



THẨM QUYỀN CỦA TOÀ ÁN TRONG GIẢI QUYẾT TRANH CHẤP LAO ĐỘNG

Quan Gia Bình

Trường Đại học Luật, Đại học Huế, Đường Võ Văn Kiệt, Huế, Việt Nam

* Tác giả liên hệ: **Quan Gia Bình** <qgbinh.dhl23@hueuni.edu.vn>

(Ngày nhận bài: 29-05-2024; Ngày chấp nhận đăng: 29-11-2024)

Tóm tắt: Thẩm quyền của Tòa án đóng vai trò quan trọng trong pháp luật khi giải quyết các vụ án tranh chấp lao động. Xác định rõ thẩm quyền của Tòa án là yếu tố then chốt trong việc giải quyết hiệu quả các vụ án tranh chấp lao động. Tuy nhiên, thực tế cho thấy một số quy định pháp luật hiện hành về thẩm quyền Tòa án trong lĩnh vực lao động đang bộc lộ những hạn chế. Hệ thống tố tụng lao động hiện nay còn thiếu quy định đặc thù, việc áp dụng chung thủ tục tố tụng dân sự cho các lĩnh vực lao động, dân sự, kinh tế, hôn nhân gia đình... dẫn đến nhiều bất cập trong thực tiễn. Bài viết này tập trung phân tích những hạn chế trong việc áp dụng pháp luật để giải quyết tranh chấp lao động, đồng thời đề xuất hướng tháo gỡ nhằm góp phần hoàn thiện cải cách tư pháp theo tinh thần của Văn kiện Đại hội XIII của Đảng.

Từ khóa: Thẩm quyền của Tòa án, Tố tụng lao động, Tranh chấp lao động

THE COURT'S JURISDICTION IN RESOLVING LABOR DISPUTES

Quan Gia Bình

University of Law, Hue University, Vo Van Kiet St., Hue, Vietnam

Correspondence to **Quan Gia Bình** <qgbinh.dhl23@hueuni.edu.vn>

(Received: May 29, 2024; Accepted: November 29, 2024)

Abstract: The jurisdiction of the court is essential for settling labor issues. For dispute settlement to be effective, this jurisdiction must be clearly defined. Yet, there are restrictions on this in the labor law regulations that are in place now. The absence of featured regulations in the labor litigation system and the extensive application of civil procedural law to various areas, such as labor, civil, economic, and marriage and family, result in practical drawbacks. This

paper analyzes these limitations in applying the law to resolve labor disputes and proposes solutions to improve judicial reform in line with the directives of the 13th National Party Congress.

Keywords: Court's jurisdiction, Labor proceedings, Labor disputes

1. Đặt vấn đề

Việc giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án được coi là một nội dung thiết yếu trong lĩnh vực pháp luật lao động. Do đó, pháp luật Việt Nam đã qua nhiều lần sửa đổi và bổ sung cho phù hợp với tình hình thực tiễn. Năm 2004, Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) được Quốc hội thông qua, thay thế cho Pháp lệnh thủ tục giải quyết các vụ án lao động (VALĐ) tạo nên một diện mạo mới cho quy trình giải quyết các tranh chấp lao động (TCLĐ), đến năm 2015 việc ban hành mới BLTTDS không chỉ thể hiện sự nỗ lực hoàn thiện pháp luật tố tụng dân sự, mà còn ghi nhận nhiều điểm đổi mới về thẩm quyền của Tòa án trong lĩnh vực này. Trước đó, vào năm 2002, Bộ luật Lao động (BLLĐ) cũng đã được điều chỉnh lần đầu tiên. Đến năm 2006, BLLĐ sửa đổi, bổ sung lần thứ hai; lần sửa đổi này đã làm thay đổi căn bản giá trị của thủ tục tố tụng lao động (TTLĐ) vì toàn bộ chương về tranh chấp lao động đã được xem xét lại, làm cho trọng tài lao động không còn mang bản chất “trọng tài”, không còn tính “tố tụng” như trước đây. Cụ thể, kể từ ngày 01/7/2007, quyền hạn của trọng tài lao động bị thu hẹp một cách đáng kể. Hơn thế nữa, Hội đồng trọng tài lao động chỉ đảm nhận vai trò “hòa giải” đối với những TCLĐ tập thể mà Ban trọng tài lao động đã thụ lý mà không có quyền ra quyết định (phán quyết) về vụ tranh chấp. Việc này đã dẫn đến thủ tục giải quyết TCLĐ tập thể về lợi ích bị kéo dài một cách không cần thiết. BLLĐ 2012 tiếp tục khẳng định hướng đi tương tự trong việc quy định thủ tục TTLĐ. Đến BLLĐ 2019¹ đã tạo ra các cơ chế mới về giải quyết TCLĐ và mang đến những thay đổi quan trọng đối với thủ tục xử lý loại tranh chấp này, đặc biệt là việc xác định lại thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết các loại TCLĐ khác nhau. Như vậy, sự phát triển và hoàn thiện của hệ thống pháp luật lao động đã dẫn đến nhiều thay đổi trong công tác giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án cũng như thẩm quyền của cơ quan này.

2. Quy định của pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động

Tranh chấp lao động được định nghĩa là “tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động, tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLD”. Đây là cơ sở để Tòa án xác định thế nào là VALĐ. TCLĐ được xác định phát

¹ Khoản 2 Điều 219 BLLĐ 2019 sửa đổi, bổ sung Điều 32 BLTTDS 2015 về giải quyết tranh chấp lao động.

sinh từ ba mối quan hệ chính: quan hệ lao động (QHLĐ), quan hệ giữa các tổ chức đại diện và quan hệ có liên quan đến QHLĐ. Quy định này không chỉ tạo nên sự thống nhất trong nội hàm của pháp luật về lao động mà còn góp phần giải quyết hiệu quả, nhanh chóng các mâu thuẫn trong mối quan hệ này, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của tất cả các bên.

Việc xác định TCLĐ, ngoài quy định tại Điều 179 BLLĐ 2019 không có bất kỳ định nghĩa hay giải thích nào khác trong BLLĐ liên quan đến khái niệm hoặc phân loại tranh chấp này. Đây được xem là cơ sở pháp lý duy nhất đưa ra khái niệm và nội hàm cụ thể về “tranh chấp lao động”. So với BLLĐ 2012 (Khoản 7, 8, 9 Điều 3), BLLĐ 2019 đã làm rõ hơn những khái niệm này bằng cách vừa bổ sung, vừa chỉ rõ tính chất, cũng như liệt kê cụ thể các loại hình TCLĐ.

Thẩm quyền của Tòa án xuất phát từ quyền xét xử mà Tòa án được trao². Theo Từ điển tiếng Việt, thẩm quyền được hiểu là “quyền xem xét để kết luận và định đoạt một vấn đề theo pháp luật”³. Trong khi đó, theo Từ điển Luật học thẩm quyền được hiểu là “tổng hợp các quyền và nghĩa vụ hành động, quyết định của các cơ quan, tổ chức thuộc hệ thống bộ máy nhà nước do pháp luật quy định”⁴. Từ điển Luật học của Viện Khoa học pháp lý thuộc Bộ Tư pháp cũng đưa ra khái niệm rằng “thẩm quyền là quyền chính thức được xem xét để kết luận và định đoạt, quyết định một vấn đề. Thẩm quyền xét xử của Tòa án là quyền xem xét và quyết định trong hoạt động xét xử của Tòa án theo quy định của pháp luật”⁵. Theo tác giả Vũ Thị Hương “Thẩm quyền của Tòa án là quyền năng pháp lý của Tòa án (quyền lực tư pháp, quyền tài phán của quốc gia) được xác định theo quy định của pháp luật quốc gia hoặc điều ước quốc tế có quyền xem xét thụ lý, giải quyết các vụ việc bằng một quyết định hoặc bản án của Tòa án theo trình tự, thủ tục của pháp luật tố tụng”⁶. Như vậy, từ những khái niệm này có thể nhận thấy, thẩm quyền gắn liền với khả năng của cơ quan công quyền khi tiến hành giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó. Thẩm quyền mang ý nghĩa bao gồm quyền xem xét và quyền quyết định. Quyền xem xét là quyền được làm những công việc nhất định, còn quyền quyết định là quyền hạn giải quyết công việc đó trong phạm vi pháp luật cho phép.

Thẩm quyền của Tòa án đối với việc giải quyết TCLĐ bao gồm thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động và thẩm quyền quyết định của Tòa án trong quá trình giải quyết. Thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động bao gồm tất cả loại hình tranh chấp mà Tòa án có trách nhiệm tiếp nhận để thụ lý và giải quyết theo quy trình thủ tục tố tụng. Thẩm quyền quyết

² Luật Urnammu (2.100 năm TCN) và Bộ luật Hammurabi (1.700 năm TCN): “Quyền xét xử là thẩm quyền phán xử một vụ kiện và đưa ra phán quyết do các pháp quan và Thẩm phán thực hiện”, truy cập tại: https://mrevans1.weebly.com/uploads/4/3/7/7/43771509/code_of_ur-nammu.pdf, truy cập ngày 10/8/2023.

³ Viện Ngôn ngữ học (2006), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, tr. 922.

⁴ Bộ Tư pháp (1999), *Từ điển Luật học*, Nxb Tư pháp, tr. 459.

⁵ Viện khoa học pháp lý (2022), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách Khoa-Nxb Tư pháp, tr. 701.

⁶ Vũ Thị Hương (2020), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong môi trường quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*, Luận án tiến sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, tr.50.

định của Tòa án trong VALĐ là quyền quyết định, phân xử tính đúng đắn, hợp pháp đối với yêu cầu khởi kiện, yêu cầu phản tố, yêu cầu độc lập của Tòa án. Thẩm quyền xem xét giải quyết và thẩm quyền quyết định khi giải quyết vụ việc lao động của Tòa án mang tính tương hỗ mật thiết. Thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết vụ việc lao động phải được tuân thủ nghiêm ngặt theo quy định của pháp luật tố tụng dân sự và pháp luật lao động.

2.1. Thẩm quyền xem xét giải quyết tranh chấp lao động

Thẩm quyền Tòa án theo vụ việc

Tòa án có thẩm quyền giải quyết những tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động. Những tranh chấp này thuộc thẩm quyền của Tòa án quy định tại Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự 2015 và khoản 2 Điều 219 BLLĐ 2019 quy định về việc sửa đổi, bổ sung Điều 32 của BLTTDS số 92/2015/QH13. Tranh chấp về lao động được hiểu là tranh chấp giữa cá nhân người lao động (NLĐ) với người sử dụng lao động (NSDLĐ); TCLĐ tập thể về quyền giữa tập thể NLĐ với NSDLĐ theo quy định của pháp luật về lao động. Tại Khoản 1 Điều 32 BLTTDS quy định rất rõ đối với những tranh chấp này, các bên phải thông qua thủ tục hòa giải do hòa giải viên lao động thực hiện. Nếu hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các nội dung đã thống nhất; nếu hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các tranh chấp được liệt kê tại Điểm a, b, c, d và đ của cùng điều khoản này thì có thể khởi kiện trực tiếp ra Tòa án. Đây chính là một trong các điều kiện để xem xét khởi kiện ra Tòa, được hướng dẫn cụ thể tại Khoản 1, Điều 3 Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 05/5/2017 của Tòa án Nhân dân Tối cao về hướng dẫn một số quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 192 BLTTDS về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án. Các tranh chấp liên quan đến lao động bao gồm những vấn đề như: tranh chấp về học nghề, tập nghề; tranh chấp về cho thuê lại lao động; tranh chấp về quyền công đoàn, kinh phí công đoàn; tranh chấp về an toàn lao động, vệ sinh lao động.

Theo quy định của BLLĐ 2019, tranh chấp về lao động chia thành TCLĐ cá nhân và TCLĐ tập thể. Trong đó, TCLĐ tập thể được chia thành 2 nhóm: TCLĐ tập thể về quyền và TCLĐ tập thể về lợi ích. Việc phân chia cụ thể với từng loại hình, như sau: (1) Tranh chấp lao động cá nhân mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết; (2) Tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật về lao động đã qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải không thành, hết thời hạn hòa giải theo quy định của pháp luật về lao động mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc một trong các bên không thực hiện biên bản hòa giải thành thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết; (3) Tranh chấp lao động tập thể về quyền mà hai bên thỏa thuận lựa chọn Hội đồng trọng tài

lao động giải quyết nhưng hết thời hạn theo quy định của pháp luật về lao động mà Ban trọng tài lao động không được thành lập, Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp hoặc một trong các bên không thi hành quyết định của Ban trọng tài lao động thì có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Thẩm quyền của Tòa án theo cấp

Thẩm quyền xem xét và giải quyết TCLĐ của Tòa án theo cấp căn cứ vào tính chất phức tạp, hệ thống tổ chức của Tòa án, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ cán bộ, đây chính là điểm đặc trưng phân biệt với thẩm quyền Tòa án theo loại việc và thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ.

Tại Việt Nam, hệ thống tổ chức Tòa án được dựa trên đơn vị hành chính, Tòa án nhân dân cấp tỉnh (TAND) và TAND cấp huyện đều có thẩm quyền xét xử sơ thẩm vụ án lao động, vì vậy cần phải có sự phân định thẩm quyền xét xử sơ thẩm vụ án lao động của TAND cấp tỉnh và TAND cấp huyện⁷. Việc phân định như vậy nhằm đảm bảo sự công bằng, thuận lợi cho quá trình tố tụng và phù hợp với năng lực, trình độ chuyên môn, cơ sở vật chất của các cấp Tòa án. Cụ thể:

Tòa án nhân dân cấp huyện, có thẩm quyền giải quyết những tranh chấp về lao động theo thủ tục sơ thẩm quy định tại Điều 32 của BLTTDS, ngoại trừ những trường hợp tranh chấp có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hay cần phải ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án, cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài.

Tòa án nhân dân cấp tỉnh, Tòa Lao động TAND cấp tỉnh có thẩm quyền giải quyết những TCLĐ theo thủ tục sơ thẩm quy định tại Điều 32 của BLTTDS trừ những trường hợp thuộc thẩm quyền của TAND cấp huyện; những tranh chấp về lao động có đương sự hoặc tài sản ở nước ngoài hoặc cần phải ủy thác tư pháp cho cơ quan đại diện nước Việt Nam ở nước ngoài, cho Tòa án, cơ quan có thẩm quyền của nước ngoài; những trường hợp khác thuộc thẩm quyền giải quyết của TAND cấp huyện mà TAND cấp tỉnh cảm thấy cần thiết giữ vai trò chủ trì hoặc khi có đề nghị từ phía TAND cấp huyện.

Việc phân chia rõ ràng trách nhiệm và phạm vi xét xử nhằm mục tiêu tối ưu hoá hiệu quả hoạt động tố tụng lao động cũng như đảm bảo bảo vệ tốt nhất lợi ích chính đáng cho tất cả các bên tham gia vào quá trình xét xử.

Thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo lãnh thổ

Việc xác định thẩm quyền giải quyết TCLĐ giữa các tòa án cùng cấp được thực hiện dựa trên cách thức tổ chức hệ thống tòa án theo địa giới hành chính. Mục tiêu của quá trình này nhằm đảm bảo việc giải quyết TCLĐ của Tòa án được diễn ra nhanh chóng, bảo đảm lợi ích của Nhà nước, cũng như quyền và lợi ích hợp pháp của các bên liên quan. Điều này cũng nhằm tạo

⁷ Thẩm quyền của Tòa án các cấp trong việc giải quyết các tranh chấp lao động được quy định tại Bộ luật Tố tụng dân sự 2015: Khoản 1, 3 Điều 35; Khoản 1 Điều 36; Điểm a Khoản 1 Điều 37; Điểm a Khoản 4 Điều 38; Khoản 1 Điều 39; và Khoản 1 Điều 40.

thuận lợi cho các đương sự tham gia quá trình tố tụng, hạn chế tình trạng chông chéo trong việc thực hiện thẩm quyền giữa các tòa án cùng cấp. Hơn nữa, quy định về thẩm quyền theo lãnh thổ còn giúp tiết kiệm thời gian và chi phí cho những người tham gia tố tụng và cơ quan tiến hành tố tụng. Ngoài ra, còn thể hiện quyền tự định đoạt của đương sự. Các đương sự có quyền tự thỏa thuận với nhau bằng văn bản để yêu cầu Tòa án nơi cư trú hoặc nơi làm việc của nguyên đơn (nếu nguyên đơn là cá nhân) hoặc nơi có trụ sở của nguyên đơn (nếu nguyên đơn là cơ quan, tổ chức) tiến hành giải quyết TCLĐ.

Khi xác định thẩm quyền của Tòa án theo lãnh thổ, sẽ xem xét sự hợp pháp trong thoả thuận về Tòa án giải quyết giữa các bên. Nếu có sự thoả thuận hợp pháp thì Tòa án sẽ giải quyết theo thẩm quyền. Ngược lại, nếu không tồn tại một thoả thuận hoặc thoả thuận không hợp pháp thì Tòa án có thẩm quyền giải quyết sẽ được xác định là Tòa án nơi bị đơn có trụ sở hoặc Tòa án theo sự lựa chọn nguyên đơn; nếu không biết nơi cư trú, làm việc, trụ sở của bị đơn thì nguyên đơn là NLD có thể yêu cầu Tòa án nơi bị đơn cư trú, làm việc, có trụ sở cuối cùng hoặc nơi bị đơn có tài sản giải quyết. Nếu như bị đơn không có nơi cư trú hay làm việc, trụ sở ở Việt Nam thì nguyên đơn vẫn có thể yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú hoặc làm việc để giải quyết. Đối với những tranh chấp liên quan đến bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ, bảo hiểm xã hội, quyền và lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương, thu nhập và các điều kiện lao động khác đối với NLD thì nguyên đơn là NLD vẫn có thể giữ quyền yêu cầu Tòa án nơi mình cư trú hoặc làm việc giải quyết. Trong trường hợp tranh chấp phát sinh từ hoạt động sử dụng lao động do người cai thầu hoặc trung gian đảm nhận thì nguyên đơn được phép yêu cầu Tòa án nơi NSDLĐ chính cư trú, làm việc, có trụ sở hoặc người cai thầu, người có vai trò trung gian cư trú, làm việc giải quyết. Nếu các bị đơn cư trú, làm việc, có trụ sở ở nhiều nơi khác nhau thì nguyên đơn hoàn toàn có thể yêu cầu bất kỳ một trong những Tòa án mà bị đơn đang cư trú hoặc làm việc hoặc có trụ sở để xem xét vụ kiện.

Thực tiễn xét xử cho thấy gần như không có thoả thuận về Tòa án có thẩm quyền giải quyết trong các vụ TCLĐ. Chính vì vậy, khi thụ lý các VALĐ còn vướng phải những khó khăn nhất định, nơi thực hiện HĐLĐ và nơi làm việc của NLD có khi trùng nhau nhưng cũng có khi khác nhau, có nhiều trường hợp NLD thường xuyên di chuyển những địa điểm làm việc khác nhau, vì vậy khi xác định Tòa án nơi làm việc của NLD sẽ là tòa án nào trở nên khá phức tạp, thực tế NLD thường lựa chọn Tòa án nơi doanh nghiệp có trụ sở. Có những trường hợp doanh nghiệp thay đổi trụ sở làm việc nhưng không làm thủ tục đăng ký lại nên công ty không còn địa chỉ trụ sở như trong Giấy chứng nhận đăng ký kinh doanh, hồ sơ khởi kiện cũng không được thụ lý trong những trường hợp này.

Ngoài ra, pháp luật còn quy định thêm nhiều tình huống khác nhằm xác lập rõ ràng hơn về thẩm quyền của Tòa án, đối với các vấn đề liên quan đến TCLĐ: Thẩm quyền của Tòa án theo sự lựa chọn của nguyên đơn; Thẩm quyền của Tòa án theo sự thoả thuận của các bên;

Thẩm quyền công nhận và cho thi hành các bản án, quyết định của các cơ quan tài phán nước ngoài về lao động tại Việt Nam.

Việc xác định thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết TCLĐ có ý nghĩa rất quan trọng. Căn cứ vào thẩm quyền này, hệ thống tư pháp sẽ áp dụng thủ tục tố tụng phù hợp cho từng vụ việc cụ thể xảy ra trong lĩnh vực lao động. Điều này sẽ giúp cho đương sự và các bên liên quan nhanh chóng thực hiện được đầy đủ các quyền khởi kiện tương ứng với quy định của pháp luật về thủ tục tố tụng, nhờ vậy tránh mất thời gian và chi phí nếu gửi đơn không đủ khả năng xét xử. Mặt khác, việc xác định đúng thẩm quyền của Tòa án cũng là một trong những nội dung bảo đảm cho việc thực hiện quyền tiếp cận công lý của công dân.

Có thể thấy, việc xác định thẩm quyền của Tòa án giải quyết TCLĐ phải được xem xét trên nhiều phương diện và căn cứ theo từng trường hợp cụ thể để xác định Tòa án giải quyết một cách chính xác, thống nhất, hạn chế việc giải quyết sai thẩm quyền của Tòa án trong quá trình thực thi công vụ này.

2.2. Thẩm quyền quyết định của Tòa án

Là quyền quyết định, phân xử tính đúng đắn, hợp pháp đối với yêu cầu khởi kiện, phản tố và yêu cầu độc lập sẽ được thực hiện khi Tòa án tiến hành xem xét và giải quyết các vụ việc lao động. Thẩm quyền của Tòa án liên quan đến việc quyết định những vấn đề tố tụng (chẳng hạn như thụ lý hay trả lại đơn khởi kiện, đình chỉ hoặc tạm đình chỉ giải quyết vụ việc lao động) cũng như quyết định nội dung vụ việc (xác định tính hợp pháp của việc xử lý kỷ luật sa thải hoặc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, chấp nhận hoặc không chấp nhận yêu cầu khởi kiện...).

Trong khuôn khổ bài viết này, tác giả sẽ tập trung nghiên cứu thẩm quyền quyết định của Tòa án trong lĩnh vực giải quyết nội dung các vụ việc lao động. Tòa án sẽ phân định những vụ việc thuộc thẩm quyền giải quyết của mình so với các cơ quan, chủ thể khác có thẩm quyền giải quyết TCLĐ, đồng thời cũng phân định giữa các Tòa án với nhau khi xử lý cùng một loại vụ việc. Khi giải quyết vụ việc lao động, Tòa án (thông qua Thẩm phán và Hội đồng xét xử) sẽ xác định thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động trước sau đó mới tiến hành thẩm quyền quyết định.

Thẩm quyền xem xét là điều kiện tiền đề của thẩm quyền quyết định. Nếu Tòa án không có thẩm quyền xem xét giải quyết vụ việc lao động thì cũng không có thẩm quyền quyết định giải quyết vụ việc lao động đó. Khi xác định thẩm quyền xem xét giải quyết, Tòa án phải căn cứ vào pháp luật tố tụng và pháp luật nội dung lao động nhưng với thẩm quyền quyết định, Tòa án chỉ căn cứ vào quy định pháp luật lao động để chấp nhận hay không chấp nhận yêu cầu khởi kiện.

Trong quá trình giải quyết TCLĐ tại Toà án, chủ yếu tập trung giải quyết các yêu cầu khởi kiện sau:

- Yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc quyết định xử lý kỷ luật sa thải trái pháp luật của NSDLĐ.

- Yêu cầu hoàn trả chi phí đào tạo, đây là yêu cầu của NSDLĐ đối với NLD về việc hoàn trả chi phí đào tạo do vi phạm cam kết thời gian làm việc cho doanh nghiệp.

- Yêu cầu liên quan khác như bồi thường thiệt hại về tài sản, bồi thường do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, tiền lương, tiền bảo hiểm xã hội (BHXH)...

Để đáp ứng các yêu cầu này một cách hiệu quả, tùy theo từng trường hợp yêu cầu cụ thể của đương sự, Tòa án sẽ căn cứ vào chứng cứ và các quy định của pháp luật để ra quyết định chấp nhận, không chấp nhận hay chấp nhận một phần. Khác biệt so với tranh chấp dân sự hay tranh chấp kinh doanh – thương mại, khi giải quyết các vụ việc lao động, Tòa án không những phải giải quyết, quyết định về những yêu cầu khởi kiện chính của tranh chấp (như đơn phương chấm dứt HĐLĐ, sa thải...) mà còn phải quyết định về những yêu cầu bổ sung, gắn liền với mối quan hệ lao động như các yêu cầu về tiền lương do việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ hay sa thải trái pháp luật, về tiền thưởng, tiền nghỉ lễ, nghỉ phép, yêu cầu về nhận NLD trở lại làm việc, yêu cầu về đóng các khoản chế độ BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp v.v.

Thẩm quyền quyết định của Tòa án về việc giải quyết các VALĐ được hiểu là thẩm quyền ra các phán quyết của Tòa án về giải quyết nội dung của tranh chấp. Để đạt được điều này một cách đúng đắn, Tòa án cần căn cứ vào các văn bản pháp luật về nội dung có liên quan đến lĩnh vực này, như BLLĐ năm 2019, Nghị định 145/2020/NĐ-CP⁸ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và QHLD, Nghị định 152/2020/NĐ-CP⁹ quy định về NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý NLD Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam... Cụ thể hơn nữa trong trường hợp xảy ra tranh cãi xoay quanh vấn đề về đơn phương chấm dứt HĐLĐ, trách nhiệm của Tòa án là phải xem xét, quyết định việc chấm dứt đó là đúng hay sai pháp luật?¹⁰. Nếu chấm dứt sai thì hậu quả pháp lý của NSDLĐ, NLD như thế nào?¹¹. Tương tự đối với tình huống về sa thải, Tòa án cũng cần phải xem xét và quyết định việc sa thải đó là đúng hay sai và trên cơ sở đó giải quyết yêu cầu cho NLD¹².

⁸ Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

⁹ Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.

¹⁰ Điều 34, 35, 36, 42, 43... BLLĐ năm 2019.

¹¹ Điều 40, 41 BLLĐ năm 2019; Điều 7, 8 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

¹² Điều 123, 125 BLLĐ năm 2019; Điều 70 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

3. Trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án

Theo quy định hiện hành, TCLĐ là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLD; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLD. Các loại TCLĐ bao gồm TCLĐ cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động; giữa người lao động với doanh nghiệp, tổ chức đưa người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; giữa người lao động thuê lại với người sử dụng lao động thuê lại. Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động¹³.

3.1. Trình tự thủ tục, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Tranh chấp lao động cá nhân phải qua thủ tục hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết (trừ các tranh chấp quy định tại Khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019). Trường hợp đã qua thủ tục hòa giải tại hòa giải viên lao động (nhưng hết thời hạn 05 ngày làm việc mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc hòa giải viên lao động đã hòa giải nhưng không thành hoặc hòa giải viên lao động đã hòa giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện các thỏa thuận trong biên bản hòa giải thành) thì các bên tranh chấp được lựa chọn 01 trong 02 phương thức để giải quyết tiếp vụ tranh chấp: khởi kiện đến Tòa án hoặc yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết.

Khi có yêu cầu Tòa án giải quyết TCLĐ, một bên trong TCLĐ gửi đơn kiện đến Tòa án có thẩm quyền kèm theo các tài liệu liên quan đến TCLĐ như HĐLĐ và phụ lục hợp đồng, tài liệu chứng minh việc các bên đã hòa giải ở cơ sở nhưng không thành hoặc hòa giải không diễn ra hoặc các bên không tuân thủ biên bản hòa giải thành; các bên có yêu cầu hội đồng trọng tài lao động giải quyết TCLĐ nhưng hội đồng trọng tài không được thành lập hoặc đã thành lập nhưng không tiến hành giải quyết TCLĐ trong thời hạn luật định, hoặc bên còn lại không thi hành quyết định của trọng tài...

Khi đơn khởi kiện đáp ứng đủ điều kiện trên, Tòa án sẽ thụ lý vụ án và tiến hành hòa giải để các bên trong tranh chấp lao động thỏa thuận về việc giải quyết TCLĐ (cả về nội dung và án phí). Nếu các bên thỏa thuận được, thẩm phán sẽ lập biên bản hòa giải thành, và hết thời gian 07 ngày, nếu không có đương sự nào thay đổi ý kiến thì thẩm phán sẽ ra quyết định công nhận sự thỏa thuận của các đương sự. Các bên trong TCLĐ sẽ thực hiện theo biên bản hòa giải thành này. Trường hợp các bên không thỏa thuận được, Tòa án đưa vụ án ra xét xử, các bên có nghĩa vụ phải thi hành bản án của Tòa án. Nếu không đồng ý với phán quyết của Tòa án, đương sự có thể kháng cáo trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày công bố bản án.

¹³ Khoản 1 Điều 179 BLLĐ 2019.

3.2. Trình tự thủ tục giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền

TCLĐ tập thể¹⁴ về quyền là tranh chấp giữa nhiều NLD và NSDLĐ của họ liên quan đến sự vi phạm một quyền lợi hiện có được quy định bởi pháp luật, thỏa ước lao động tập thể (TULĐTT) hoặc HĐLĐ.

Theo báo cáo của Ủy ban Quan hệ lao động (2023) cho thấy, trong giai đoạn 2020-2022, phần lớn các vụ TCLĐ tập thể diễn ra dưới hình thức ngừng việc tập thể, bình quân từ 2-2,5 ngày/vụ. Cụ thể năm 2020 cả nước xảy ra 122 vụ, 2021 91 vụ, 2022 144 vụ ngừng việc tập thể. Số vụ tập thể NLD yêu cầu về tiền lương là 45,61%, tiền thưởng chiếm 20,95%, chế độ bảo hiểm 5,5%.

Mọi tranh chấp lao động tập thể về quyền phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải tại hòa giải viên lao động. Trường hợp đã qua thủ tục hòa giải tại hòa giải viên lao động (nhưng hết thời hạn 05 ngày làm việc mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải; Hòa giải viên lao động đã hòa giải nhưng không thành hoặc hòa giải viên lao động đã hòa giải nhưng một trong các bên không thực hiện) thì các bên tranh chấp có quyền lựa chọn một trong hai phương thức sau: yêu cầu hội đồng trọng tài lao động giải quyết trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày được thành lập, ban trọng tài lao động 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 để ra quyết định giải quyết tranh chấp. Các bên tranh chấp được quyền yêu cầu Tòa án tiếp tục giải quyết vụ TCLĐ tập thể về quyền trong các trường hợp: một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của ban trọng tài lao động. Hết thời hạn 07 ngày mà ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc thời hạn 30 ngày mà ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp.

4. Những vướng mắc trong thực tiễn thực hiện pháp luật về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án

Tranh chấp lao động là “tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt QHLD, tranh chấp giữa các tổ chức đại diện NLD với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến QHLD”. Đây chính là cơ sở để Tòa án xác định thế nào là VALĐ. TCLĐ ở đây được xác định phát sinh trên ba quan hệ chính, đó là quan hệ lao động, quan hệ giữa các tổ chức đại diện với nhau và quan hệ có liên quan đến quan hệ lao động. Quy định này đã tạo nên sự thống nhất trong chính nội hàm của pháp luật lao động, đồng thời góp phần giải quyết hiệu quả, nhanh chóng, linh hoạt các mâu

¹⁴ Trung tâm Đào tạo quốc tế của ILO “Tranh chấp lao động tập thể là bất đồng giữa một nhóm người lao động, thường là, nhưng không nhất thiết được công đoàn đại diện, và một người sử dụng lao động hoặc nhóm người sử dụng lao động về những quyền lợi hiện có hoặc những lợi ích trong tương lai”.

thuần, xung đột trong QHLD, đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên trong QHLD.

Đơn khởi kiện là cơ sở pháp lý quan trọng để Tòa án xem xét thụ lý VALĐ, tuy nhiên cần chú ý không phải có đơn khởi kiện ra Tòa án thì đương nhiên được xem là VALĐ. TCLĐ chỉ được xác định là VALĐ khi tranh chấp đó đáp ứng các điều kiện thụ lý và được Tòa án thụ lý, vào sổ thụ lý vụ án thì khi đó mới được xác định là VALĐ. Tuy nhiên, cũng có trường hợp Tòa án đã thụ lý nhưng sau đó phát hiện vụ việc không thuộc thẩm quyền giải quyết và chuyển vụ việc cho Tòa án có thẩm quyền, trong trường hợp này, chỉ khi vụ việc được Tòa án có thẩm quyền giải quyết thì mới được xem là VALĐ.

Như vậy, VALĐ là các TCLĐ được Tòa án có thẩm quyền thụ lý, giải quyết theo trình tự, thủ tục mà pháp luật quy định đối với đơn khởi kiện của cơ quan, tổ chức, cá nhân.

Thực tiễn xét xử trong những năm qua cho thấy số lượng các vụ việc lao động được Tòa án thụ lý giải quyết cũng tương đối.

Bảng 1: Số liệu vụ án dân sự được giải quyết tại các Tòa án từ năm 2019-2023.

Đơn vị: vụ

Vụ việc	Năm				
	2019	2020	2021	2022	2023
Vụ việc dân sự/đã giải quyết, xét xử	447.177/ 311.480	438.514/ 314.233	411.299/ 324.813	444.311/ 386.714	468.828/ 408.070
Vụ việc dân sự thụ lý theo thủ tục sơ thẩm/đã giải quyết, xét xử	415.763	420.863/ 301.216	393.962/ 312.398	426.279/ 370.676	447.472/ 388.315
Vụ việc lao động thụ lý theo thủ tục sơ thẩm/đã giải quyết, xét xử	3.648	3.674	2.802/ 1.881	2.884/ 2.508	
Vụ việc dân sự thụ lý theo thủ tục phúc thẩm/đã giải quyết, xét xử		16.785/ 12.357	16.437/ 117.01	17.165/ 15.430	20.549/ 19.060
Vụ việc lao động thụ lý theo thủ tục phúc thẩm/đã giải quyết, xét xử			307/ 244	242/ 232	

Nguồn: Số liệu thống kê của Vụ Tổng hợp Tòa án Nhân dân tối cao và

Báo cáo tổng kết hàng năm của ngành Tòa án

Bảng 2: Số vụ tranh chấp lao động cá nhân được thụ lý và giải quyết sơ thẩm tại

Tòa án nhân dân giai đoạn (2019 đến 2022)

Đơn vị: vụ

Chỉ tiêu	2019		2020		2021		2022	
	Số vụ thụ lý	Số vụ giải quyết	Số vụ thụ lý	Số vụ giải quyết	Số vụ thụ lý	Số vụ giải quyết	Số vụ thụ lý	Số vụ giải quyết
Về xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ	794	571	1090	698	882	440	4095	762
Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ	395	291	349	264	242	142	222	149
Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ	12	6	14	7	7	1	16	10
Về BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, bệnh nghề nghiệp	490	406	525	403	902	690	880	701
Về bồi thường thiệt hại cho NLĐ đi làm việc ở nước ngoài	15	9	13	5	9	1	10	2
Về quyền, lợi ích liên quan đến việc làm, tiền lương	734	604	1.049	856	514	308	613	464
Các tranh chấp khác	282	158	327	171	293	133	295	196
Tổng cộng	2.722	2.045	3.367	2.404	2.849	1.715	3.131	2.284

Nguồn: Báo cáo tổng kết hàng năm của ngành Tòa án¹⁵

¹⁵ Báo cáo số 01/BC-TA ngày 09/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao về Báo cáo tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của Tòa án, tr.3-4.

Tòa án Nhân dân tối cao (2021), Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016-2020; phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của Tòa án, truy cập tại: <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND199131>, truy cập ngày 03/8/2023.

Báo cáo số 30/BC-TA ngày 06/4/2022 của Tòa án nhân dân tối cao về Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của Tòa án, tr.4.

Báo cáo số 75/BC-TA ngày 10/10/2022 của Tòa án nhân dân tối cao về công tác của các Tòa án tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XV.

Qua các VALĐ được giải quyết tại Tòa án trong những năm qua cho thấy một số đặc điểm sau:

Một là, TCLĐ phổ biến là TCLĐ cá nhân (bảng 1), số vụ tăng mạnh trong năm 2020 lên 3.674 vụ và giảm xuống còn 2.802 vụ trong năm 2021, năm 2022 tăng lên 2.884 vụ, bình quân mỗi tháng khoảng 258 vụ tranh chấp lao động cá nhân. Loại tranh chấp này tăng theo tỷ lệ thuận với sự phát triển của doanh nghiệp, vì vậy cũng không đồng đều giữa các địa bàn lãnh thổ và khu vực kinh tế, chủ yếu ở các thành phố lớn và tập trung nhiều tại các khu chế xuất, khu công nghiệp như thành phố Hà Nội, thành phố Hồ Chí Minh, Bình Dương, Đồng Nai, Hải Dương, Hải Phòng, Long An... Vì vậy, Tòa án tại các khu vực này giải quyết vụ việc lao động nhiều hơn tại các địa phương khác.

Hai là, trong số các vụ án TCLĐ tại Tòa án giải quyết, nội dung liên quan đến đơn phương chấm dứt HĐLĐ, xử lý kỷ luật, sa thải chiếm tỷ trọng lớn nhất (bình quân khoảng 32% số vụ), tiếp đến là các vụ việc liên quan đến việc làm, tiền lương (bình quân chiếm khoảng 24% số vụ). Các vụ việc có liên quan đến các chế độ bảo hiểm (BHXH, BHYT, BHTN, BHTNLĐ, BNN) cũng chiếm tỷ lệ khá lớn (bình quân khoảng 21% số vụ) (bảng 2). Đặc biệt từ năm 2020 trở về đây, do ảnh hưởng dịch bệnh COVID-19 liên quan đến sản xuất kinh doanh đình trệ, doanh nghiệp thu hẹp sản xuất hoặc ngừng hoạt động hoặc phá sản, đời sống NLĐ khó khăn, mất việc làm... nên những TCLĐ về chấm dứt HĐLĐ, đơn phương chấm dứt HĐLĐ do thay đổi cơ cấu hoặc vì lý do kinh tế, dịch bệnh, về BHXH, về tiền lương tăng khá nhiều. Trong thời gian chịu tác động của dịch bệnh, nhiều vấn đề mới phát sinh tại nơi làm việc, nảy sinh bất đồng nhưng doanh nghiệp chưa có một quy trình và cách thức hiệu quả để phát hiện và giải quyết kịp thời.

Ba là, đại đa số người khởi kiện trong các VALĐ là NLĐ (bảng 2), tuy nhiên, so với trước đây, các VALĐ do người sử dụng lao động khởi kiện cũng đã tăng khá nhiều do có nhiều thay đổi trong quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm, bí mật công nghiệp... liên quan đến ngành lao động kỹ thuật số, công nghệ thông tin theo cách mạng công nghiệp 4.0.

Qua nhiều lần sửa đổi, bổ sung các BLLĐ, các quy định của PLLĐ có thể nói đến nay đã khá hoàn thiện, việc xác định tranh chấp nào là TCLĐ để qua đó Tòa án thụ lý đúng thẩm quyền giải quyết tuy có thuận lợi, dễ dàng hơn, linh hoạt hơn tuy nhiên vẫn còn những vướng mắc phát sinh để xác định loại việc nào thuộc thẩm quyền của Tòa án.

Việc nhận diện thế nào là HĐLĐ ngày càng đa dạng và phức tạp, bởi ranh giới giữa quan hệ lao động và quan hệ dân sự hoặc kinh doanh thương mại còn khá nhập nhằng. Chẳng hạn, liên quan đến dịch vụ đưa đón khách của dịch vụ GrabBike, vẫn còn nhiều cách nhận định khác nhau, đây là quan hệ đối tác hay quan hệ lao động. Nếu cho rằng quan hệ giữa Grab và chủ

phương tiện là quan hệ kiểu “đối tác” thì các bên phải tuân thủ các quy định của pháp luật dân sự (BLDS 2015), điều đó có nghĩa là, ý chí của các bên phải thể hiện bằng hợp đồng hợp tác theo Điều 504 BLDS, tuy nhiên, qua Biên bản thoả thuận hợp tác giữa Grab và chủ phương tiện lại không liên quan gì đến việc cùng đóng góp tài sản, công sức, cùng hưởng lợi và cùng chịu trách nhiệm – như bản chất của hợp đồng hợp tác. Vậy thì, việc Grab có thoả thuận về việc làm và trả lương thể hiện qua việc Grab quyết định giá cước, chiết khấu trên mỗi cuộc xe của tài xế; lái xe Grab chịu sự điều hành của Grab, ví dụ đi đâu đều bị kiểm soát qua định vị ứng dụng; mặc đồng phục; đi vào giờ cao điểm được trả thêm tiền... Như vậy, có thể đã đủ dấu hiệu xác định đó là quan hệ giữa NLD và NSDLĐ, NSDLĐ thuê lao động và phương tiện của NLD để thực hiện dịch vụ vận tải của Grab¹⁶. Hay việc thoả thuận bảo mật thông tin (Non-Disclosure Agreement – NDA), thời gian gần đây, nhiều doanh nghiệp Việt Nam thường ký các NDA với NLD với lý do sợ NLD sẽ tiết lộ bí mật kinh doanh khi làm việc cho đối thủ cạnh tranh nên từ đó bắt đầu phát sinh tranh chấp liên quan đến NDA mà Tòa án phải giải quyết. Đánh giá về tính hợp pháp của thoả thuận NDA, có nhiều quan điểm, ý kiến tranh luận trái chiều. Thậm chí, bản án ở các Tòa án khác nhau cũng có quan điểm giải quyết vụ việc không thống nhất. Gần đây nhất, trong vụ việc công ty cổ phần Công nghệ TT khởi kiện ông Nguyễn Đình D vi phạm thoả thuận NDA, TAND huyện Nghi Sơn đã xác định thoả thuận NDA là hợp pháp và chấp nhận toàn bộ yêu cầu khởi kiện của công ty buộc ông D phải bồi thường 251.800.000 đồng¹⁷. Tuy nhiên, TAND tỉnh Thanh Hoá khi xử phúc thẩm đã xác định thoả thuận NDA là bất hợp pháp, không chấp nhận yêu cầu bồi thường của công ty¹⁸.

Chính vì vậy, việc Tòa án làm rõ được những dấu hiệu đặc trưng của từng vụ án, thu thập chứng cứ chứng minh đó là QHLD... là cả một quá trình trước khi xác định được bản chất của loại tranh chấp.

Bên cạnh đó, còn có vụ việc Tòa án xác định là VALĐ nhưng không phải phát sinh từ QHLD mà lại xuất phát từ quan hệ hợp đồng làm việc. Đối với vụ việc này tại Điều 30 Luật Viên chức năm 2010 (được sửa đổi bổ sung năm 2019) có quy định: “*Tranh chấp liên quan đến việc ký kết, thực hiện hoặc chấm dứt hợp đồng làm việc được giải quyết theo quy định của pháp luật về lao động*”. Nghĩa là, Tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp về chấm dứt hợp đồng làm việc của đối tượng là viên chức. Nhưng thực tiễn xét xử, có Tòa án lại không xác định đó là TCLĐ, vì vậy không phải là VALĐ nên đã đình chỉ giải quyết vụ án.

Đối với những VALĐ liên quan đến trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định tại Điều 36 BLLĐ 2019 về những trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương

¹⁶ Tuấn Nguyễn (2020), *Tài xế là lao động của Grab*, truy cập tại: <https://tienphong.vn/tai-xe-dieu-hanh-phan-doi-grab-tang-khau-tru-doanh-thu-post1295911.tpo>, truy cập ngày 12/11/2023.

¹⁷ Bản án số 420/2019/LĐ-PT về tranh chấp chấm dứt HĐLĐ với đối thủ cạnh tranh của Tòa án nhân dân Thành phố Hồ Chí Minh.

¹⁸ Bản án số 03/2023/LĐ-PT ngày 10/01/2023 về yêu cầu bồi thường do vi phạm hợp đồng lao động của Tòa án nhân dân tỉnh Thanh Hoá.

chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ khá rõ ràng, cụ thể. Tuy vậy, đối với hai căn cứ để NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ còn có những cách hiểu và đánh giá khác nhau: 1) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc và 2) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 16 của BLLĐ 2019 khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ.

Tuy nhiên, yếu tố để Tòa án phán quyết thế nào là NSDLĐ đã “tìm mọi cách khắc phục” là vấn đề cần phải đặt ra vì chưa được pháp luật hướng dẫn chi tiết. Vấn đề này càng thể hiện rõ nét hơn trong giai đoạn xảy ra dịch bệnh COVID-19 vừa qua. Giải pháp NSDLĐ sử dụng nhiều nhất là đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo quy định của Điểm c Khoản 1 Điều 38 BLLĐ 2012 hoặc Điểm c Khoản 1 Điều 36 BLLĐ 2019 nhằm cắt nguồn lao động để giảm nguồn tài chính đang dần cạn kiệt và không có đơn hàng mới. Theo khảo sát của VCCI năm 2020¹⁹ “Hai phần ba doanh nghiệp đã sử dụng các biện pháp cắt giảm chi phí lao động: Kết quả khảo sát DN cũng thể hiện xu hướng mà các nghiên cứu trước đây đã chỉ ra đa số các DN (67,2%) bị ảnh hưởng bởi COVID-19 đã áp dụng các biện pháp giảm chi phí lao động trong khi chỉ có 25,9% tìm kiếm các nguồn doanh thu thay thế hoặc tìm các thị trường, khách hàng mới hay tìm cách tạo ra các sản phẩm mới. Khảo sát của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) năm 2020 cho thấy 75% DN đã cắt giảm lao động; khảo sát của trường Đại học Kinh tế quốc dân, 35% DN đã phải cắt giảm lao động, 34% giảm lương (NEU 2020). Để NSDLĐ áp dụng căn cứ lý do nguyên nhân khách quan vì dịch bệnh nguy hiểm, sự kiện bất khả kháng bắt buộc NSDLĐ phải đảm bảo được hai yếu tố: (1) Phải có sự kiện bất khả kháng, dịch bệnh nguy hiểm xảy ra; (2) Đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng buộc phải giảm chỗ làm việc. Việc chứng minh doanh nghiệp đang trong tình trạng bất khả kháng vì dịch bệnh COVID-19, ảnh hưởng rất lớn đến hầu hết các thành phần kinh tế, rất nhiều DN đang lâm vào hoàn cảnh khó khăn, thậm chí phá sản, hầu hết các DN đều có thể chứng minh được dễ dàng, đáp ứng được quy định của luật nhưng về điều kiện “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” thì NSDLĐ không thể dẫn chứng đầy đủ và chính xác. Và nếu như không chứng minh được điều kiện trên thì NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Tuy nhiên, trong quy định này, pháp luật chỉ quy định chung chung chưa có hướng dẫn cụ thể về thực hiện như thế nào là “đã tìm mọi biện pháp khắc phục” hay “chưa tìm mọi biện pháp khắc phục” là như thế nào, dẫn đến không ít vụ việc tranh chấp lao động xảy ra trong thời gian qua và hiện nay, bất cập trong quá trình áp dụng giải quyết tranh chấp.

Tương tự như vậy, luật quy định “Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 16 của BLLĐ 2019 khi giao kết hợp đồng lao động”, với nội

¹⁹ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (WB) (2020), Báo cáo tác động của dịch bệnh COVID-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam.

dung này khi NSDLĐ muốn đơn phương chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ thì phải chứng minh được do thông tin không trung thực của NLĐ đã ảnh hưởng đến việc tuyển dụng NLĐ; nhưng chứng minh như thế nào, dựa trên cơ sở nào để xác định thì pháp luật hiện chưa có sự giải thích... Vì vậy, đối với những vụ việc còn chưa rõ ràng về pháp luật nội dung, việc đánh giá này sẽ phụ thuộc vào sự nhìn nhận, đánh giá của các Tòa án.

Trường hợp xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải NLĐ, sa thải là loại TCLĐ được khởi kiện tại Tòa án chiếm số lượng khá nhiều (bảng 2). Đối với những VALĐ liên quan đến sa thải, Tòa án cần phải xem xét quyết định sa thải là đúng hay sai, hợp pháp hay không hợp pháp để ra phán quyết. Trong các trường hợp được áp dụng khi sa thải NLĐ tại Điều 125 BLLĐ 2019, thì hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, xâm phạm quyền sở hữu trí tuệ của NSDLĐ, có hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ hoặc quấy rối tình dục tại nơi làm việc... thì không dễ xác định trong thực tiễn áp dụng. Hiện nay cũng chưa có văn bản pháp luật nào quy định thiệt hại đối với NSDLĐ được xác định như thế nào, là thiệt hại trực tiếp hay gồm cả thiệt hại gián tiếp; mức thiệt hại như thế nào để đánh giá là nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng. Chính vì còn những khoảng trống trong các quy định như trên, nên dẫn đến tình trạng Tòa án có thẩm quyền rất lớn khi xét xử. Nhiều phán quyết của Tòa án chưa đủ sức thuyết phục và hợp lý.

Bên cạnh những quy định còn chưa được rõ ràng khi áp dụng pháp luật lao động giải quyết các VALĐ, còn có những trường hợp Tòa án có những quyết định rất trái ngược về việc thế nào là có sự thỏa thuận bằng văn bản trao đổi với Ban chấp hành công đoàn cơ sở (BCH CĐCS) hoặc công đoàn cấp trên trong trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ hoặc sa thải đối với NLĐ là ủy viên BCH CĐCS. Tuy nhiên, thế nào là có thỏa thuận bằng văn bản? Sự thỏa thuận đó được thể hiện bằng văn bản gì? Diễn ra trước, trong hay sau khi tiến hành xét xử kỷ luật thì pháp luật lao động hiện hành chưa có quy định mà thực tiễn xét xử của các Tòa án cũng có các quyết định khác nhau.

Theo báo cáo công tác ngành Tòa án, từ năm 2019 đến 2023²⁰ số vụ tranh chấp lao động được giải quyết tại Tòa án ngày càng tăng (từ năm 2019 đến năm 2023 lần lượt là 2.045, 2.404,

²⁰ Báo cáo số 01/BC-TA ngày 09/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao về Báo cáo tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của Tòa án.

Tòa án Nhân dân tối cao (2021), Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016-2020; phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của Tòa án, truy cập tại: <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND199131>, truy cập ngày 03/8/2024.

Tòa án Nhân dân tối cao (2022), Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của Tòa án, truy cập tại: <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND155594>, truy cập ngày 03/8/2024.

Báo cáo số 75/BC-TA ngày 10/10/2022 của Tòa án nhân dân tối cao Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về công tác của các Tòa án tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XV.

1.881, 2.508, 2.796 vụ (trong đó, xử lý kỷ luật sa thải, đơn phương chấm dứt HĐLĐ lần lượt là 571, 698, 440, 762 vụ chiếm tỷ trọng lớn nhất, bình quân khoảng 32% số vụ). Riêng trong năm 2022, các Tòa đã thụ lý 3.147 vụ việc lao động, đã giải quyết, xét xử được 2.751 vụ việc, đạt tỷ lệ 87,42%; trong đó, thụ lý theo thủ tục sơ thẩm 2.884 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 2.508 vụ việc; thụ lý theo thủ tục phúc thẩm 242 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 232 vụ việc; thụ lý theo thủ tục giám đốc thẩm, tái thẩm 21 vụ việc, đã giải quyết, xét xử 11 vụ việc.

Qua thực tiễn xét xử của các Tòa án cho thấy cùng một quy định pháp luật nhưng các Tòa án, các cấp Tòa án áp dụng lại rất khác nhau. Nhiều vụ án, quyết định của Tòa án chưa đạt được sự đồng thuận, thống nhất trong cách hiểu, áp dụng pháp luật. Nguyên nhân chủ quan, do có nhiều vấn đề mới phát sinh pháp luật chưa kịp điều chỉnh, có những quy định pháp luật lao động hiện hành nội tại vẫn còn nhiều quy định chưa cụ thể, còn định tính, còn có nhiều cách hiểu khác nhau dẫn đến có những quyết định, phân xử không thống nhất giữa các Tòa án, cấp Tòa án. Nguyên nhân chủ quan là về phía Tòa án. Do năng lực trình độ kinh nghiệm của các thẩm phán khác nhau nên việc áp dụng pháp luật lao động chưa thật sự được thống nhất. Nếu ở những khu vực (như thành phố Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương, Hà Nội...) do có nhiều khu công nghiệp, TCLĐ phát sinh nhiều, các thẩm phán có nhiều kinh nghiệm áp dụng pháp luật lao động thì ở một số tỉnh ít vụ án TCLĐ nên việc áp dụng pháp luật lao động có phần khó khăn. Hơn nữa khối lượng công việc của các thẩm phán có chiều hướng ngày càng tăng (bảng 1), trong khi đó, số lượng các loại vụ việc và đơn đề nghị giám đốc thẩm, tái thẩm mà các Tòa án phải thụ lý, giải quyết mỗi năm đều tăng so với năm trước với tính chất ngày càng phức tạp, chứng cứ không rõ ràng mất nhiều thời gian xác minh, trong khi số lượng Thẩm phán, công chức chưa đủ để đáp ứng được yêu cầu nhiệm vụ dẫn đến áp lực rất lớn đối với Tòa án. Số lượng Thẩm phán trong toàn ngành Tòa án năm 2022 là 6.434 người, chiếm 48,23% tổng số biên chế Tòa án nhân dân các cấp (có 13.341 người), trong đó có 4.129 Thẩm phán sơ cấp và 1.420 Thẩm phán trung cấp²¹. Như vậy, bình quân mỗi Thẩm phán phải giải quyết 88 vụ/năm, tương ứng với 7,3 vụ mỗi tháng, áp lực công việc là khá lớn. Biên chế không được tăng, trong khi đó, số lượng Thẩm phán, cán bộ ngành Tòa án nghỉ việc cũng khá nhiều, năm 2022, có gần 1.000 cán bộ, công chức Tòa án nghỉ việc, càng đè nặng trách nhiệm và công việc lên vai Thẩm phán²².

Báo cáo số 35/BC-TA ngày 26/4/2024 của Chánh án Tòa án Nhân dân tối cao về công tác của Tòa án tại kỳ họp thứ 7 khóa XV của Quốc hội, Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2024 của Tòa án Nhân dân tối cao.

²¹ Nghị quyết số 609/NQ-UBTVQH15 ngày 28/9/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa XV về biên chế của các Tòa án nhân dân giai đoạn 2022-2026.

²² Báo Pháp luật (2022), 1000 cán bộ công chức ngành Tòa án xin nghỉ việc năm 2022, truy cập tại: <https://plo.vn/1000-can-bo-cong-chuc-nganh-toa-an-nghi-viec-nam-2022-post706873.html>, truy cập ngày 23/8/2024.

5. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án

Pháp luật hiện hành đã quy định cụ thể về thẩm quyền, trình tự, thủ tục giải quyết tranh chấp lao động của Tòa án, tuy nhiên, thực tiễn thực hiện vẫn còn một số khó khăn, bất cập, vướng mắc. Trong phạm vi bài viết, tác giả đề xuất các giải pháp như sau:

i) Cần có sự sửa đổi, bổ sung pháp luật lao động hiện hành và các quy định có liên quan sao cho phù hợp với thực tế của quan hệ lao động mới trong thời kỳ công nghệ 4.0. Sự phát triển của công nghệ kỹ thuật số đã thúc đẩy sự xuất hiện của các nền tảng trực tuyến để đáp ứng cung cầu hàng hoá và dịch vụ. Các hoạt động thương mại và phi thương mại được phối hợp thông qua các nền tảng kinh tế hợp tác (The collaborative economy). Bổ sung mô hình hợp tác dịch vụ có phân phối thu nhập khi thực hiện dịch vụ giữa NLD và NSDLĐ hoặc quan hệ giữa các bên trong quan hệ hợp tác dịch vụ được xem như là mối quan hệ lao động. Qua đó, không chỉ có thể xác định rõ bản chất của dịch vụ GrabTaxi, GrabBike mà còn đối với quan hệ gia công phần mềm, cho thuê nhân công (robot), bán hàng livestream.v.v. cũng là đối tượng điều chỉnh bởi pháp luật lao động.

ii) Bổ sung quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh để tạo cơ sở pháp lý cho Toà án ra phán quyết. Pháp luật lao động Việt Nam chưa có quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh mà mới chỉ có các quy định về thoả thuận không tiết lộ bí mật kinh doanh (NDA). Vì thế, khi phát sinh tranh chấp, các Toà án đã có quan điểm khác nhau ở những vụ việc tương tự. Điều này rõ ràng thể hiện sự không thống nhất trong việc xác định loại tranh chấp cũng như hướng giải quyết. Vì vậy, cần phải có quy định về thoả thuận hạn chế cạnh tranh làm cơ sở pháp lý cho Toà án giải quyết các vụ việc.

iii) Mở rộng hơn thẩm quyền của Toà án trong giải quyết các tranh chấp liên quan đến quan hệ lao động và bổ sung thêm loại việc tranh chấp về hợp đồng làm việc. Như đã phân tích trong phần thực trạng, thực tiễn xét xử thời gian qua đã cho thấy cùng với việc ký HĐLĐ, NSDLĐ có xu hướng ngày càng có nhiều thoả thuận thêm hoặc khác với NLD để ràng buộc các quyền, nghĩa vụ của NLD liên quan đến HĐLĐ. Vì vậy, khi có tranh chấp phát sinh liên quan đến các thoả thuận này, Toà án gặp nhiều vướng mắc trong xác định thẩm quyền theo loại việc và áp dụng pháp luật nội dung để giải quyết tranh chấp (thẩm quyền quyết định). Trong khi đó, Khoản 3 Điều 32 BLTTDS năm 2015 quy định những tranh chấp liên quan đến lao động chỉ giới hạn bởi bốn (04) loại tranh chấp. Vì thế, đề xuất sửa đổi quy định về tranh chấp liên quan đến QHLD và bổ sung thêm tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động vào Điều 32 BLTTDS năm 2015.

iv) Bổ sung hướng dẫn chi tiết hoặc thông qua án lệ hướng dẫn xét xử TCLĐ liên quan đến yếu tố “dịch bệnh nguy hiểm... mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn

buộc phải giảm chỗ làm việc”²³; về cách xác định hành vi và thiệt hại làm căn cứ xử lý kỷ luật sa thải NLD²⁴. Tuy nhiên thế nào là tìm mọi biện pháp khắc phục thì hiện nay chưa có sự giải thích. Trường hợp dịch bệnh COVID-19 vừa qua là minh chứng khá điển hình, nhiều doanh nghiệp đã lấy lý do bị ảnh hưởng bởi dịch bệnh COVID-19 để đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với NLD. Một số vụ án đã được Tòa án thụ lý giải quyết và tuyên là chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Tuy nhiên, các phán quyết này vẫn còn có sự tranh luận khác nhau. Bởi vậy, để thuận tiện cho NSDLĐ thực hiện pháp luật, bảo vệ quyền lợi cho NLD và cũng là để thuận lợi cho Tòa án trong việc ra phán quyết, cần phải có hướng dẫn chi tiết hoặc thông qua án lệ hướng dẫn xét xử về vấn đề này...

v) Hoàn thiện cơ chế thẩm phán, hội thẩm nhân dân trong giải quyết các vụ án tranh chấp lao động. Cần phải có đội ngũ thẩm phán được đào tạo chuyên sâu về lao động như vậy hiệu quả xử án sẽ cao hơn, hạn chế được án sai sót gây thiệt hại cho cả NLD và NSDLĐ. Để kiểm tra giả thuyết này, dữ liệu về tỷ lệ xác nhận và thước đo năng suất xử án của 9 vụ kháng cáo của Tòa án Lao động (Landesarbeitsgericht) trong giai đoạn 1980-1998 tại hệ thống Tòa án Lao động Đức, cho thấy sự khác biệt quan trọng về năng suất giữa các Tòa án có sử dụng nhiều thẩm phán có bằng Tiến sĩ (năng suất cao hơn) và những Tòa án sử dụng nhiều thẩm phán được bổ nhiệm lâu năm (kém năng suất hơn)²⁵. Việc này, cũng đòi hỏi các thẩm phán phải quản lý thời gian của quá trình tố tụng một cách tốt nhất thay vì đạt kết quả càng sớm càng tốt nhưng lại không hiệu quả.

vi) Hoàn thiện quy định về quy trình, thủ tục tố tụng lao động: Cần đề cao yêu cầu sát thực tiễn và theo yêu cầu của thực tiễn để đảm bảo được tính khả thi của pháp luật trong khi áp dụng tố tụng. Loại bỏ các quy định làm ảnh hưởng đến tiến độ giải quyết vụ án lao động. Tiếp tục nghiên cứu toàn diện hơn nữa về quy trình, thủ tục tố tụng lao động để tạo cơ sở cho việc hoàn thiện pháp luật. Xây dựng cơ chế tố tụng riêng biệt cho các vụ án lao động nhỏ, chỉ giải quyết trong một lần và ít mất thời gian hơn so với xét xử sơ thẩm, không có khả năng kháng cáo. Xây dựng hệ thống giải quyết tranh chấp lao động cấp quốc gia, đảm bảo tính thống nhất, kết nối một cách có hiệu quả giữa trung ương với địa phương và giữa các địa phương nhằm giải quyết hiệu quả TCLĐ. Hệ thống giải quyết TCLĐ ở Việt Nam hiện đang được tổ chức theo đơn vị hành chính, trong khi đó, xu hướng chung của QHLD là phát triển theo ngành nghề, vì vậy, sẽ hiệu quả hơn nếu các cơ chế đối thoại, thương lượng và TCLĐ được tổ chức ở cấp ngành. Việc thiết lập hệ thống giải quyết TCLĐ cấp quốc gia đồng nghĩa với việc phát triển hệ

²³ Điểm c Khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

²⁴ Khoản 2 Điều 125 BLLĐ năm 2019.

²⁵ Colàs-Neila, E., & Yélamos-Bayarri, E. (2020), *Tiếp cận công lý: Tổng quan tài liệu về Tòa án lao động ở Châu Âu và Châu Mỹ Latinh* (Tài liệu làm việc số 6 của ILO), Tổ chức Lao động Quốc tế, truy cập tại: <https://www.ilo.org/media/397856/download>, truy cập ngày 12/9/2023.

thống hỗ trợ QHLD, nhất là sau khi các tổ chức đại diện mới của NLD được liên kết ngoài doanh nghiệp.

vii) Ứng dụng công nghệ số vào quá trình thực hiện tố tụng lao động. Việc số hóa thủ tục giải quyết tranh chấp lao động sẽ là một trợ thủ đắc lực trong việc tìm kiếm các công cụ nhằm rút ngắn thời gian giải quyết tranh chấp đã thúc đẩy nhiều cải cách pháp lý và đưa ra các cơ chế cụ thể giảm bớt sự tắc nghẽn và tăng tốc các thủ tục tố tụng tại Tòa án.

6. Kết luận

Pháp luật hiện hành quy định về thẩm quyền của Tòa án trong giải quyết tranh chấp lao động đã thiết lập được hành lang pháp lý để Tòa án thực hiện việc xét xử, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự. Tuy nhiên, thực trạng pháp luật về tố tụng lao động vẫn còn một số hạn chế, bất cập cần phải hoàn thiện. Thực tiễn thực hiện pháp luật về tố tụng lao động còn chưa thực sự hiệu quả. Để pháp luật về tố tụng lao động triển khai có hiệu quả trong thời gian tới, Nhà nước cần hoàn thiện pháp luật về nội dung và pháp luật về hình thức. Đồng thời hoàn thiện cơ chế thẩm phán, hội thẩm nhân dân trong giải quyết các vụ án tranh chấp lao động, ứng dụng công nghệ số vào quá trình giải quyết tranh chấp và đặc biệt hoàn thiện pháp luật tố tụng lao động cần phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế và quá trình toàn cầu hóa./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Lao động 2019, Luật số 45/2019/QH14, ngày 20/11/2019.
2. Bộ luật Tố tụng dân sự 2015, Luật số 92/2015/QH13, ngày 25/11/2015.
3. Bộ luật Dân sự 2015, Luật số 91/2015/QH13, ngày 24/11/2015.
4. Bộ luật Lao động 2012, Luật số 10/2012/QH13, ngày 18/6/2012.
5. Bộ luật Tố tụng dân sự 2004, Luật số 24/2004/QH11, ngày 15/6/2004.
6. Luật Công đoàn 2012, Luật số 12/2012/QH13, ngày 01/01/2013.
7. Chính phủ (2020), *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.*
8. Báo cáo số 01/BC-TA ngày 09/01/2020 của Tòa án nhân dân tối cao về Báo cáo tổng kết công tác năm 2019 và nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2020 của Tòa án.
9. Báo cáo tổng kết công tác năm 2020 và nhiệm kỳ 2016-2020; phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2021 của Tòa án, truy cập tại:

<https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND199131>, truy cập ngày 03/8/2024.

10. Báo cáo tổng kết công tác năm 2021 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2022 của Tòa án, truy cập tại: <https://www.toaan.gov.vn/webcenter/portal/tatc/chi-tiet-chi-dao-dieu-hanh?dDocName=TAND155594>, truy cập ngày 03/8/2024.
11. Báo cáo số 75/BC-TA ngày 10/10/2022 của Tòa án nhân dân tối cao Chánh án Tòa án nhân dân tối cao về công tác của các Tòa án tại kỳ họp thứ 4 Quốc hội khóa XV.
12. Báo cáo số 35/BC-TA ngày 26/4/2024 của Chánh án Tòa án Nhân dân tối cao về công tác của Tòa án tại kỳ họp thứ 7 khóa XV của Quốc hội, Báo cáo tổng kết công tác năm 2023 và phương hướng nhiệm vụ trọng tâm công tác năm 2024 của Tòa án Nhân dân tối cao.
13. Báo Pháp luật (2022), *1000 cán bộ công chức ngành Tòa án xin nghỉ việc năm 2022*, truy cập tại: <https://plo.vn/1000-can-bo-cong-chuc-nganh-toa-an-nghi-viec-nam-2022-post706873.html>, truy cập ngày 23/8/2023.
14. Báo điện tử Chính phủ (2021), *Việt Nam gia nhập 25 công ước của Tổ chức Lao động quốc tế*, truy cập tại: <https://baochinhphu.vn/viet-nam-gia-nhap-25-cong-uoc-cua-to-chuc-lao-dong-quoc-te-102293066.htm>, truy cập ngày 15/8/2023.
15. Bộ Tư pháp (1999), *Từ điển Luật học*, Nxb Tư pháp, tr.459.
16. Colàs-Neila, E., & Yélamos-Bayarri, E. (2020), *Tiếp cận công lý: Tổng quan tài liệu về tòa án lao động ở Châu Âu và Châu Mỹ Latinh* (Tài liệu làm việc số 6 của ILO), Tổ chức Lao động Quốc tế, truy cập tại: <https://www.ilo.org/media/397856/download>, truy cập ngày 12/9/2023.
17. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI) và Ngân hàng Thế giới (WB) (2020), Báo cáo tác động của dịch bệnh COVID-19 đối với doanh nghiệp Việt Nam.
18. Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.
19. Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020 của Chính phủ quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam.
20. Nghị quyết số 609/NQ-UBTVQH15 ngày 28/9/2022 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội khóa XV về biên chế của các Tòa án nhân dân giai đoạn 2022-2026.

21. Nghị quyết số 04/2017/NQ-HĐTP ngày 05/5/2017 của Tòa án Nhân dân Tối cao về hướng dẫn một số quy định tại Khoản 1 và Khoản 3 Điều 192 BLTTDS về trả lại đơn khởi kiện, quyền nộp đơn khởi kiện lại vụ án.
22. Trung tâm WTO và Hội nhập của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (CPTPP), truy cập tại: <https://trungtamwto.vn/fta/175-cptpp-tpp11/1>, truy cập ngày 15/8/2023.
23. Thư viện pháp luật, *Hiệp định Đối tác Xuyên Thái Bình Dương (TPP) - Chương Lao động*, truy cập tại: <https://thuvienphapluat.vn/chinh-sach-phap-luat-moi/vn/hiiep-dinh-TPP/11921/ban-tieng-viet-cua-hiep-dinh-tpp-chuong-19-lao-dong>, truy cập ngày 15/8/2023.
24. Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2019), Báo cáo giải quyết tranh chấp lao động ở Việt Nam.
25. Tổ chức Lao động Quốc tế ILO (2019), Báo cáo quan hệ lao động 2019.
26. Viện Ngôn ngữ học (2006), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, tr.922.
27. Viện khoa học pháp lý (2022), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách Khoa-Nxb Tư pháp, tr.701.
28. Vũ Thị Hương (2020), *Thẩm quyền của Tòa án Việt Nam đối với các vụ việc kinh doanh, thương mại có yếu tố nước ngoài trong môi trường quan với pháp luật một số quốc gia trên thế giới*, Luận án tiến sĩ Luật học, trường Đại học Luật Hà Nội, tr.50.