiệm ngạch và xếp lương công chức cấp xã số 3103/QĐ-UBND đối với ông.

Mặc dù được UBND huyện B tuyển dụng lại làm nhiệm vụ tại UBND xã T , huyện B nhưng không giải quyết triệt để vấn đề lương và chế độ cho ông xuất phát từ việc buộc thôi việc trái pháp luật của UBND huyện B đối với ông H. Cụ thể: Từ tháng 11/2017 đến tháng 10/2019 ông không được hưởng bất cứ khoản tiền lương, chế độ nào đối với công chức.

Nay ông H đề nghị Tòa án giải quyết: Buộc UBND huyện B phải chi trả khoản tiền lương (bậc 7/12, hệ số 3,06), tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và chế độ do bị buộc thôi việc không đúng quy định của pháp luật của UBND huyện B đối với ông từ tháng 11/2017 đến tháng 10/2019, cụ thể:

+ Tiền lương: Từ tháng 11/2017 đến tháng 6/2018: $3,26 \times 1.300.000 \text{ đồng/tháng} \times 8 \text{ (tháng)} = 33.904.000 \text{ đồng}$ + Từ tháng 7/2018 đến tháng 6/2019: $3,26 \times 1.390.000 \text{ đồng/tháng} \times 12 \text{ (tháng)} = 54.376.800 \text{ đồng}$; Từ tháng 7/2019 đến tháng 10/2019: $3,26 \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} \times 4 \text{ (tháng)} = 19.429.600 \text{ đồng}$ Tổng tiền lương: 107.710.400 đồng (một trăm linh bảy triệu bảy trăm mười nghìn bốn trăm đồng) - Tiền BHXH + BHYT + BH thất nghiệp,... + Từ tháng 11/2017 đến tháng 6/2018: $3,26 \times 8 \text{ (tháng)} \times 1.300.000 \text{ đồng} \times 32\% = 10.849.280 \text{ đồng}$ + Từ tháng 7/2018 đến tháng 6/2019: $3,26 \times 12 \text{ (tháng)} \times 1.390.000 \text{ đồng/tháng} \times 32\% = 17.400.576 \text{ đồng}$; Từ tháng 7/2019 đến tháng 10/2019: $3,26 \times 4 \text{ (tháng)} \times 1.490.000 \text{ đồng/tháng} \times 32\% = 6.217.472 \text{ đồng}$. Tổng tiền BHXH + BHYT + BH thất nghiệp,...: 34.467.328 đồng Tổng số tiền ông khởi kiện để yêu cầu UBND huyện B phải bồi thường là: 142.177.728 đồng (một trăm bốn mươi hai triệu một trăm bảy mươi bảy nghìn bảy trăm hai mươi tám đồng).

Bản án sơ thẩm số 01/2023/LĐ-ST ngày 07/03/2023, Tòa án nhân dân huyện B tuyên xử: Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Vũ Gia H. Buộc Ủy ban nhân dân huyện B, tỉnh Đắk Lắk phải chi trả cho ông Vũ Gia H tổng số tiền 141.058.896 đồng (một trăm bốn mươi một triệu, không trăm năm mươi tám nghìn, tám trăm chín mươi sáu đồng) gồm: Tiền lương thực tế là 116.577.600 đồng; tiền đóng bảo hiểm xã hội là 20.983.968 đồng; tiền đóng bảo hiểm y tế là 3.497.328 đồng

PHỤ LỤC 02

Một số Quyết định tạm đình chỉ giải quyết vụ án về BHXH do nguyên đơn rút đơn khởi kiện

2.1. Quyết định số 26/2022/QĐST-LĐ của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh ngày 26 tháng 10 năm 2022 Đình chỉ giải quyết vụ án Lao động sơ thẩm thụ lý số: 30/2022/TLST-LĐ ngày 07 tháng 10 năm 2022 về việc: “Tranh chấp về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” giữa:

- Nguyên đơn: Bà Võ Thị D, sinh năm: 1965; Địa chỉ thường trú: Đường X, phường Y, quận Z, Thành phố Hồ Chí Minh Địa chỉ liên lạc: Đường X1, phường Y1, quận Z1, Thành phố Hồ Chí Minh

- Bị đơn: Công ty TNHH A; Người đại diện theo pháp luật: Ông Kim K– Giám đốc Địa chỉ: Đường X2, phường Y2, quận Z2, Thành phố Hồ Chí Minh

- Lý do đình chỉ giải quyết vụ án: Nguyên đơn có đơn đề nghị rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự

2.2. Quyết định số 06/2023/QĐST-LĐ ngày 05/6/2023 của Tòa án nhân dân TP. Việt Trì, tỉnh Phú Thọ

Đình chỉ giải quyết vụ án lao động thụ lý số:18/2023/TLST-LĐ ngày 30 tháng 5 năm 2023 về việc “Tranh chấp về bảo hiểm xã hội” giữa:

- Nguyên đơn: Chị Phan Thị L, sinh năm 1968; Địa chỉ: Đội2, xóm Minh Tân, phường M, TP.V tỉnh P.

- Bị đơn: Bảo hiểm xã hội tỉnh P; Địa chỉ: Đường Nguyễn Tất Thành, phường T, TP. V, tỉnh P.

-Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Chị Phan Thị Kim C, sinh năm 1971. Địa chỉ: Đội 1, xóm Minh Tân, phường M, TP.V, tỉnh P.

- Lý do đình chỉ giải quyết vụ án: Nguyên đơn có đơn đề nghị rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự

2.3. Quyết định số 15/2023/QĐST-LĐ ngày 22/02/2023 của Tòa án nhân dân Quận Ba Đình, TP. Hà Nội Đình chỉ việc giải quyết vụ án Lao động sơ thẩm thụ lý số 01/2022/TLST-LĐ ngày 03/01/2023 về việc: Tranh chấp đóng Bảo hiểm xã hội giữa:

- Nguyên đơn: Chị Nguyễn Thị Như Y; Hiện trú tại: Số P, K, TpN, Khánh Hòa.

- Bị đơn: Công ty Cổ phần PN; Trụ sở: A, phường B, quận Ba Đình, thành phố Hà Nội. Người đại diện theo pháp luật: Ông Nguyễn Quốc H.

- Lý do đình chỉ giải quyết vụ án: Nguyên đơn có đơn đề nghị rút toàn bộ yêu cầu khởi kiện theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 217 của Bộ luật Tố tụng dân sự

PHỤ LỤC 03

Một số bản án bị sửa, hủy, cần rút kinh nghiệm

3.1. Vụ việc Công ty T ở thành phố C, tỉnh Khánh Hòa khởi kiện Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố C – ông Nguyễn Văn V.

Năm 2010, tình hình sản xuất của Công ty T không ổn định, hậu quả Công ty thua lỗ, đứng trên bờ vực phá sản, nguy cơ Công ty phá sản; Lúc này, ông Võ Ngọc H có đến Cơ quan Bảo hiểm xã hội (BHXH) thành phố C làm việc để BHXH trực tiếp giúp đỡ và làm giúp cho Công ty về các thủ tục theo qui định của Cơ quan bảo hiểm. Ông Võ Ngọc H tiếp tục rà soát lại tiền nợ bảo hiểm của Công ty chưa thanh toán cho BHXH thành phố C, thì phát hiện BHXH thành phố C tính số tiền nợ bảo hiểm mà Công ty còn thiếu là không đúng, dẫn đến BHXH thành phố C báo cáo cho Cơ quan Thanh tra tỉnh số tiền nợ bảo hiểm của Công ty là không chính xác. Vào ngày 03 tháng 10 năm 2014, Công ty nhận được Quyết định số 135/QĐ-TTr của Thanh tra Tỉnh về việc thanh tra chấp hành pháp luật về BHXH, BHYT, BHTN. Theo kết luận thanh tra số 17/KLTTr-NV2 ngày 26/12/2014 của Thanh tra Tỉnh, Công ty xin trích dẫn như sau: Công ty TNHH chế biến và xuất khẩu thủy Sản Thành phố Chưa chưa đăng ký lại tham gia BHXH cho người lao động. Năm 2011, do tình hình hoạt động kinh doanh khó khăn, Công ty có văn bản số 94/3/CRSF ngày 01 tháng 3 năm 2011 gửi BHXH tỉnh và BHXH thành phố C về việc tạm dừng đóng BHXH, BHYT, BHTN cho 85 lao động, thời gian bắt đầu tạm dừng đóng từ ngày 01 tháng 01 năm 2011. BHXH thành phố C tự giảm số lao động không đóng BHXH là 98 lao động từ tháng 1 năm 2011. BHXH Thành phố C điều chỉnh số tiền nợ BHXH tính đến tháng 10/2013 là: 334.693.540 đồng. Sau đó, Công ty có công văn số 16/CRSF-HC ngày 21 tháng 4 năm 2014 gửi BHXH Thành phố C đề nghị BHXH Thành phố C gặp mặt tại Công ty để đối chiếu thống nhất số nợ BHXH nhưng BHXH thành phố C không tiến hành cùng Công ty đối chiếu để xác định số nợ. Căn cứ Điều 44 Nghị định 152/2006/NĐ-CP ngày 22/12/2006 hướng dẫn một số điều của Luật BHXH bắt buộc. Tạm dừng đóng vào quỹ hưu trí và tử tuất theo Điều 93 Luật Bảo hiểm xã hội thì việc tạm dừng đóng BHXH thuộc thẩm quyền Cơ quan quản lý nhà nước về bảo hiểm xã hội cấp tỉnh quyết định.

Tại Kết luận, Thanh tra tỉnh kiến nghị: 1. Kiến nghị chấn chỉnh: đề nghị đơn vị phối hợp với BHXH thành phố C xác định lại số nợ BHXH các năm qua. Đăng ký thực hiện nghĩa vụ bảo hiểm xã hội bắt buộc theo quy định. 2. Kiến nghị cơ quan BHXH truy thu BHXH, BHYT cho 64 lao động do Công ty T chưa đăng ký tham gia BHXH từ tháng 1/2013 đến 7/2014 là: 888.308.873 đồng (Năm 2013: 485.396.740 đồng + Năm 2014: 402.912.133 đồng). Ngày 08 tháng 01 năm 2015, Công ty có đơn giải trình số 02/15/KT-CRSF và đã được UBND tỉnh chỉ đạo tại công văn số 1960/TTr-ĐTTr ngày 03/04/2015: “BHXH Tỉnh phối hợp với Sở lao động -thương binh và xã hội, các cơ quan chức năng liên quan có biện pháp thu hồi nợ đọng tiền BHXH, BHYT, BHTN cho người lao động theo nội dung kiến nghị của Thanh tra tỉnh”. Ngày 30 tháng 9 năm 2020, Công ty có văn bản số 004/2020/KT-CRSF gửi đến UBND tỉnh báo cáo vụ việc, yêu cầu chủ tịch UBND tỉnh chỉ đạo BHXH tỉnh kết hợp với Sở lao động –thương binh và xã hội sớm giải quyết dứt điểm số tiền nợ bảo hiểm cho Công ty, được UBND tỉnh chỉ đạo tại công văn 10890/UBND-KGVX ngày 15 tháng 10 năm 2020, thì BHXH tỉnh có thông báo số 1771/TB-BHXH ngày 19 tháng 10 năm 2020 về việc đối chiếu công tác thu, nộp, nợ bảo hiểm và hai bên đã tiến hành làm việc tại biên bản làm việc ngày 25 tháng 11 năm 2020. Trong biên bản làm việc ngày 25 tháng 11 năm 2020, Công ty xác định: Về số nợ: tạm đồng ý số tiền nợ là 107.361.361 đồng tính đến thời điểm kiểm tra. Về số lãi: Chấp nhận tính đến ngày 31 tháng 12 năm 2010, còn từ ngày 01 tháng 01 năm 2011 đến nay, không chấp nhận. Tại văn bản giải trình số 006/2020/KT-CRSF ngày 27/11/2020, Công ty đã gửi cho Đoàn kiểm tra và báo cáo đến UBND tỉnh, với nội dung như sau: Thứ nhất, Số tiền nợ BHXH đến thời điểm hiện tại là 107.361.361 đồng là số tiền bảo hiểm y tế phát sinh từ tháng 08 tháng 2009 đến tháng 12 năm 2010. Như vậy, Công ty không còn nợ BHXH cho đến thời điểm hiện tại. Thứ hai, Về số nợ lãi do sự chỉ đạo chậm trễ của Các vị lãnh đạo, đã làm phát sinh tiền lãi cho Công ty, kể từ khi công ty gửi công văn tạm dừng đóng bảo hiểm vào ngày 01 tháng 01 năm 2011. Do đó, công ty chỉ chấp nhận số tiền lãi tính từ tháng 10 tháng 2010 đến tháng 12 năm 2010 là: 5.329.497 đồng. BHXH Tỉnh tiếp tục không chấp hành chỉ đạo của UBND tỉnh tại công văn số 13512/UBND-KGVX ngày 24/12/2020 như sau: “BHXH tỉnh có trách nhiệm chủ trì, phối hợp với các đơn vị, địa phương có liên quan xử lý việc thu nợ bảo

hiểm của Công ty Đúng theo quy định pháp luật. BHXH tỉnh đã ban hành công văn số 2341/BHXH-QLT ngày 31 tháng 12 năm 2020 chỉ đạo cho BHXH thành phố C thu nợ Công ty số tiền: 184.820.076 đồng. Đây chính là khoản tiền lãi phát sinh từ tháng 01 tháng 2011 đến tháng 11 năm 2020.

Xét thấy, quyền lợi của Công ty bị xâm hại, thế nên vào ngày 31/05/2021 Công ty đã gửi Đơn khiếu nại đến Cơ quan bảo hiểm về việc Công ty không đồng ý khoản lãi chậm nộp 184.820.076 đồng, mà cơ quan Bảo hiểm Xã hội tự xác định và không đồng ý về việc cơ quan BHXH thành phố C đã căn trừ số tiền Công ty nộp các khoản bảo hiểm cho người lao động trong các tháng 02,03,04/2021 vào khoản lãi chậm nộp trên. Tuy nhiên, tại Điều 1 quyết định giải quyết khiếu nại số 441/QĐ-BHXH ngày 18 tháng 08 năm 2021 của Cơ quan BHXH thành phố C quyết định: “khiếu nại của Công ty không có cơ sở pháp lý để BHXH thành phố C xem xét giải quyết”. Công ty không đồng ý với Quyết định giải quyết khiếu nại tại điều 1 của BHXH thành phố C, nên Công ty khởi kiện vụ việc này ra Tòa để bảo vệ quyền lợi chính đáng của Công ty. Đồng thời Công ty không chấp nhận số tiền nợ bảo hiểm tạm đồng ý tại biên bản làm việc ngày 25 tháng 11 năm 2020 là: 107.361.361 đồng và yêu cầu Tòa buộc BHXH thành phố C hoàn trả lại số tiền mà Công ty đã nộp thừa là: 252.505.779 đồng. Qua những chứng cứ nêu trên, Công ty T khởi kiện yêu cầu Tòa án: Hủy một phần quyết định giải quyết khiếu nại số 441/QĐ-BHXH ngày 18 tháng 8 năm 2021 (Cụ thể hủy Điều 1 quyết định) của Bảo hiểm xã hội thành phố C- Công ty không chịu trách nhiệm về khoản lãi chậm nộp 184.820.076 đồng mà Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố C tự xác định; Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố C phải hạch toán đúng khoản tiền Công ty và người lao động đã đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN trong tháng 02, 03, 04/2021 mà trước đây cơ quan BHXH tự ý căn trừ vào khoản lãi chậm nộp không có thực. Tại phiên tòa, người đại diện theo ủy quyền của người khởi kiện yêu cầu bổ sung buộc Bảo hiểm xã hội Thành phố C phải trả số tiền nợ gốc là 252.505.779 đồng công ty đã nộp thừa (Căn cứ vào biên bản họp công đoàn công ty người lao động chốt sổ tại tháng 07 năm 2009 và bản tính cộng nợ bảo hiểm).

Bản án hành chính sơ thẩm số 02/2022/HC-ST ngày 21/9/2022 của Tòa án nhân dân thành phố C, đã quyết định: Tuyên xử: Không chấp nhận yêu cầu của người khởi

kiện là Công ty T đối với người bị kiện là Bảo hiểm xã hội thành phố C về việc: Yêu cầu hủy một phần quyết định giải quyết khiếu nại số 441/QĐ-BHXH ngày 18 tháng 8 năm 2021. Công ty không chịu trách nhiệm về khoản lãi chậm nộp 184.820.076 đồng mà Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố C tự xác định; Cơ quan bảo hiểm xã hội thành phố C phải hạch toán đúng khoản tiền Công ty và người lao động đã đóng các khoản BHXH, BHYT, BHTN, TNLĐ-BNN trong tháng 02, 03, 04/2021 mà trước đây cơ quan BHXH tự ý căn trừ vào khoản lãi chậm nộp không có thực. 2. Không chấp nhận yêu cầu buộc Bảo hiểm xã hội Thành phố C phải trả số tiền nợ gốc là 252.505.779 đồng công ty đã nộp thừa (Căn cứ vào biên bản họp công đoàn công ty người lao động chốt sổ tại tháng 07 năm 2009 và bản tính cộng nợ bảo hiểm)

Tại Bản án số 01/2023/HC-PT, TAND tỉnh Khánh Hòa nhận định: Quá trình giải quyết, Tòa án sơ thẩm không xác định Bảo hiểm xã hội Thành phố C tham gia tố tụng với tư cách là người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là không đảm bảo theo quy định tại Điều 53, Điều 55 Luật TTHC. Mặt khác, Bảo hiểm xã hội thành phố C không được Tòa cấp sơ thẩm xác định là đương sự trong vụ án nhưng lại tuyên xử: không chấp nhận yêu cầu của người khởi kiện đối với người bị kiện là BHXH thành phố C cũng là không đúng. Ngoài các nội dung trên, Tòa án cấp sơ thẩm còn một số vi phạm thủ tục tố tụng như sau: Từ khi thụ lý vụ án cho đến ngày xét xử sơ thẩm (ngày 20/9/2022), Tòa án cấp sơ thẩm đều xác định người bị kiện là BHXH thành phố C. Tại phiên tòa sơ thẩm ngày 20/9/2022, Tòa án tạm ngừng phiên tòa để tiến hành kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ và đối thoại, Tòa án cấp sơ thẩm xác định lại người bị kiện là Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố C nhưng không thông báo thay đổi tư cách tham gia tố tụng của người bị kiện là không đúng với quy định của Luật TTHC năm 2015. Bản án sơ thẩm nhận định Tòa án đã yêu cầu người khởi kiện bổ sung đơn khởi kiện để xác định tư cách người bị kiện, nhưng hồ sơ vụ án không có tài liệu nào thể hiện Tòa án cấp sơ thẩm đã có Thông báo yêu cầu người khởi kiện bổ sung đơn khởi kiện. Tại Giấy ủy quyền ngày 29/11/2021, người bị kiện, ông Nguyễn Văn V - Giám đốc Bảo hiểm xã hội thành phố Chỉ ủy quyền cho ông Lê Thanh M - Phó Giám đốc Bảo hiểm xã hội Thành phố C tham dự phiên họp ghi nhận kết quả hòa giải về việc khởi kiện VAHC giữa Công ty T và BHXH thành phố C theo Giấy mời ngày 24/11/2021 mà không ủy quyền cho

ông Lê Thanh M tham gia tố tụng. Tuy nhiên trong quá trình giải quyết vụ án, tại các phiên họp kiểm tra việc giao nộp, tiếp cận, công khai chứng cứ, tại các phiên đối thoại và trong các quyết định đưa vụ án ra xét xử, Tòa án cấp sơ thẩm xác định ông Lê Thanh M là đại diện theo ủy quyền của người bị kiện là không đúng.

3.2. Vụ tranh chấp lao động về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động giữa nguyên đơn: Bà Phan Thị M L, Bị đơn: Công ty V. Bà Phan Thị M L làm việc tại Công ty V từ năm 2013 theo Hợp đồng lao động số 107 ngày 30/11/2013. Vào ngày 28/9/2019, Công ty V căn cứ báo cáo tình hình nhân sự đã ban hành Quyết định số 90/NS/QĐ-DLVN về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà L. Ngày 30/9/2019, Công ty V giao cho bà L bản phô tô Quyết định số 90/NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng lao động và yêu cầu bà L tiến hành bàn giao công việc. Bà L cho rằng Công ty du lịch V chấm dứt hợp đồng lao động đối với bà là trái pháp luật, vì vậy đã làm đơn khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết yêu cầu: Buộc Công ty V thu hồi, hủy bỏ quyết định chấm dứt hợp đồng lao động số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 đối với bà L; Thanh toán số tiền lương tạm tính đến hết tháng 9/2019 mà Công ty Vitours còn nợ L là 18.645.000đ đồng; Thực hiện các nghĩa vụ theo quy định tại khoản 1 Điều 42 Bộ luật Lao động, cụ thể: Nhận bà L trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và thanh toán tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày không được làm việc kể từ ngày 28/9/2019 tạm tính đến ngày 25/5/2020 là 48.176.000đ cộng với 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động là 9.500.000 đồng. Với mức lương cơ bản theo hợp đồng là 4.750.000đ/24 công. Bản án Lao động sơ thẩm số 01/2020/LĐ-ST ngày 25 tháng 5 năm 2020 của Tòa án nhân dân quận H tuyên xử: “Chấp nhận yêu cầu khởi kiện của bà Phan Thị Mỹ Linh đối với Công ty V: Buộc Công ty V phải thu hồi quyết định số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng với bà L. Buộc Công ty V nhận bà L trở lại làm việc và phải trả cho bà L số tiền tính từ tháng 10 năm 2019 đến tháng 5 năm 2020 tổng cộng là 45.268.825đ gồm các khoản sau: Tiền lương: 4.207.140đ x 8 tháng =

33.657.120đ; tiền BHXH: $33.657.120 \times 8\% = 2.692.569$ đ; tiền BHYT: $33.657.120 \times 1,5\% = 504.856$ đ; ít nhất hai tháng tiền lương theo hợp đồng: 8.414.280 đ

Trong hạn luật định Công ty V đã kháng cáo bản án trên.

Bản án lao động phúc thẩm số 05 ngày 30/9/2020 của Tòa án nhân cấp trên tuyên xử: buộc Công ty V phải thu hồi quyết định số 90 NS/QĐ-DLVN ngày 28/9/2019 về việc chấm dứt hợp đồng với bà L; buộc Công ty V nhận bà L trở lại làm việc và phải trả cho bà L số tiền tính từ tháng 9 năm 2019 đến tháng 5 năm 2020 tổng cộng là 46.278.540đ gồm các khoản sau: tiền lương: $4.207.140đ \times 9$ tháng = 37.864.260đ; 02 tháng tiền lương theo hợp đồng: $4.207.140đ \times 2 = 8.414.280$ đ; buộc Công ty Vitours phải thực hiện truy đóng BHXH, BHYT cho bà Phan Thị Mỹ Linh từ tháng 9/2019 đến ngày 25 tháng 5 năm 2020 (09 tháng).

Qua vụ án trên vấn đề cần rút kinh nghiệm là: Tòa án cấp sơ thẩm đã tuyên xử: Buộc Công ty V phải trả cho bà L số tiền bảo hiểm xã hội 2.692.569 đ và Tiền bảo hiểm y tế 504.856đ là không đúng với quy định của pháp luật. Theo quy định tại điểm đ khoản 2 Điều 6 BLLĐ 2012 quy định NSDLĐ có nghĩa vụ thực hiện các quy định khác của pháp luật về lao động, pháp luật về BHXH, BHYT. Trách nhiệm của NSDLĐ là lập hồ sơ để người lao động được cấp sổ BHXH, đóng, hưởng bảo hiểm xã hội, đóng BHXH theo quy định và hằng tháng trích từ tiền lương của NLĐ theo quy định để đóng cùng một lúc vào quỹ BHXH.

Theo quy định khoản 2 Điều 5, Điều 14, khoản 1 Điều 18 quyết định 959/QĐ-BHXH ngày 09/9/2015 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam quy định về quản lý thu BHXH, BHYT, BHTN, quản lý sổ BHXH, thẻ BHYT nay là quyết định số 595/QĐ-BHXH ngày 14/4/2017 đã quy định rõ về mức đóng bảo hiểm và trách nhiệm đóng BHXH, BHYT cụ thể của NLĐ và NSDLĐ cho Cơ quan BHXH.

Như vậy Công ty V là NSDLĐ thì phải có nghĩa vụ truy đóng BHXH, BHYT cho bà L và nộp cho cơ quan BHXH theo quy định của BLLĐ và Luật BHXH, bà L không được nhận số tiền BHXH, BHYT như nội dung bản án sơ

thẩm đã tuyên. Do vậy HĐXX phúc thẩm đã buộc Công ty V phải thực hiện truy đóng BHXH, BHYT cho bà L từ tháng 9/2019 đến ngày 25 tháng 5 năm 2020 (09 tháng).

3.3. Khiếu kiện quyết định hành chính trong lĩnh vực BHXH giữa người khởi kiện là ông T.V.Đ và người bị kiện là cơ quan BHXH tỉnh Đ, xác định Bản án hành chính sơ thẩm số 113/2022/HC-ST ngày 22/9/2022 của TAND tỉnh Đ có vi phạm.

Hồ sơ vụ án thể hiện, ông T.V.Đ là bộ đội từ năm 1976, xuất ngũ năm 1982. Thời gian công tác trong quân đội là 05 năm 9 tháng. Năm 1995, ông Đ nhận khoán chăm sóc cà phê của Nông trường cà phê 720 (thường gọi là Công ty cà phê 720), là doanh nghiệp Nhà nước theo hợp đồng khoán đất chăm sóc cây lâu năm số 638/HĐK ngày 10/9/1996. Đến ngày 06/01/2003, ông Đ ký hợp đồng lao động số OW:10.312 với Công ty cà phê 720. Hợp đồng này có nội dung giống hợp đồng nhận khoán, trong đó có xác định ông Đ tham gia BHXH, mức đóng công nhân bậc 1, hệ số 1,35. Ông Đ không nhận tiền lương mà chỉ hưởng sản lượng cà phê còn dư sau khi nộp sản lượng cho công ty và nộp tiền đóng BHXH. Sau khi ký hợp đồng OW:10.312, ông Đ làm đơn đề nghị đóng bảo hiểm bổ sung thời gian từ năm 1995 - 2002 và được Công ty cà phê 720, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ đồng ý. Công ty cà phê 720 đã lập danh sách điều chỉnh tăng giảm mức nộp bảo hiểm xã hội và nộp số tiền trên cho bảo hiểm xã hội. Đến năm 2012, ông Đ đã đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định. Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ căn cứ vào hồ sơ thu bảo hiểm đã xác nhận thời gian ông Đ đóng bảo hiểm xã hội là 23 năm 9 tháng, đồng thời có Quyết định số 1717/QĐ-BHXH ngày 26/12/2012 giải quyết chế độ hưu trí, cấp sổ bảo hiểm cho ông Đ. Sau khi hưởng lương hưu được 08 năm, năm 2020, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ đã thanh tra, kết luận việc ông Đ đóng bảo hiểm xã hội từ năm 1995 - 2002 là không đúng quy định. Do vậy, ngày 20/5/2021, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ đã ban hành Quyết định số 538/QĐ-BHXH chấm dứt hưởng

chế độ hưu trí đối và yêu cầu ông Đ nộp lại số tiền đã hưởng trong thời gian trước đó.

Không đồng ý với nội dung Quyết định số 558/QĐ-BHXH, ông Đ đã làm đơn khiếu nại nhưng không được Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ chấp nhận. Cho rằng quyền lợi bị xâm phạm, ông Đ đã khởi kiện yêu cầu TAND tỉnh Đ tuyên hủy toàn bộ Quyết định số 558/QĐ-BHXH của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí của ông; buộc Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ tiếp tục chi trả tiền lương hưu cho ông theo Quyết định số 1717/QĐ-BHXH ngày 26/12/2012 và chi trả lại toàn bộ số tiền lương hưu bị chấm dứt từ tháng 7/2021 đến nay.

Về phía người bị kiện, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ cho rằng: Căn cứ theo quy định tại Quyết định số 722/2003/QĐ-BHXH-BT ngày 26/5/2006 của Bảo hiểm xã hội Việt Nam, ngày 27/11/2020 Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ đã ban hành Kết luận số 2532/KL-BHXH về kiểm tra chuyên đề truy thu cộng nối thời gian tham gia bảo hiểm xã hội tại Công ty cà phê 720, theo đó Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ sẽ điều chỉnh giảm thời gian truy bảo hiểm xã hội từ tháng 01/1995 đến tháng 12/2002 không đúng và hoàn trả số tiền đã nộp của ông T.V.Đ theo quy định. Như vậy, sau khi điều chỉnh, thì thời gian công tác và tham gia bảo hiểm xã hội của ông T.V.Đ chỉ còn 15 năm 9 tháng, không đủ điều kiện để hưởng lương hưu nên mới ban hành Quyết định số 558/QĐ-BHXH. Cơ quan này cũng khẳng định việc chấm dứt hưởng lương hưu và thu hồi lương hưu đối với ông T.V.Đ đã được Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ thực hiện đúng theo quy định pháp luật. Tại Bản án hành chính sơ thẩm số 113/2022/HC-ST ngày 22/9/2022, TAND tỉnh Đ quyết định: “Bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.V.Đ ”.

Không đồng ý phán quyết của Tòa án cấp sơ thẩm, ông T.V.Đ đã làm đơn kháng cáo. Tại Bản án hành chính phúc thẩm số 92/2023/HC-PT ngày 31/3/2023, TAND cấp cao tại Đà Nẵng đã chấp nhận kháng cáo của ông T.V.Đ, sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.V.Đ. Trong vụ việc trên, việc Bảo hiểm xã hội tỉnh Đ cho rằng việc truy thu, cộng nối bảo hiểm xã hội của

ông Đ không đúng nên đã ban hành Quyết định số 558/QĐ-BHXH để chấm dứt hưởng chế độ hưu trí của ông Đ, không giải quyết chế độ, làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động. TAND tỉnh Đ đã áp dụng không đúng pháp luật, chưa đánh giá khách quan, toàn diện về những tài liệu, chứng cứ có trong hồ sơ vụ án, dẫn đến tuyên bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của ông T.V.Đ là không đúng, gây ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người khởi kiện.

3.4. Khiếu kiện quyết định hành chính trong lĩnh vực BHXH giữa người khởi kiện: Bà Trần Thị H, sinh năm 1960; trú tại tỉnh Đắk Lắk. và người bị kiện: Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk. Bản án hành chính sơ thẩm số 100/2022/HC-ST ngày 16/9/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk bị kháng cáo.

Nội dung vụ án như sau: Bà nguyên là công nhân chăm sóc cà phê thuộc Công ty cà phê E (địa chỉ: tỉnh Đắk Lắk) từ tháng 3/1985 đến tháng 12 năm 2006. Quá trình công tác, bà có tham gia đóng bảo hiểm xã hội theo sổ bảo hiểm xã hội số 409905xxxx với thời gian 21 năm 10 tháng. Từ tháng 3/1985 đến tháng 12/2006 là công nhân chăm sóc cà phê đội 6 công ty E.

Ngày 01/4/2007, Công ty cà phê E xác nhận quá trình tham gia bảo hiểm xã hội (theo Bản xác nhận quá trình tham gia BHXH, có xác nhận của Phòng chế độ chính sách BHXH) và ban hành Quyết định nghỉ việc hưởng chế độ hưu trí số 18/QĐ-CT đối với bà. Sau đó, bà có làm hồ sơ hưởng chế độ hưu trí và được Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk cấp Quyết định về việc hưởng chế độ hưu trí hàng tháng số 767/QĐ/BHXH-CĐCS ngày 12/5/2007 và cấp Phiếu chứng nhận lương hưu và trợ cấp số sổ BHXH: 409905xxxx ngày 12/5/2007.

Ngày 05/6/2009, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk ban hành Phiếu điều chỉnh trợ cấp khu vực một lần đối với người hưởng lương hưu (Số sổ BHXH: 409905xxxx) đối với bà. Tại phiếu điều chỉnh này, cơ quan BHXH tỉnh Đắk Lắk vẫn xác định số tháng đóng BHXH của bà là từ tháng 3/1985 đến tháng 12/2006 (tức 21 năm 10 tháng). Từ khi bà được cơ quan BHXH cấp Quyết định cho hưởng lương hưu thì hàng tháng vẫn được cơ quan BHXH chi trả lương hưu bình thường.

Tuy nhiên, ngày 16/7/2021, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk ban hành Quyết định về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí số 848/QĐ-BHXH đối với bà. Đồng thời, xác định tiền thu hồi lương hưu của bà với tổng số tiền là: 449.394.892 đồng (bốn trăm bốn mươi chín triệu ba trăm chín mươi bốn ngàn tám trăm chín mươi hai đồng).

Việc Bảo hiểm xã hội ban hành Quyết định về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí số 848/QĐ-BHXH ngày 16/7/2021 và tiến hành truy thu tiền lương hưu là không đúng quy định, xâm phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà, bởi: Quá trình công tác từ tháng 3/1985 đến tháng 12/2006, bà có tham gia đóng bảo hiểm xã hội theo sổ bảo hiểm xã hội số 409905xxxx, có xác nhận của Công ty TNHH MTV Cà phê E và Cơ quan BHXH, số tiền bà đóng BHXH cho Công ty TNHH MTV Cà phê E là có thật (có photo Phiếu thu kèm theo, trong đó có Phiếu thu ngày 08/5/1999,...);

Ngoài Sổ bảo hiểm xã hội số 409905xxxx có xác nhận quá trình công tác và tham gia bảo hiểm xã hội của bà (có xác nhận của Cơ quan có thẩm quyền) thì Cơ quan BHXH còn có rất nhiều văn bản khác xác nhận điều này, cụ thể: Bản xác nhận quá trình tham gia BHXH ngày 12/5/2007; Quyết định về việc hưởng chế độ hưu trí hàng tháng số 767/QĐ/BHXH- CĐCS ngày 12/5/2007 của BHXH tỉnh Đắk Lắk; Phiếu chứng nhận lương hưu và trợ cấp số sổ BHXH: 409905xxxx ngày 12/5/2007 của BHXH tỉnh Đắk Lắk; Phiếu điều chỉnh hưởng trợ cấp khu vực một lần đối với người hưởng lương hưu số 767/BHXH ngày 05/6/2009 - Tại Biên bản làm việc ngày 28/12/2020, cơ quan BHXH xác định —Bà H không được đơn vị lập danh sách và truy đóng BHXH trong thời gian từ tháng 01/1995 — 12/2003, bà H không đóng BHXH cho đơn vị, tuy nhiên Công ty TNHH MTV Cà phê E đã ký xác nhận có đóng BHXH từ tháng 01/1995 - 12/2003 vào sổ sổ BHXH 409905xxxx đối với bà H là không đúng quy định là không có cơ sở vì số tiền bà đóng và tham gia BHXH xuyên suốt là có thật (có Phiếu thu ngày 08/5/1999). Ngoài Công ty TNHH MTV Cà phê E đã ký xác nhận có đóng dấu BHXH từ

tháng 01/1995-12/2003. Vì vậy, bà yêu cầu Tòa án giải quyết: Hủy Quyết định số 848/QĐ-BHXH ngày 16/7/2021 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí đối với bà; Buộc Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk tiếp tục thực hiện chi trả đầy đủ chế độ hưởng bảo hiểm đối với bà từ tháng 9/2021 đến nay và tiếp về sau.

Tại bản án hành chính sơ thẩm số 100/2022/HC-ST ngày 16/9/2022 của Tòa án nhân dân tỉnh Đắk Lắk đã quyết định bác toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Trần Thị H.

Tại bản án phúc thẩm số 43/2023/HC-PT của TAND cấp cao thành phố Đà Nẵng đã nhận định: Về việc hưởng chế độ hưu trí của bà Trần Thị H:

Căn cứ Bản xác nhận quá trình tham gia Bảo hiểm xã hội (BHXH) của bà Trần Thị H do Công ty cà phê E thuộc Tổng Công ty cà phê Việt Nam xác nhận ngày 01/4/2007, trong đó xác định thời gian đóng bảo hiểm xã hội của bà H tính đến ngày 31/12/2006 là 21 năm 10 tháng và được Phòng chế độ chính sách BHXH tỉnh Đắk Lắk phê duyệt ngày 12/5/2007. Ngày 12/5/2007, Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk có Quyết định số 767/QĐ/BHXH-CĐCS, về việc hưởng chế độ hưu trí hàng tháng đối với bà Trần Thị H với tổng lương hưu hàng tháng là 1.077.300 đồng; được hưởng từ ngày 01/5/2007.

Về quy trình chấm dứt hưởng chế độ hưu trí đối với bà Trần Thị H: có cơ sở xác định rõ ràng việc kiểm tra không thấy có tên bà H trong danh sách đóng và truy đóng BHXH là thuộc trách nhiệm của Công ty TNHH MTV Cà phê E và Cơ quan BHXH tỉnh Đắk Lắk, vì trước đó vào năm 2007 đã xác nhận đóng đầy đủ; điều đó thể hiện khi bà H cung cấp được tài liệu bổ sung thì BHXH tỉnh Đắk Lắk đã tính bổ sung thời gian đóng BHXH cho bà H; còn các tài liệu khác mà bà H đã đóng BHXH, bà H khai rằng do thời gian đã quá lâu nên thất lạc hiện nay không còn; bởi vì sau khi nhận Quyết định số 767/QĐ/BHXH-CĐCS, về việc hưởng chế độ hưu trí hàng tháng, bà H không có trách nhiệm và nghĩa vụ phải lưu giữ tài liệu đã đóng BHXH để chứng minh.

- Mặt khác theo quy định tại các Điều 36, 37 Điều lệ Bảo hiểm xã hội ban hành kèm theo Nghị định số 12/CP ngày 26/01/1995 của Chính Phủ, về việc ban hành Điều lệ Bảo hiểm xã hội quy định: —Người sử dụng lao động đóng bằng 15% so với tổng quỹ lương của những người tham gia bảo hiểm xã hội trong đơn vị ... Người lao động đóng bằng 5% tiền lương để chi các chế độ hưu trí và tử tuất. —Hàng tháng, người sử dụng lao động có trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội theo quy định tại khoản 1 Điều 36...l. BHXH tỉnh Đắk Lắk ban hành Quyết định số 848/QĐ-BHXH ngày 16/7/2021, về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí đối với bà Trần Thị H và thu hồi số tiền 449.394.900 đồng để nộp vào quỹ BHXH là xâm hại nghiêm trọng đến quyền và lợi ích hợp pháp của bà H. Tòa án chấp nhận kháng cáo của bà Trần Thị H; sửa toàn bộ bản án sơ thẩm và tuyên xử: Chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của Trần Thị H: Hủy Quyết định số 848/QĐ-BHXH ngày 16/7/2021 của Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk về việc chấm dứt hưởng chế độ hưu trí và buộc Bảo hiểm xã hội tỉnh Đắk Lắk tiếp tục thực hiện chi trả đầy đủ chế độ hưởng bảo hiểm đối với bà Trần Thị H theo quy định.

3.5. Khiếu kiện quyết định giải quyết khiếu nại của Ông Nguyễn Công N. Ông N được Sở Lao động-Thương binh và Xã hội (Sở LĐ-TB&XH) tỉnh Sông Bé (tên cũ) giải quyết cho hưởng trợ cấp mất sức lao động kể từ ngày 01/09/1991 trở đi, tỷ lệ hưởng mất sức lao động (MSLĐ) là 52%, tương ứng với thời gian công tác (đã được quy đổi theo quy định) là 26 năm 10 tháng theo phiếu chứng nhận lương hưu và trợ cấp mất sức số 428001 ngày 25/10/1991.

Tuy nhiên, sau đó, vào ngày 15/12/1991, Sở LĐ-TB&XH tỉnh Sông Bé lại ban hành phiếu điều chỉnh trợ cấp MSLĐ của ông Nguyễn Công N, điều chỉnh tỷ lệ hưởng trợ cấp MSLĐ từ 52% đổi thành 41%, tương ứng với thời gian công tác là 15 năm 06 tháng. Việc làm nói trên của Sở LĐ-TB&XH tỉnh Sông Bé là không đúng vì cơ quan này không tính (chưa cộng nối) thời gian trong quân ngũ của ông Nguyễn Công N, (từ tháng 02/1968 đến tháng 12/1975 tại Tiểu đoàn 68, Sư đoàn 500), vào thời đương sự làm công nhân công ty cao su Bình Long. Vì vậy, sau khi

tiếp nhận đơn kiến nghị của ông Nguyễn Công N và đề bảo đảm quyền lợi cho ông Nguyễn Công N, vào ngày 07/01/2019, BHXH tỉnh Bình Phước ra văn bản số 10/BHXH-CĐBHXH, gửi Sở LĐ-TB&XH tỉnh Bình Phước, đề nghị xem xét cộng nổi thời gian quân ngũ cho đương sự theo quy định.

Vào ngày 14/10/2019, Sở LĐ-TB&XH tỉnh Bình Phước ra văn bản số 2020/SLĐTBXH-LĐVL hỏi ý kiến UBND tỉnh Bình Phước về việc xem xét, chấp thuận cộng nổi thời gian công tác trong quân đội cho ông Nguyễn Công N.

Đến ngày 21/10/2019, UBND tỉnh Bình Phước có công văn số 3077/UBND-KGVX, chấp thuận cộng nổi thời gian công tác trong quân đội, từ tháng 02/1968 đến tháng 12/1975, cho ông Nguyễn Công N. Tiếp sau đó, vào ngày 30/10/2019, UBND tỉnh Bình Phước có công văn số 3199/UBND-KGVX về việc điều chỉnh công văn số 3077/UBND-KGVX, xác định thời điểm hưởng mức điều chỉnh tỷ lệ MSLĐ cho ông Nguyễn Công N là tính từ tháng 10/2019. Sau đó, vào ngày 08/11/2019 BHXH tỉnh Bình Phước đã ban hành quyết định số 02/QĐ-BHXH điều chỉnh chế độ MSLĐ của ông Nguyễn Công N, từ tỷ lệ hưởng 41% thành 52%, nhưng thời điểm điều chỉnh được tính kể từ ngày 01/10/2019 trở đi.

Xét thấy việc giải quyết của Giám đốc BHXH tỉnh Bình Phước tại quyết định số 02/QĐ-BHXH ngày 08/11/2019 là chưa đúng, lý do như sau:

Điều 2 Quyết định 595/TTg ngày 15/12/1993 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ đối với quân nhân, công an nhân dân khi xuất ngũ (có hiệu lực kể từ ngày ký) quy định như sau:

“Điều 2. Quân nhân, công an nhân dân chuyển sang làm việc tại các cơ quan hành chính sự nghiệp, doanh nghiệp của Nhà nước, Đảng, đoàn thể thì hưởng lương theo công việc đảm nhiệm và không hưởng các khoản trợ cấp nói tại Điều 1. Thời gian công tác liên tục của quân nhân, công an nhân dân trước khi xuất ngũ được coi là thời gian đã đóng bảo hiểm xã hội”.

Như vậy, ít nhất là kể từ ngày 15/12/1993 (ngày mà Quyết định 595/TTg có hiệu lực), thời gian trong quân ngũ của ông Nguyễn Công N (từ tháng 02/1968

đến tháng 12/1975 tại Tiểu đoàn 68, Sư đoàn 500), phải được tính (cộng nổi) vào thời gian đương sự làm công nhân công ty cao su Bình Long và đương nhiên, ông Nguyễn Công N được hưởng chế độ MSLĐ với tỷ lệ là 52%.

Tại phiên tòa phúc thẩm, người đại diện của Giám đốc BHXH tỉnh Bình Phước cũng thừa nhận như sau: về mặt lý thuyết, ông Nguyễn Công N có thể sẽ được hưởng chế độ MSLĐ với tỷ lệ là 52% từ năm 1993. Tuy nhiên, sở dĩ BHXH tỉnh Bình Phước chỉ tính cho ông Nguyễn Công N kể từ ngày 01/10/2019 (với tỷ lệ 52%) là vì hồ sơ của ông Nguyễn Công N không đầy đủ (BHXH tỉnh Bình Phước đã yêu cầu nhưng ông Nguyễn Công N không bổ sung đủ tài liệu để hoàn tất hồ sơ BHXH).

HĐXX xét thấy lập luận nói trên của người đại diện của Giám đốc BHXH tỉnh Bình Phước, là không đúng, lý do như sau: Các tài liệu về thời gian trong quân ngũ, về thời gian làm công nhân công ty cao su Bình Long.....của ông Nguyễn Công N đều đã có sẵn và thể hiện rất rõ ràng. Sự vướng mắc ở đây không phải là hồ sơ BHXH của ông Nguyễn Công N không hoàn chỉnh thủ tục (hành chính), mà ở việc BHXH tỉnh Bình Phước vận dụng văn bản pháp luật (đối với trường hợp của ông Nguyễn Công N) không đúng và không linh hoạt;

Ông Nguyễn Công N là quân nhân, tham gia chiến tranh (chống Mỹ), là người phải nhận được sự ưu tiên, so với những người khác, khi BHXH giải quyết chế độ cho họ. Điều này là chính sách chung của Nhà nước đối với quân nhân, công an nhân dân, khi xuất ngũ.

Trong quá trình BHXH tỉnh Bình Phước giải quyết về trường hợp của ông Nguyễn Công N, mặc dù chính đương sự đã viết bản cam kết ghi ngày 27/09/2019, trong đó có nội dung như sau: “....đồng ý và cam kết chế độ của tôi được hưởng từ tháng 10/2019 và tôi sẽ không có thắc mắc và khiếu nại gì về sau....”. Nhưng bản cam kết này phải được hiểu rằng các chế độ đãi ngộ mà Nhà nước áp dụng cho ông Nguyễn Công N, phải bảo đảm là đúng theo quy định của pháp luật, chứ không phải là sự áp dụng sai pháp luật, như đã phân tích.

Như vậy, xét về nội dung, thì quyết định số 146/QĐ-BHXXH ngày 24/04/2020 và quyết định số 02/QĐ-BHXXH ngày 08/11/2019 của Giám đốc BHXXH tỉnh Bình Phước, đều không đúng pháp luật.

Theo Điều 193 của Luật TTHC 2015 về thẩm quyền của Hội đồng xét xử quy định khi xem xét những quyết định hành chính bị kiện, thì đồng thời phải xem xét những quyết định hành chính khác, tuy không bị kiện, nhưng có liên quan.

Trong vụ án này, về bản chất, quyết định hành chính ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của ông Nguyễn Công N, là quyết định số 02/QĐ-BHXXH ngày 08/11/2019 và quyết định này chính là quyết định liên quan trực tiếp đến quyết định số 146/QĐ-BHXXH ngày 24/04/2020 (quyết định bị kiện).

Nhưng khi xem xét, giải quyết yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Công N, Tòa án cấp sơ thẩm chỉ xem xét, giải quyết về quyết định 146/QĐ-BHXXH ngày 24/04/2020 mà không xem xét, giải quyết về quyết định số 02/QĐ-BHXXH ngày 08/11/2019.

Tại bản án số 68/HC-PT, Tòa án nhân dân cấp cao TP Hồ Chí Minh đã tuyên xử: Chấp nhận kháng cáo của ông Nguyễn Công N. Hủy bản án sơ thẩm số 13/2020/HC-ST ngày 03/09/2020 của Tòa án nhân dân tỉnh Bình Phước và giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân tỉnh Bình Phước giải quyết lại vụ án theo thủ tục sơ thẩm.

3.6. Vụ việc tranh chấp giữa ông Nguyễn Viết N và công ty cổ phần G, thành phố T, tỉnh Quảng Nam .

Nội dung vụ việc: Ông Nguyễn Viết N khởi kiện yêu cầu công ty G đóng bảo hiểm xã hội cho Ông từ tháng 02/1992 đến tháng 02/2006 và chốt sổ bảo hiểm xã hội cho Ông; đồng thời trả trợ cấp thôi việc từ tháng 02/2006 đến nay

- Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 05/2016/LĐ-ST ngày 22/01/2016, Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Quảng Nam xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Viết N yêu cầu Công ty cổ phần G T đóng tiền bảo hiểm xã hội và trả tiền trợ cấp thôi việc; Buộc Công ty cổ phần G T phải nộp

tiền bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1995 đến tháng 3/1999 tổng cộng số tiền phải nộp. Công ty cổ phần G đóng tiền bảo hiểm xã hội trên cho ông Nguyễn Viết N tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố T; Buộc Công ty cổ phần G T phải có nghĩa vụ chuyển các giấy tờ cho Bảo hiểm xã hội thành phố T làm thủ tục cấp sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1994 đến tháng 02/2006; Bác yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Viết N đối với Công ty cổ phần G T về việc đề nghị trả tiền trợ cấp thôi việc...

Ngày 28/01/2016, Công ty cổ phần G T kháng cáo Bản án Lao động sơ thẩm nêu trên;

Tại Bản án Lao động phúc thẩm số 01/2016/LĐ-PT ngày 21/4/2016, Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Nam quyết định:

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần G thành phố T.

Hủy bản án lao động sơ thẩm số 05/2016/LĐ-ST ngày 22/01/2016 của Tòa án nhân dân thành phố T; về việc “Yêu cầu đóng tiền bảo hiểm xã hội và trả tiền trợ cấp thôi việc”; giữa Nguyên đơn là ông Nguyễn Viết N, sinh năm 1967 với bị đơn là Công ty cổ phần G thành phố T; Người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan: Bảo hiểm xã hội thành phố T; Giao hồ sơ vụ án cho Tòa án nhân dân thành phố T xét xử sơ thẩm lại vụ án theo quy định của pháp luật.

Ngày 27/4/2016, Tòa án nhân dân thành phố T thụ lý lại vụ án.

Tại Bản án Lao động sơ thẩm số 16/2016/LĐST ngày 27/7/2016, Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Quảng Nam xử: Chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn ông Nguyễn Viết N về việc yêu cầu Công ty cổ phần G thành phố T đóng tiền bảo hiểm xã hội và trả tiền trợ cấp thôi việc; Buộc Công ty cổ phần G thành phố T phải nộp tiền bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1995 đến tháng 3/1999 tổng cộng số tiền phải nộp là 24.760.352 đồng. Công ty cổ phần G thành phố T đóng tiền bảo hiểm xã hội trên cho ông Nguyễn Viết N tại cơ quan Bảo hiểm xã hội thành phố T; Buộc Công ty cổ phần G thành phố T phải có nghĩa vụ chuyển các giấy tờ cho Bảo hiểm xã hội thành phố T làm

thủ tục cấp sổ bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1994 đến tháng 02/2006. Công ty cổ phần G thành phố T tiếp tục chịu tiền lãi theo mức lãi suất quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội kể từ sau ngày xét xử sơ thẩm đến khi nộp xong số tiền trên; Bác yêu cầu khởi kiện của ông Nguyễn Viết N đối với Công ty cổ phần G thành phố T về việc đòi tiền trợ cấp thôi việc.

Ngày 05/8/2016, Công ty cổ phần G T kháng cáo Bản án Lao động sơ thẩm nêu trên.

Tại Bản án Lao động phúc thẩm số 02/2016/LĐ-PT ngày 19/12/2016, Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Nam quyết định:

Không chấp nhận kháng cáo của Công ty cổ phần Giao thông công chính thành phố T, giữ nguyên bản án lao động sơ thẩm số 16/2016/LĐST ngày 27 tháng 7 năm 2016 của Tòa án nhân dân thành phố T, tỉnh Quảng Nam.

Ngày 29/12/2016, Công ty cổ phần G T có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án Lao động phúc thẩm nêu trên.

Ngày 23/4/2019, Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng ra Thông báo giải quyết đơn đề nghị giám đốc thẩm số 02/TB-TA cho Công ty cổ phần G T.

Ngày 09/8/2019, Công ty cổ phần G T tiếp tục có đơn đề nghị xem xét theo thủ tục giám đốc thẩm đối với Bản án Lao động phúc thẩm nêu trên.

Tại Quyết định Kháng nghị giám đốc thẩm số 04/2019/KN-LĐ ngày 06/12/2019, Chánh án tòa án nhân dân tối cao kháng nghị đối với Bản án lao động phúc thẩm số 02/2016/LĐ-PT ngày 19/12/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Nam; đề nghị Ủy ban Thẩm phán Tòa án nhân dân cấp cao tại Đà Nẵng xét xử giám đốc thẩm hủy Bản án lao động phúc thẩm số 02/2016/LĐ-PT ngày 19/12/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Nam và Bản án lao động sơ thẩm số 16/2016/2016/LĐ-ST ngày 27/7/2016 của Tòa án nhân dân thành phố T; Đình chỉ giải quyết vụ án.

Theo đó, Tòa nhận định:

Tại Đơn phản tố đề ngày 11/5/2016 của Công ty cổ phần G thành phố T và Bản tự khai của đại diện theo pháp luật của Công ty ngày 11/5/2016, Công ty cho rằng ông N đã biết quyền và lợi ích hợp pháp của ông bị xâm phạm từ tháng 11/2006 nhưng đến tháng 10/2012 ông N mới khởi kiện là hết thời hiệu khởi kiện.

Tại Bản tự khai của ông N ngày 21/11/2012 thể hiện: Khi ông có đơn xin chuyển công tác và được Giám đốc công ty cổ phần G thành phố T chấp thuận, ông đã yêu cầu Công ty cho rút hồ sơ cá nhân và làm thủ tục cho ông rút sổ bảo hiểm. Tuy nhiên, Công ty đã yêu cầu ông liên hệ với Phòng Bảo hiểm xã hội thành phố để rút sổ bảo hiểm. Khi liên hệ với Phòng Bảo hiểm xã hội thành phố T thì được trả lời là ông không có tên trong danh sách cán bộ, công nhân Công ty tham gia đóng bảo hiểm xã hội nên không có sổ bảo hiểm xã hội và được hướng dẫn khiếu nại đến Công ty cổ phần G thành phố T và được lãnh đạo Công ty chấp nhận thời gian công tác của ông là từ tháng 02/1992 đến tháng 02/2006, nhưng chỉ xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội của ông là 06 năm 10 tháng.

Lời khai của ông N phù hợp với trình bày của Công ty cổ phần G thành phố T, theo đó: Tháng 11/2006, ông N đã làm đơn khiếu nại gửi đến nhiều nơi nên ngày 06/3/2007, Sở Lao động, Thương binh và Xã hội đã có Công văn số 17/TTr gửi đến Công ty cổ phần G thành phố T về việc này. Ngày 09/3/2007, Công ty cổ phần G thành phố T có Công văn số 16/CV-CT trả lời Sở Lao động, Thương Binh và Xã hội tỉnh Quảng Nam với nội dung: Công ty đăng ký bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ năm 1999; Công ty đã nhiều lần yêu cầu ông N làm tờ khai để trình cơ quan Bảo hiểm xã hội cấp sổ bảo hiểm xã hội nhưng ông Nam làm tờ khai bảo hiểm xã hội không đúng, đến ngày 07/12/2006 ông N mới làm lại tờ khai; Công ty đã gửi lên Bảo hiểm xã hội thành phố T giải quyết làm sổ bảo hiểm xã hội cho ông N nên việc ông N khiếu nại Công ty không trả sổ bảo hiểm xã hội cho ông N là không đúng sự thật.

Như vậy, ông N đã biết việc Công ty cổ phần G thành phố T không đóng bảo hiểm xã hội cho ông từ năm 2006 nhưng đến ngày 16/10/2012, ông N mới

khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động về bảo hiểm xã hội là đã hết thời hiệu khởi kiện theo quy định tại khoản 2 Điều 167 Bộ luật lao động năm 1994 sửa đổi bổ sung năm 2002, 2006, 2007 theo đó: Thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là một năm, kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích của mình bị vi phạm đối với tranh chấp quy định tại điểm d khoản 2 Điều 166 của Bộ luật này và khoản 1 Điều 159 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2004 (sửa đổi, bổ sung năm 2011). Trong trường hợp này Tòa án phải ra quyết định đình chỉ giải quyết vụ án theo quy định tại điểm e khoản 1 Điều 217 Bộ luật tố tụng dân sự năm 2015 thì mới đúng vì tại Đơn phản tố ngày 11/5/2016 Công ty cổ phần G thành phố T đã có yêu cầu áp dụng thời hiệu. Tòa án cấp sơ thẩm và Tòa án cấp phúc thẩm lại giải quyết vụ án là không đúng, vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

Từ những phân tích trên, Hội đồng xét xử chấp nhận kháng nghị giám đốc thẩm của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao; hủy toàn bộ Bản án lao động phúc thẩm số 02/2016/LĐ-PT ngày 19/12/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Quảng Nam và Bản án lao động sơ thẩm số 16/2016//LĐ-ST ngày 27/7/2016 của Tòa án nhân dân thành phố T; đình chỉ giải quyết vụ án.

Đối với số tiền nộp Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1995 đến tháng 3/1999 hiện nay đã được Chấp hành viên Chi cục thi hành án cưỡng chế khấu trừ trong tài khoản của Công ty Cổ phần G thành phố T tại Ngân hàng TMCP An Bình - Chi nhánh tỉnh Quảng Nam và đã thực hiện xong.

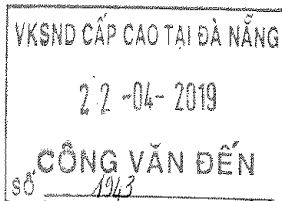
Do đó, hoàn trả cho Công ty Cổ phần G số tiền nộp Bảo hiểm xã hội cho ông Nguyễn Viết N từ tháng 01/1995 đến tháng 3/1999 theo Quyết định số 04/QĐ-CCTHADS ngày 30/12/2019 của Chi cục Thi hành án dân sự thành phố T, tỉnh Quảng Nam.

3.7. Thông báo rút kinh nghiệm vụ án hành chính của Viện Kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội:

VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN TỐI CAO CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
VIỆN KIỂM SÁT NHÂN DÂN CẤP CAO Độc lập - Tự do - Hạnh phúc
TAI HÀ NỘI

Hà Nội, ngày 16 tháng 04 năm 2019

Số: 10/TB-VC1-HC



THÔNG BÁO RÚT KINH NGHIỆM
Về khiếu kiện Quyết định hành chính trong lĩnh vực
chi trả các chế độ bảo hiểm xã hội

Thông qua công tác kiểm sát theo thủ tục phúc thẩm đối với vụ án “*Khiếu kiện Quyết định hành chính trong lĩnh vực chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội*” giữa người khởi kiện là ông Lê Hồng Sơn với người bị kiện là Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh C đã bị Tòa án cấp phúc thẩm sửa toàn bộ Bản án sơ thẩm. Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội thấy cần phải thông báo rút kinh nghiệm.

1. Tóm tắt nội dung vụ án

Theo đơn khởi kiện đề ngày 12/01/2018 của ông Lê Hồng Sơn và người đại diện theo ủy quyền của ông Sơn trình bày: Ông Lê Hồng Sơn hưởng chế độ hưu trí từ tháng 04/2012. Ngày 18/11/2015, ông Sơn bị bắt về tội Lừa đảo chiếm đoạt tài sản. Tại Bản án hình sự sơ thẩm số 21/2016/HS-ST ngày 18/08/2016, Tòa án nhân dân tỉnh Y tuyên phạt bị cáo Lê Hồng Sơn 09 năm tù, thời hạn tù tính từ ngày 18/11/2015.

Ngày 26/04/2017, Bảo hiểm xã hội tỉnh C có Quyết định số 134/QĐ-BHXXH về việc tạm dừng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội hàng tháng của ông Sơn. Nội dung của Quyết định như sau:

“1. Tạm dừng hưởng chế độ hưu trí kể từ tháng 03/2017. Lý do đang chấp hành án phạt tù giam, lĩnh tiền lương hưu chưa đúng quy định;

2. Thu hồi số tiền lương hưu hàng tháng đã chi trả đối với ông Sơn trong thời gian chấp hành án phạt tù từ tháng 12/2015 đến tháng 02/2017, tổng số tiền là 101.631.000 đồng”.

Ông Sơn cho rằng Quyết định của Bảo hiểm xã hội tỉnh C là không đúng quy định của Luật Bảo hiểm xã hội số 58/2014/QH13. Trong thời gian công tác, ông đều đóng bảo hiểm xã hội đầy đủ không vi phạm Luật Bảo hiểm xã hội. Nay, ông khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định hành chính số 134/QĐ-BHXXH ngày 26/04/2017 của Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh C về việc tạm dừng chế độ bảo hiểm xã hội đối với ông.

Quá trình làm việc tại Tòa án cấp sơ thẩm, người đại diện theo ủy quyền của người bị kiện (Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh C) trình bày: Ngày 18/04/2017, Bảo hiểm xã hội huyện B có Công văn số 29/BHXXH-BH về việc giải trình việc chi trả lương hưu đối với ông Sơn có nội dung: “Tháng 02/2017 khi Chi cục Thi hành án

IV Thông tư số 03/2007/TT-BLĐTBXH ngày 30/01/2007, Bảo hiểm xã hội tỉnh C tạm dừng hưởng lương hưu từ tháng 12/2015 đối với ông Sơn là đúng quy định.

2. Quyết định của Tòa án

Bản án hành chính sơ thẩm số 21/2018/HC-ST ngày 24/07/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh C đã xử: Bác yêu cầu khởi kiện của ông Lê Hồng Sơn.

Trong thời hạn luật định, Bản án bị người đại diện theo ủy quyền của ông Sơn kháng cáo và Viện kiểm sát nhân dân tỉnh C kháng nghị theo thủ tục phúc thẩm đề nghị Tòa án cấp phúc thẩm sửa án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Sơn.

Tại Bản án hành chính phúc thẩm số 16/2019/HC-PT ngày 31/01/2019, Tòa án nhân dân cấp cao tại Hà Nội đã chấp nhận kháng cáo của đại diện theo ủy quyền của người khởi kiện và kháng nghị của Viện kiểm sát nhân dân tỉnh C, sửa toàn bộ Bản án hành chính sơ thẩm nêu trên, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Sơn, hủy Quyết định số 134/QĐ-BHXXH ngày 26/04/2017 của Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh C về việc tạm dừng hưởng chế độ Bảo hiểm xã hội hàng tháng đối với ông Sơn.

3. Những vấn đề cần rút kinh nghiệm

Từ tháng 04/2012, ông Lê Hồng Sơn nghỉ hưu và được nhận lương hưu theo mức quy định. Ngày 26/04/2017, Giám đốc Bảo hiểm xã hội tỉnh C có Quyết định số 134/QĐ-BHXXH tạm dừng hưởng chế độ bảo hiểm xã hội hàng tháng của ông Sơn và thu hồi tổng số tiền là 101.631.000 đồng lương hưu hàng tháng đã chi trả cho ông Sơn trong thời gian chấp hành án phạt tù từ tháng 12/2015 đến tháng 02/2017. Như vậy, xác định thời điểm ông Sơn bị đình chỉ nhận bảo hiểm xã hội là từ tháng 03/2017.

Mặc dù Điều 62 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006, quy định: Người lao động đang hưởng lương hưu bị tạm dừng hưởng lương hưu khi thuộc một trong các trường hợp:

- “1. Chấp hành hình phạt tù nhưng không được hưởng án treo;*
- 2. Xuất cảnh trái phép;*
- 3. Bị Tòa án tuyên bố là mất tích”.*

Nhưng tại khoản 1 Điều 64 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 quy định: Người đang hưởng lương hưu bị tạm dừng khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- “a. Xuất cảnh trái phép;*
- b. Bị Tòa án tuyên bố là mất tích;*
- c. Có căn cứ xác định việc hưởng bảo hiểm xã hội không đúng quy định của pháp luật”.*

Và theo khoản 2 Điều 123 quy định chuyển tiếp của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì: *“2. Người đang hưởng lương hưu do vi phạm pháp luật*

trước ngày Luật này có hiệu lực thì vẫn thực hiện theo các quy định trước đây và được điều chỉnh mức hưởng”.

Như vậy, Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 đã bỏ trường hợp người chấp hành án phạt tù sẽ không được tiếp tục hưởng lương hưu. Hơn nữa, ông Sơn bị xử phạt tù không phải do hành vi vi phạm những quy định của Luật Bảo hiểm xã hội (không đóng bảo hiểm, đóng bảo hiểm không đúng, vi phạm điều cấm)

Mặt khác, Bản án hình sự sơ thẩm số 21/2016/HSST ngày 18/08/2016 của Tòa án nhân dân tỉnh Y quyết định “*xử phạt bị cáo Lê Hồng Sơn 09 năm tù, thời hạn tù tính từ ngày bắt bị cáo để tạm giam (18/11/2015)*”. Án sơ thẩm không bị kháng cáo, Viện kiểm sát hai cấp không kháng nghị nên có hiệu lực thi hành sau 30 ngày kể từ ngày tuyên án (tức có hiệu lực từ ngày 19/09/2016).

Theo quy định tại khoản 1 Điều 2 Luật Thi hành án hình sự năm 2010 thì Bản án, quyết định được thi hành là:

“1. Bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật và đã có quyết định thi hành: a) Bản án hoặc phần bản án của Tòa án cấp sơ thẩm không bị kháng cáo, kháng nghị theo trình tự phúc thẩm...”.

Điều 3 Luật Thi hành án hình sự năm 2010 quy định: “*Người chấp hành án là người bị kết tội và phải chịu hình phạt theo bản án đã có hiệu lực pháp luật. Thi hành án phạt tù là việc cơ quan, người có thẩm quyền theo quy định của Luật này buộc phạm nhân phải chịu sự quản lý giam giữ, giáo dục, cải tạo để họ trở thành người có ích cho xã hội*”.

Và Điều 22 Luật Thi hành án hình sự năm 2010 quy định về việc thi hành quyết định thi hành án phạt tù như sau:

“1. Trường hợp người bị kết án phạt tù đang bị tạm giam thì trong thời hạn 03 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được quyết định thi hành án, trại tạm giam thuộc Công an cấp tỉnh, cơ quan thi hành án hình sự Công an cấp huyện phải tổng đạt quyết định thi hành án cho người bị kết án và báo cáo cơ quan thi hành án hình sự Công an cấp tỉnh ... Trong thời hạn 05 ngày làm việc, kể từ ngày nhận được báo cáo của cơ quan thi hành án hình sự Công an cấp tỉnh hoặc trại tạm giam thuộc Bộ Công an, cơ quan quản lý thi hành án hình sự thuộc Bộ Công an ra quyết định đưa người chấp hành án đi chấp hành án”.

Như vậy, ông Sơn chỉ bị coi là “người chấp hành án đi chấp hành án” (chấp hành hình phạt tù) sau khi đã được người có thẩm quyền thi hành án hình sự (Chánh án Tòa án nhân dân tỉnh Y) ra Quyết định thi hành án phạt tù và Quyết định thi hành án phạt tù đó được thi hành trong thực tế, tức là sau thời điểm Bản án hình sự sơ thẩm số 21 của Tòa án nhân dân tỉnh Y có hiệu lực thi hành (sau ngày 19/09/2016). Thời hạn tạm giam (từ ngày 18/11/2015 đến trước khi có quyết định thi hành án) chỉ là căn cứ để người phải thi hành án được “trừ vào thời hạn chấp hành hình phạt tù”, không phải là thời gian đang thi hành án phạt tù. Nghĩa là thời điểm Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 có hiệu lực thi hành (từ ngày 01/01/2007 đến

ngày 31/12/2015) thì ông Sơn chưa bị đưa đi chấp hành hình phạt tù nên Quyết định số 134 áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 để tạm dừng chi trả chế độ bảo hiểm xã hội hàng tháng đối với ông Sơn là trái với các quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 nêu trên.

Ngoài ra, theo quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 và Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 thì áp dụng Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014 sẽ có lợi hơn cho ông Sơn mà theo khoản 4 Điều 156 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật thì cần thiết phải áp dụng văn bản mới có lợi cho đương sự để giải quyết.

Việc Bảo hiểm xã hội tỉnh C áp dụng các quy định của Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 cùng các văn bản hướng dẫn có liên quan đã hết hiệu lực thi hành để dừng việc chi trả chế độ bảo hiểm xã hội cho ông Sơn từ tháng 11/2015 là không có căn cứ và trái với các quy định của pháp luật. Bản án hành chính sơ thẩm số 21/2018/HC-ST ngày 24/07/2018 của Tòa án nhân dân tỉnh C có vi phạm trong việc đánh giá tài liệu, chứng cứ, sai lầm trong việc áp dụng pháp luật đã tuyên không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông Sơn, gây ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của đương sự.

Trên đây là vụ án “Khiếu kiện Quyết định hành chính trong lĩnh vực chi trả các chế độ Bảo hiểm xã hội”, Viện kiểm sát nhân dân cấp cao tại Hà Nội thấy cần đưa ra để rút kinh nghiệm chung nhằm nâng cao chất lượng công tác kiểm sát giải quyết các vụ án hành chính. /

Nơi nhận:

- Đ/c Viện trưởng VC1 (b/c);
- 28 VKS tỉnh, TP thuộc VC1 (đ/b);
- Vụ 10, VP VKS tối cao;
- Viện cấp cao 2, 3;
- Các Viện nghiệp vụ; VP VC1;
- Lưu VP, HSKS.

(42b)

**KT. VIỆN TRƯỞNG
PHÓ VIỆN TRƯỞNG**



Lê Hồng Tuấn

PHỤ LỤC 04

Trình độ của đội ngũ công chức ngành Tòa án từ năm 2017 đến năm 2021

Năm	Số lượng công chức ngành Tòa án	Trình độ							
		Giáo sư, PGS		Tiến sĩ		Thạc sĩ		Cử nhân	
		Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)	Số lượng	Tỷ lệ (%)
2017	13805	2	0.01	32	0.23	1466	10.62	12305	89.13
2018	14332	3	0.02	41	0.29	1635	11.41	12653	88.28
2019	13252	3	0.02	46	0.35	1909	14.41	11294	85.22
2020	13193	2	0.02	47	0.36	2205	16.71	10939	82.92
2021	13188	4	0.03	56	0.42	2422	18.37	10706	81.18

Nguồn: Báo cáo Số: 54/BC-TA của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về công tác Tòa án tại kì họp thứ 2 Quốc hội khóa XIV; Báo cáo Số: 39/BC-TA của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về công tác Tòa án tại kì họp thứ 4 Quốc hội khóa XIV; Báo cáo Số: 50/BC-TA của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về công tác Tòa án tại kì họp thứ 6 Quốc hội khóa XIV

