

HƯỚNG DẪN

Một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân

Tranh chấp lao động cá nhân là tranh chấp về quyền, nghĩa vụ, lợi ích giữa cá nhân người lao động hoặc một nhóm người lao động với người sử dụng lao động mà mục đích các bên hướng tới mang tính cá nhân, phát sinh trong quá trình xác lập, thực hiện, chấm dứt quan hệ lao động hoặc phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động. Dưới tác động của nền kinh tế thị trường, hội nhập kinh tế quốc tế làm phát sinh nhiều tranh chấp lao động nhưng phổ biến là các tranh chấp lao động cá nhân. Trên thực tế, tranh chấp lao động cá nhân rất đa dạng, pháp luật về nội dung liên quan đến việc giải quyết loại tranh chấp này được điều chỉnh ở nhiều văn bản pháp luật khác nhau. Thời gian qua, Viện kiểm sát nhân dân các cấp đã kịp thời phát hiện nhiều vi phạm để thực hiện quyền yêu cầu, kiến nghị, kháng nghị, qua đó giúp cho bản án, quyết định của Tòa án về giải quyết tranh chấp lao động cá nhân được ban hành đúng quy định của pháp luật, bảo vệ được quyền và lợi ích của các bên liên quan trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, trên thực tế hoạt động kiểm sát trong lĩnh vực này vẫn còn không ít khó khăn, vướng mắc cần phải hướng dẫn thực hiện thống nhất.

Thực hiện ý kiến chỉ đạo của lãnh đạo Viện kiểm sát nhân dân tối cao về nâng cao chất lượng công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động trong toàn Ngành, Viện kiểm sát nhân dân tối cao (Vụ Kiểm sát việc giải quyết các vụ án hành chính, vụ việc kinh doanh, thương mại, lao động và những việc khác theo quy định của pháp luật) hướng dẫn một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân như sau:

I. KIỂM SÁT VIỆC TUÂN THEO PHÁP LUẬT TỎ TỤNG VÀ VIỆC ÁP DỤNG PHÁP LUẬT

1. Về điều kiện khởi kiện

- Điều kiện khởi kiện vụ án tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại khoản 1 Điều 188, khoản 2 Điều 219 Bộ luật Lao động năm 2019 (sau đây viết tắt là BLLĐ năm 2019), Điều 32 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 (sau đây viết tắt là BLTTDS năm 2015). Khi kiểm sát nội dung này, Kiểm sát viên, công chức cần xác định đúng, đầy đủ quan hệ tranh chấp lao động, từ đó xem xét

PC

tranh chấp thuộc trường hợp bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải trước khi khởi kiện hay thuộc trường hợp được khởi kiện tại Toà án không qua thủ tục hoà giải.

+ Đối với các tranh chấp lao động cá nhân quy định tại điểm a, b, c, d, đ, e khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019, các bên tranh chấp có quyền khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết mà không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải.

+ Đối với tranh chấp lao động cá nhân bắt buộc phải được giải quyết thông qua thủ tục hoà giải của hoà giải viên lao động, theo quy định tại khoản 6, khoản 7 Điều 188 BLLĐ năm 2019 thì Toà án chỉ được thụ lý, giải quyết vụ án trong các trường hợp sau đây:

(i) Hết thời hạn 05 ngày làm việc kể từ ngày hoà giải viên lao động nhận được yêu cầu từ bên yêu cầu giải quyết tranh chấp hoặc từ cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân gửi đến mà hoà giải viên lao động không tiến hành hoà giải. Trường hợp này, Kiểm sát viên, công chức nghiên cứu tài liệu, chứng cứ xác định thời gian hoà giải viên lao động đã nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp nhưng không giải quyết đúng thời hạn.

(ii) Các bên tranh chấp đã hoà giải thành nhưng một trong các bên không thực hiện các thoả thuận được ghi nhận trong biên bản hoà giải thành. Trường hợp này, Kiểm sát viên, công chức cần lưu ý về thành phần tham gia hòa giải; nội dung hòa giải thành; biên bản có được thông qua cho các bên tham gia nghe và cùng ký vào biên bản hay không; nội dung thỏa thuận đúng quy định của pháp luật hay trái quy định của pháp luật; tài liệu, chứng cứ thể hiện một trong các bên tranh chấp không thực hiện thoả thuận trong biên bản hoà giải.

(iii) Các bên tranh chấp đã hoà giải nhưng hoà giải không thành.

Ngoài các trường hợp nêu trên, nếu Toà án thụ lý, giải quyết vụ án khi người sử dụng lao động và người lao động chưa thông qua thủ tục hoà giải của hoà giải viên lao động là vi phạm về điều kiện khởi kiện. Vì vậy, Kiểm sát viên phải đề nghị Toà án đình chỉ giải quyết vụ án theo quy định tại điểm g khoản 1 Điều 217 BLTTDS năm 2015. Trường hợp Toà án không chấp nhận quan điểm của Viện kiểm sát mà vẫn đưa vụ án ra xét xử thì Kiểm sát viên cần kịp thời báo cáo Viện trưởng VKSND cấp mình ban hành quyết định kháng nghị phúc thẩm hoặc báo cáo đề nghị Viện trưởng Viện kiểm sát cấp có thẩm quyền ban hành kháng nghị phúc thẩm; giám đốc thẩm đối với bản án, quyết định của Tòa án.

Ví dụ: Ông H và Ngân hàng NP kí kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn ngày 20/3/1996. Ngày 15/9/2014, ông H bị Ngân hàng NP tạm đình chỉ chức vụ Giám đốc theo Quyết định số 721/QĐ-HĐTV-UBNS với lý do ông H có nhiều sai phạm (sau đây viết tắt là Quyết định số 721/2014).

Ngày 20/01/2015, ông H bị Ngân hàng NP miễn nhiệm chức vụ Giám đốc vì ông H không còn đủ tín nhiệm và điều kiện để đảm đương chức vụ Giám đốc tại Quyết định số 18/QĐ-HĐTV-UBND (sau đây viết tắt là Quyết định số 18/2015). Không đồng ý với Quyết định số 721/2014 và Quyết định số 18/2015, ông H làm đơn đề nghị chấm dứt hợp đồng lao động. Ngày 09/9/2015, Ngân hàng NP ban hành Quyết định số 123/QĐ-NHNPK-HCNS về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông H kể từ ngày 10/9/2015. Sau đó, Ông H khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 721/2014 và Quyết định số 18/2015, buộc Ngân hàng NP bồi thường thiệt hại và thanh toán tiền lương từ ngày 16/9/2014 đến 10/9/2015, buộc Ngân hàng NP xin lỗi công khai và phục hồi chức vụ.

Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý, giải quyết vụ án "*Tranh chấp kỷ luật lao động bằng hình thức sa thải, đòi tiền lương và bồi thường thiệt hại ngoài hợp đồng*", tuyên xử không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông H. Ông H làm đơn kháng cáo.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 233/2018/LĐ-PT ngày 08/02/2018, TAND Thành phố HCM đã tuyên hủy án sơ thẩm và đình chỉ giải quyết vụ án vì Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý, giải quyết vụ án khi chưa đủ điều kiện khởi kiện. Trong vụ án này, ông H khởi kiện yêu cầu Tòa án hủy hai quyết định phát sinh trong thời gian ông H thực hiện hợp đồng lao động là Quyết định số 721/2014 và Quyết định số 18/2015, buộc Ngân hàng NP bồi thường thiệt hại và thanh toán tiền lương là "*tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động, tiền lương*". Căn cứ Điều 201 BLLĐ năm 2012 (nay là khoản 1 Điều 188 BLLĐ năm 2019), khoản 1 Điều 32 BLTTDS thì tranh chấp nêu trên thuộc trường hợp phải qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết. Việc Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý, giải quyết vụ án khi chưa qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động là vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng.

- Lưu ý, theo quy định tại Điều 189 BLLĐ năm 2019 thì Hội đồng trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết đối với tranh chấp lao động cá nhân. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp thì các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp sau đây:

+ Hết thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp theo quy định tại khoản 1 Điều 189 BLLĐ năm 2019 mà Ban trọng tài lao động không được thành lập.

+ Hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày Ban trọng tài lao động được thành lập mà Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp.

+ Đã có quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động nhưng một trong các bên không thi hành quyết định. 

2. Về thời hiệu khởi kiện

- Thời hiệu khởi kiện vụ án tranh chấp lao động cá nhân được quy định tại khoản 3, khoản 4 Điều 190 BLLĐ năm 2019. Theo đó, thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 01 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. Nếu chủ thể có quyền khởi kiện chứng minh được việc khởi kiện bị quá thời hiệu do sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác theo quy định của pháp luật làm cho người khởi kiện không thực hiện được việc khởi kiện trong thời hạn luật định thì thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do đó không tính vào thời hiệu khởi kiện.

Khi kiểm sát về thời hiệu khởi kiện, Kiểm sát viên, công chức lưu ý xác định thời điểm tính thời hiệu khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp bắt đầu từ khi bên tranh chấp phát hiện ra quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm. Ví dụ: Người lao động nhận được quyết định sa thải sau ngày quyết định sa thải có hiệu lực thi hành thì thời hiệu yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp được tính kể từ ngày người lao động nhận được quyết định sa thải đó.

- Đối với trường hợp trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp lao động, các bên đã yêu cầu hòa giải viên lao động tiến hành hòa giải (bao gồm cả trường hợp tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hoà giải nhưng các bên tranh chấp thoả thuận lựa chọn giải quyết tranh chấp theo thủ tục hoà giải) hoặc các bên tranh chấp yêu cầu Hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp lao động nhưng thuộc trường hợp quy định tại khoản 4, khoản 5 Điều 189 BLLĐ năm 2019 thì thời hiệu khởi kiện vẫn được tính kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp pháp của mình bị vi phạm; không tính từ ngày có biên bản hòa giải không thành của hòa giải viên lao động, ngày hết hạn hòa giải mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải hoặc không tính từ ngày các bên không thi hành thoả thuận trong biên bản hoà giải thành, quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động (khoản 3 Điều 190 BLLĐ năm 2019).

3. Về xác định quan hệ tranh chấp lao động

- Quan hệ lao động rất đa dạng, phức tạp nên việc xác định chính xác quan hệ tranh chấp lao động trong nhiều vụ án còn khó khăn, vướng mắc. Trong một vụ án lao động có thể có một hoặc đan xen nhiều quan hệ tranh chấp cần giải quyết và không phải đương sự nào khi làm đơn khởi kiện cũng xác định đúng vấn đề tranh chấp. Việc xác định đúng, đầy đủ quan hệ tranh chấp lao động có ý nghĩa quan trọng trong việc kiểm sát về thẩm quyền giải quyết vụ án của Tòa án, phạm vi xét xử; điều kiện khởi kiện; các tài liệu, chứng cứ cần xác minh, thu thập; tư cách tố tụng của đương sự; căn cứ pháp luật cần áp dụng để giải quyết vụ án và

nghĩa vụ nộp tiền tạm ứng án phí, án phí... Tuy nhiên, trên thực tế có không ít trường hợp Tòa án xác định sai quan hệ tranh chấp dẫn đến việc áp dụng pháp luật giải quyết vụ án không đúng, bị Toà án cấp trên tuyên huỷ, sửa án.

Ví dụ: Ông Ngô Văn L làm việc tại xưởng sản xuất của Công ty Cổ phần D (sau đây viết tắt là Công ty D) từ ngày 10/6/1997 theo Hợp đồng lao động số 11/97 ngày 09/6/1997. Ngày 23/8/2009, ông L trình cho Công ty D giấy báo trúng tuyển đại học được hệ liên thông đào tạo theo địa chỉ năm 2009 của Trường Đại học E và đề nghị Công ty D ra quyết định cử cán bộ công nhân viên đi học. Ngày 03/9/2009, Giám đốc Công ty D đã ra Quyết định số 01/QĐ-CTCPD về việc cử cán bộ công nhân viên đi học. Ông L làm bản cam kết sau khi tốt nghiệp sẽ trở về phục vụ công tác tại Công ty D với thời gian ít nhất 10 năm, nếu thực hiện trái với cam kết, ông L phải bồi hoàn tất cả các chi phí (nếu có) mà Công ty D hỗ trợ cho ông L. Tháng 9/2013, ông L tốt nghiệp đại học và làm việc tại xưởng sản xuất từ ngày 01/10/2013. Tháng 11/2015, ông L làm đơn xin nghỉ việc và được Công ty D đồng ý. Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc cho ông L theo mức lương 3.100.000 đồng/tháng nên ông L khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết buộc Công ty D thanh toán tiền trợ cấp thôi việc theo mức lương ông L đang được hưởng là 5.692.000 đồng/tháng và tiền lãi do chậm thanh toán.

Công ty D có yêu cầu phản tố, yêu cầu ông L hoàn trả cho Công ty D tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong thời gian ông L tham gia học đại học từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013 do ông L không thực hiện đúng cam kết.

Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp giữa Công ty D và ông L về yêu cầu hoàn trả tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp là *“tranh chấp về bảo hiểm xã hội”* và áp dụng khoản 2 Điều 2; điểm a khoản 1 Điều 18 Luật Bảo hiểm xã hội năm 2006 để tuyên không chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty D. Sau đó, Công ty D có đơn kháng cáo.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 23/2017/LĐ-PT ngày 29/09/2017, TAND tỉnh ĐN nhận định: Công ty D có đơn phản tố yêu cầu ông L trả lại tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp do Công ty D đã đóng trong thời gian ông L tham gia học tại Trường Đại học E từ tháng 10/2009 đến tháng 9/2013 theo Quyết định cử cán bộ công nhân viên đi đào tạo của Công ty D và Sở Nội vụ tỉnh ĐN nên Tòa án cấp sơ thẩm xác định quan hệ tranh chấp *“về bảo hiểm xã hội”* là không chính xác. Tòa án cấp phúc thẩm căn cứ quy định tại khoản 3 Điều 62 BLLĐ năm 2012 (nay là khoản 3 Điều 62 BLLĐ năm 2019) sửa lại quan hệ pháp luật tranh chấp trong vụ án là *“tranh chấp về chi phí đào tạo nghề”* và tuyên chấp nhận yêu cầu phản tố của Công ty D. 

- Khi kiểm sát việc xác định quan hệ tranh chấp lao động của Tòa án, Kiểm sát viên, công chức cần lưu ý:

+ Nghiên cứu kỹ đơn khởi kiện và tài liệu, chứng cứ kèm theo về nội dung sự kiện hoặc hành vi pháp lý mà người lao động (hoặc người sử dụng lao động) cho rằng sự kiện, hành vi đó xâm phạm đến quyền, lợi ích hợp pháp của mình và họ khởi kiện yêu cầu Tòa án giải quyết. Ngoài yêu cầu của nguyên đơn, nếu vụ án có yêu cầu phản tố của bị đơn, yêu cầu độc lập của người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan thì Kiểm sát viên, công chức phải nghiên cứu, xem xét toàn diện để xác định đầy đủ các quan hệ tranh chấp cần giải quyết trong cùng một vụ án.

+ Đối chiếu yêu cầu của đương sự với quy định của pháp luật tố tụng dân sự, pháp luật lao động và văn bản quy phạm pháp luật có liên quan đang điều chỉnh quan hệ lao động có tranh chấp để xác định đúng các yêu cầu của đương sự, không được mở rộng phạm vi hay thu hẹp phạm vi yêu cầu của đương sự.

4. Về chứng minh và chứng cứ

- Về nghĩa vụ chứng minh: Người sử dụng lao động phải chứng minh đã thực hiện đúng nghĩa vụ về bảo đảm việc làm, điều kiện làm việc và các chế độ, quyền lợi người lao động được hưởng theo quy định của pháp luật hoặc theo thỏa thuận; chứng minh tính hợp pháp khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, áp dụng chế tài xử lý kỷ luật lao động với người lao động (điểm b khoản 1 Điều 91 BLTTDS năm 2015). Tuy nhiên, trong trường hợp người sử dụng lao động không thừa nhận việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà cho rằng người lao động tự ý bỏ việc hoặc người lao động bị sa thải vì lý do tự ý bỏ việc thì người lao động cũng có trách nhiệm chứng minh họ đã bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc họ có đến nơi làm việc theo quy định.

- Về trách nhiệm cung cấp chứng cứ: Người lao động khởi kiện vụ án tranh chấp lao động cá nhân không cung cấp, giao nộp được tài liệu, chứng cứ vì lý do tài liệu, chứng cứ đó đang do người sử dụng lao động quản lý, lưu giữ thì người sử dụng lao động có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án. Nếu người sử dụng lao động không cung cấp hoặc Tòa án chưa xác minh, thu thập thì Viện kiểm sát cần ban hành văn bản yêu cầu Tòa án xác minh, thu thập các tài liệu, chứng cứ để làm cơ sở giải quyết vụ án. Đối với tài liệu chỉ do một bên đương sự cung cấp và chỉ có xác nhận của những người liên quan đứng về phía đương sự đó, không có xác nhận của cơ quan có thẩm quyền hoặc những người làm chứng khách quan khác thì quá trình kiểm sát cần phải xem xét, đánh giá toàn diện, khách quan các tài liệu, chứng cứ và ý kiến mang tính chất phản biện để làm rõ những điểm còn mâu thuẫn, từ đó xác định tính hợp pháp, giá trị chứng minh của tài liệu do đương sự cung cấp.

- Lưu ý, Kiểm sát viên, công chức phải đánh giá về tính khách quan, hợp pháp trong hoạt động thu thập tài liệu, chứng cứ của Tòa án theo quy định của BLTTDS năm 2015 và Nghị quyết số 04/2012/NQ-HĐTP ngày 03/12/2012 của Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao. Chứng cứ có thể được thu thập từ nhiều nguồn khác nhau nhưng chỉ được coi là chứng cứ giải quyết vụ án nếu đảm bảo quy định tại Điều 95 BLTTDS năm 2015. Ví dụ:

+ Tài liệu đọc được nội dung không được coi là chứng cứ nếu không phải là bản chính hoặc bản sao có công chứng, chứng thực hợp pháp hoặc do cơ quan, tổ chức có thẩm quyền cung cấp.

Bản án lao động phúc thẩm số 21/2017/LĐ-PT ngày 11/9/2017 của TAND tỉnh ĐN đã tuyên hủy án lao động sơ thẩm của TAND thành phố B xét xử vụ án *“tranh chấp chi phí đào tạo trong hợp đồng đào tạo nghề”* giữa nguyên đơn là bà Nguyễn Thị N với bị đơn là Công ty U do Tòa án cấp sơ thẩm đã căn cứ vào các bảng lương của Công ty U (đều bằng tiếng nước ngoài không có bản dịch sang tiếng Việt được công chứng, chứng thực) do bà N cung cấp để chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn. Mặc dù tại phiên tòa phúc thẩm, các bảng lương đã được dịch sang tiếng Việt nhưng đều là bản phô tô, không có dấu mộc, từng khoản thanh toán, chi phí thể hiện trên bảng lương chưa được làm rõ. Như vậy, việc thu thập, đánh giá chứng cứ của Tòa án cấp sơ thẩm đã vi phạm nghiêm trọng thủ tục tố tụng quy định tại Điều 95, Điều 96 BLTTDS năm 2015.

+ Thông điệp dữ liệu điện tử được thể hiện dưới hình thức trao đổi dữ liệu điện tử như e-mail; tin nhắn qua các ứng dụng như Zalo, Viber, Whatsapp, v.v... được xác định là chứng cứ dựa vào độ tin cậy của cách thức khởi tạo, lưu trữ hoặc truyền gửi thông điệp dữ liệu; cách thức bảo đảm và duy trì tính toàn vẹn của thông điệp dữ liệu; cách thức xác định người khởi tạo và các yếu tố phù hợp khác có trong vụ án (khoản 3 Điều 95 BLTTDS năm 2015; Điều 14 Luật Giao dịch điện tử năm 2005).

5. Về tạm ứng án phí, án phí lao động

Để kiểm sát việc thu, miễn tiền tạm ứng án phí, án phí lao động của Tòa án, Kiểm sát viên, công chức cần xác định đúng, đầy đủ nội dung tranh chấp trong vụ án. Về nguyên tắc, nguyên đơn có yêu cầu khởi kiện, bị đơn có yêu cầu phản tố, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan có yêu cầu độc lập trong vụ án về tranh chấp lao động phải nộp tiền tạm ứng án phí. Trường hợp yêu cầu của đương sự không được Tòa án chấp nhận thì họ phải chịu án phí đối với yêu cầu không được chấp nhận đó.

Tuy nhiên, theo quy định tại điểm a khoản 1 Điều 12 Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định

ph

về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án thì một số trường hợp người lao động khởi kiện đòi tiền lương, trợ cấp mất việc làm, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm xã hội, tiền bồi thường về tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, giải quyết những vấn đề bồi thường thiệt hại hoặc vì bị sa thải, chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì được miễn nộp tiền tạm ứng án phí. Nếu yêu cầu khởi kiện nêu trên của người lao động không được Tòa án chấp nhận thì họ cũng không phải nộp án phí.

6. Về áp dụng pháp luật

Khoản 1 Điều 156 Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2015 quy định “*Văn bản quy phạm pháp luật được áp dụng đối với hành vi xảy ra tại thời điểm mà văn bản đó đang có hiệu lực*”. Vì vậy, Kiểm sát viên, công chức cần nghiên cứu kỹ các tài liệu, chứng cứ về thời điểm ký kết hợp đồng lao động, thời điểm phát sinh tranh chấp trong quan hệ lao động để xác định chính xác văn bản quy phạm pháp luật có hiệu lực cần áp dụng để giải quyết tranh chấp.

II. KIỂM SÁT VIỆC GIẢI QUYẾT MỘT SỐ VỤ ÁN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG ĐIỂN HÌNH

1. Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động

1.1. Tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải

- Khi kiểm sát việc giải quyết vụ án tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải, Kiểm sát viên, công chức cần xác định đúng, đầy đủ các tình tiết liên quan đến nội dung tranh chấp để làm rõ căn cứ áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải theo quy định tại Điều 125 BLLĐ năm 2019.

Đối với trường hợp người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải do tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng thì Kiểm sát viên, công chức nghiên cứu kỹ tài liệu, chứng cứ của cả hai bên tranh chấp cung cấp, lời trình bày của người làm chứng hoặc tài liệu, chứng cứ do Tòa án xác minh, thu thập được như bảng chấm công; dữ liệu quẹt thẻ từ ra vào công ty; dữ liệu trích xuất từ camera trong công ty, nội quy lao động v.v... để xem xét, đánh giá người lao động tự ý bỏ việc hay người lao động có đến làm việc nhưng người sử dụng lao động không cho vào làm việc; lý do nghỉ việc (nếu người lao động nghỉ việc có lý do chính đáng như thiên tai, hỏa hoạn, bản thân, thân nhân bị ốm có xác nhận của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền và trường hợp khác quy định trong nội quy lao động thì việc sa thải của người sử dụng lao động là không có căn cứ).

Trường hợp người lao động có hành vi trộm cắp, tham ô, đánh bạc, cố ý gây thương tích, sử dụng ma túy..., Kiểm sát viên, công chức xem xét các tài liệu,

chúng cứ chứng minh hành vi vi phạm và địa điểm xảy ra hành vi vi phạm phải thuộc phạm vi “*tại nơi làm việc*”. Trường hợp hành vi vi phạm không xảy ra tại nơi làm việc thì người sử dụng lao động không được xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đối với người lao động.

- Xem xét, đánh giá việc thực hiện nguyên tắc, trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý kỷ luật sa thải của người sử dụng lao động theo quy định tại Điều 122, Điều 123 BLLĐ năm 2019, Điều 70 Nghị định số 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 (sau đây viết tắt là Nghị định số 145/2020). Trên thực tế, không ít trường hợp người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật sa thải có căn cứ nhưng lại vi phạm về trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải hoặc ngược lại, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật sa thải đúng nhưng căn cứ xử lý kỷ luật sa thải không đúng, đều xâm phạm đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Vì vậy, khi kiểm sát việc giải quyết vụ án, Kiểm sát viên, công chức không chỉ tập trung xem xét, đánh giá về phần căn cứ mà phải xem xét, đánh giá cả về trình tự, thủ tục, thời hiệu xử lý kỷ luật.

- Khi có cơ sở khẳng định người sử dụng lao động ban hành quyết định xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải trái pháp luật thì Kiểm sát viên, công chức xem xét đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải thực hiện theo quy định tại Điều 41 BLLĐ năm 2019; Điều 73 Nghị định số 145/2020 thông qua việc nghiên cứu các tài liệu, chứng cứ về yêu cầu bồi thường thiệt hại cụ thể của người lao động; những khoản bồi thường mà người lao động đã được nhận và chưa được nhận. Làm rõ thời gian người lao động không được làm việc; thời hạn lao động trong hợp đồng lao động; thời điểm bắt đầu và kết thúc hợp đồng lao động trên thực tế; người lao động và người sử dụng lao động có tiếp tục ký kết hợp đồng lao động mới khi hết hạn hợp đồng không; thời gian đóng bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp; tiền lương người lao động thực nhận, ý chí chủ quan của người lao động về yêu cầu trở lại làm việc cho người sử dụng lao động, v.v...

Đối với trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn giữa người lao động và người sử dụng lao động đã kết thúc trước khi Tòa án xét xử sơ thẩm mà hai bên không có thỏa thuận ký hợp đồng lao động mới thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ nhận người lao động trở lại làm việc. Hoặc trường hợp người lao động đã có công việc mới và đóng bảo hiểm xã hội trước khi khởi kiện hoặc trước khi Tòa án xét xử sơ thẩm thì “*những ngày người lao động không được làm việc*” quy định tại khoản 1 Điều 41 BLLĐ năm 2019 được hiểu là tính đến ngày người lao động có công việc mới.

Ví dụ: Ngày 01/8/2016, Trung tâm Tư vấn và Cung ứng dịch vụ DS-KHHGD thành phố ĐN (sau đây viết tắt là Trung tâm DS-KHHGD) ký kết

pe

Hợp đồng lao động số 03/HĐLD với bà Đặng Thị Thúy P, thời hạn 01 năm kể từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017. Ngày 22/12/2016, Trung tâm DS-KHHGD đã ban hành Quyết định số 03/QĐ-TTTV về việc chấm dứt Hợp đồng lao động với bà P, kể từ ngày 30/12/2016 do bà P vi phạm khoản 3 Điều 126 BLLĐ năm 2012. Bà P yêu cầu Tòa án hủy Quyết định số 03/QĐ-TTTV ngày 22/12/2016 và Trung tâm DS-KHHGD phải bồi thường thiệt hại gồm tiền lương từ tháng 01/2017 đến tháng 10/2019; 02 tháng tiền lương theo Hợp đồng lao động; tiền bảo hiểm xã hội, tiền bảo hiểm y tế, bồi thường 05 ngày nghỉ phép năm, bồi thường 20% với mức lương được hưởng từ tháng 01/2017 đến tháng 7/2017 với tổng số tiền 139.178.804 đồng. Tòa án cấp sơ thẩm, phúc thẩm nhận định Quyết định số 03/QĐ-TTTV ngày 22/12/2016 của Trung tâm DS-KHHGD là quyết định sai trái trái luật từ đó chấp nhận toàn bộ yêu cầu bồi thường của bà P với tổng số tiền 138.212.022 đồng.

Ngày 28/9/2020, Viện trưởng VKSND cấp cao đã kháng nghị giám đốc thẩm đối với bản án lao động phúc thẩm của TAND thành phố ĐN. Tại Quyết định giám đốc thẩm số 01/2021/LĐ-GĐT ngày 23/9/2021, Ủy ban Thẩm phán TAND cấp cao quyết định chấp nhận kháng nghị của Viện trưởng VKSND cấp cao, sửa một phần bản án lao động phúc thẩm, buộc Trung tâm DS-KHHGD phải chi trả bồi thường cho bà P số tiền 30.088.344 đồng, bởi vì:

Thời hạn trong Hợp đồng lao động số 03/HĐLD ngày 01/8/2016 của bà P với Trung tâm DS-KHHGD bắt đầu từ ngày 01/8/2016 đến ngày 31/7/2017. Tuy nhiên, khi chưa hết hạn hợp đồng lao động, bà P không làm việc tại Trung tâm DS-KHHGD (kể từ ngày 26/12/2016) và Trung tâm DS-KHHGD cũng không tiếp tục ký kết hợp đồng lao động với bà P khi hết hạn hợp đồng lao động. Do đó, Hợp đồng lao động số 03/HĐLD ngày 01/8/2016 đương nhiên hết hạn hợp đồng ngày 31/7/2017. Vì vậy, Trung tâm DS-KHHGD chỉ phải bồi thường cho bà P các khoản bồi thường do sa thải trái luật từ ngày 01/01/2017 đến ngày 31/7/2017 (07 tháng) tổng số tiền 30.088.344 đồng, bao gồm tiền lương trong thời gian bà P không được làm việc (07 tháng x 2.831.400 đồng) là 19.819.800 đồng; bồi thường hai tháng tiền lương (02 x 2.831.400 đồng) là 5.662.800 đồng; chế độ phép theo quy định là 05 ngày (2.831.400 đồng : 30 ngày x 5) là 471.900 đồng; tiền bảo hiểm xã hội từ tháng 01/2017 đến tháng 7/2017 là 3.539.250 đồng; tiền bảo hiểm y tế từ 01/2017 đến tháng 7/2017 (2.831.400 đồng x 3% x 7 tháng) là 594.594 đồng.

Bà P là nhân viên hợp đồng có thời hạn, không phải là viên chức, công chức y tế, không trực tiếp làm chuyên môn y tế, không phải là nhân viên hợp đồng theo Quyết định số 58/TTg ngày 03/02/1994 của Chính phủ nên không thuộc đối tượng được hưởng 20% phụ cấp ưu đãi nghề. Đồng thời, Trung tâm DS-KHHGD

tham gia bảo hiểm thất nghiệp cho bà P khi ký kết hợp đồng lao động có thời hạn 01 năm nên bà P không thuộc trường hợp được hưởng trợ cấp thôi việc.

1.2. Tranh chấp về quyết định xử lý kỷ luật buộc thôi việc

- Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 29, Điều 30, điểm d khoản 1 Điều 52 Luật Viên chức năm 2010, sửa đổi, bổ sung năm 2019; khoản 3 Điều 220 BLLĐ năm 2019 thì “viên chức” khởi kiện vụ án lao động đối với quyết định xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì vụ án được thụ lý, giải quyết theo thủ tục tố tụng dân sự, quy định của pháp luật lao động, luật viên chức. Nếu là “công chức” giữ chức vụ từ Tổng Cục trưởng và tương đương trở xuống khởi kiện quyết định xử lý kỷ luật buộc thôi việc thì vụ án được giải quyết theo thủ tục tố tụng hành chính.

Do vậy, trong hoạt động kiểm sát, Kiểm sát viên, công chức căn cứ vào tài liệu như hợp đồng làm việc, quyết định bổ nhiệm để xác định chính xác đương sự trong vụ án là “công chức” hay “viên chức”; viên chức quản lý hay viên chức không giữ chức vụ quản lý. Xác định đúng đối tượng bị kỷ luật buộc thôi việc có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định căn cứ áp dụng hình thức kỷ luật, thẩm quyền, trình tự, thủ tục ban hành quyết định xử lý kỷ luật đúng hay không đúng quy định của pháp luật.

Ví dụ: Ông Phan Hoàng X là giáo viên trường Tiểu học K, xã B, huyện C, tỉnh ST. Ngày 04/12/2015, Chủ tịch UBND huyện C, tỉnh ST ban hành Quyết định số 1081/QĐ-UBND về việc thi hành kỷ luật đối với ông X; hình thức kỷ luật: buộc thôi việc; lý do: tham gia đánh bạc trái phép (sau đây viết tắt là Quyết định số 1081). Không đồng ý với Quyết định kỷ luật buộc thôi việc nêu trên, ông X có đơn khởi kiện vụ án hành chính yêu cầu Tòa án tuyên hủy Quyết định số 1081.

Tòa án cấp sơ thẩm thụ lý vụ án hành chính về “*Khởi kiện quyết định hành chính về kỷ luật buộc thôi việc*” giữa người khởi kiện là ông X và người bị kiện là Chủ tịch Ủy ban nhân dân huyện C; đồng thời căn cứ vào Điều 30, điểm d khoản 1 Điều 123 Luật Tố tụng hành chính năm 2015 để ban hành Quyết định đình chỉ giải quyết vụ án hành chính nêu trên. Ông X có đơn kháng cáo.

Tòa án cấp phúc thẩm tuyên giữ nguyên quyết định của Tòa án cấp sơ thẩm.

Tại Quyết định giám đốc thẩm số 06/2018/HC-GĐT ngày 10/10/2018, Hội đồng Thẩm phán TAND tối cao tuyên hủy án phúc thẩm, sơ thẩm, giao hồ sơ về cấp sơ thẩm xét xử lại theo đúng quy định của pháp luật bởi vì: theo quy định tại Điều 2 Luật Viên chức năm 2010, ông X là viên chức làm việc tại đơn vị sự nghiệp thuộc Ủy ban nhân dân huyện C. Quyết định số 1081 không phải là quyết định kỷ luật buộc thôi việc đối với công chức nên không phải đối tượng khởi kiện

HL

vụ án hành chính theo quy định tại Điều 30 Luật Tổ tụng hành chính năm 2015. Căn cứ vào điểm b khoản 1 Điều 29, điểm d khoản 1 Điều 52, Điều 30 Luật Viên chức năm 2010 thì lẽ ra khi nhận được đơn khởi kiện của ông X, Tòa án cấp sơ thẩm phải hướng dẫn ông X khởi kiện theo thủ tục tố tụng dân sự để giải quyết vụ án lao động nhưng Tòa án cấp sơ thẩm lại thụ lý, đình chỉ giải quyết vụ án hành chính là không đúng quy định của pháp luật. Tòa án cấp phúc thẩm tuyên giữ nguyên án sơ thẩm là không có căn cứ, ảnh hưởng đến quyền, lợi ích hợp pháp của ông X.

- Xác định viên chức bị áp dụng hình thức kỷ luật buộc thôi việc thuộc trường hợp nào theo quy định tại Điều 19 Nghị định 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức (sau đây viết tắt là Nghị định số 112/2020); hành vi vi phạm của viên chức; thời điểm xảy ra hành vi vi phạm, thời điểm phát hiện hành vi vi phạm; thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật buộc thôi việc. Trường hợp viên chức quản lý đã bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức hoặc viên chức không giữ chức vụ quản lý bị xử lý kỷ luật bằng hình thức cảnh cáo mà tái phạm thì điều kiện được coi là tái phạm là viên chức có hành vi vi phạm lần đầu đã bị xử lý kỷ luật mà trong “*thời hạn 24 tháng*” kể từ ngày quyết định xử lý kỷ luật bằng hình thức cách chức (viên chức quản lý) hoặc cảnh cáo (viên chức không giữ chức vụ quản lý) có hiệu lực “*có cùng hành vi vi phạm*”.

Đối với trường hợp cần đánh giá về mức độ của hành vi vi phạm (gây hậu quả rất nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng), Kiểm sát viên, công chức xem xét toàn diện tài liệu, chứng cứ như bản kiểm điểm của viên chức, biên bản thẩm định, kết luận giám định, đơn thư khiếu nại, tố cáo, kết luận thanh tra, kiểm tra, thông tin báo chí, v.v... để xác định tính chất, mức độ, tác hại (vật chất, chính trị, xã hội), phạm vi tác động theo quy định tại khoản 2 Điều 6 Nghị định 112/2020.

- Đánh giá tính hợp pháp về thẩm quyền, trình tự xử lý kỷ luật đối với viên chức.

- Trường hợp có căn cứ xác định quyết định xử lý kỷ luật buộc thôi việc trái luật thì Kiểm sát viên, công chức xem xét trách nhiệm, nghĩa vụ của cơ quan, tổ chức đã ban hành quyết định đó tương tự như nội dung hướng dẫn đối với vụ án tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đã nêu tại tiêu mục 1.1, mục 1 Phần II của Hướng dẫn này.

2. Tranh chấp về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

2.1. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Đối với vụ án tranh chấp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Kiểm sát viên, công chức trước hết phải xác định có hay

không có sự việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng với người lao động. Trường hợp người sử dụng lao động không đơn phương chấm dứt hợp đồng thì không đặt ra việc xem xét về căn cứ, trình tự, thủ tục và hậu quả của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái quy định của pháp luật.

Ví dụ: Ông P trình bày, ông P và Công ty TNHH MTV HLT (sau đây viết tắt là Công ty HLT) có ký kết hợp đồng lao động vào ngày 01/8/2015 với thời hạn lao động là 02 năm. Sau khi kết thúc thời hạn hợp đồng lao động trên, ngày 01/8/2017 ông P vẫn tiếp tục ở lại Công ty HLT làm việc. Công ty HLT không ký kết hợp đồng lao động tiếp nhưng làm thủ tục cấp Giấy phép lao động cho ông P. Ngày 03/3/2018, ông P nhận được thông tin bị đuổi việc, Công ty HLT không gửi cho ông P văn bản thông báo trước, buộc ông P phải bàn giao công việc đang phụ trách và không cho ông P vào công ty làm việc. Ông P khởi kiện cho rằng Công ty HLT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật nên yêu cầu Công ty HLT phải bồi thường cho ông P.

Bản án lao động sơ thẩm của TAND thành phố TDM nhận định Công ty HLT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái luật và chấp nhận yêu cầu bồi thường của ông P. Sau đó, Công ty HLT có kháng cáo; Viện trưởng VKSND thành phố TDM ban hành quyết định kháng nghị phúc thẩm.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 14/2020/LĐ-PT ngày 24/12/2020, TAND tỉnh BD tuyên xử chấp nhận kháng cáo của Công ty HLT, kháng nghị của Viện trưởng VKSND thành phố TDM, sửa bản án lao động sơ thẩm vì quá trình giải quyết vụ án, ông P không cung cấp được tài liệu, chứng cứ chứng minh ngày 03/3/2018 Công ty HLT chấm dứt hợp đồng lao động và ngăn cản không cho ông P vào làm việc. Mặt khác, ngày 03/3/2018, ông P xuất cảnh về Trung Quốc nên việc ông P cho rằng Công ty HLT đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật từ ngày 03/3/2018 là không có căn cứ.

- Sau khi xác định có sự việc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (có thể bằng hành vi hoặc bằng văn bản), Kiểm sát viên, công chức tập trung nghiên cứu về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, thời hạn người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động, các trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điều 36, Điều 37 BLLĐ năm 2019. Lưu ý một số trường hợp sau đây:

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì cho rằng người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động (điểm a khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019), Kiểm sát viên, công chức xác định có hay không có căn cứ người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc “*theo hợp đồng lao động*” trên cơ sở xem xét nội dung hợp đồng lao động hoặc phiếu giao việc,

thông báo giao việc (phần mô tả công việc, yêu cầu về tiến độ, chất lượng thực hiện công việc); bảng chấm điểm, đánh giá xếp loại hoàn thành công việc; danh hiệu thi đua, khen thưởng; biên bản thống kê cụ thể các công việc chưa hoàn thành liên tục trong một thời gian nhất định; quy chế quy định về tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc; lời trình bày của đương sự, người liên quan (nhất là những người trực tiếp được giao nhiệm vụ quản lý, đánh giá về mức độ hoàn thành công việc của người lao động).

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo điểm b khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, Kiểm sát viên, công chức nghiên cứu tài liệu, chứng cứ về loại hợp đồng lao động ký kết; thời gian điều trị ốm đau, tai nạn của người lao động và kết quả xác nhận của cơ quan y tế có thẩm quyền về *“khả năng lao động chưa hồi phục”* của người lao động.

+ Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì cho rằng người lao động thường tự ý bỏ việc mà không có lí do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên (điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019), Kiểm sát viên, công chức nghiên cứu tài liệu, chứng cứ về biên bản vi phạm; biên bản nhắc nhở vi phạm; sổ chấm công; ý kiến của công đoàn công ty; dữ liệu trích xuất từ camera (nếu có); lời trình bày của các nhân chứng để nhận định căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động đúng hay sai.

+ Trên thực tế còn xảy ra trường hợp hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc và trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn giữa người lao động và người sử dụng lao động chưa ký kết hợp đồng mới. Sau đó, do không thỏa thuận được các nội dung để ký hợp đồng lao động mới nên người sử dụng lao động ra quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ban đầu vì lý do hết hạn hợp đồng. Người lao động khởi kiện yêu cầu hủy quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động.

Đối với vụ án trên, Kiểm sát viên, công chức xác định người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động là trái pháp luật vì khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn, các bên phải ký kết hợp đồng mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết. Nếu hai bên không thỏa thuận được thì tiếp tục thực hiện hợp đồng đã giao kết hoặc thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

- Trường hợp người sử dụng lao động có hành vi, quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì Kiểm sát viên, công chức xem xét nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải thực hiện tương tự như nội dung

hướng dẫn đối với vụ án tranh chấp xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải đã nêu tại tiểu mục 1.1, mục 1 Phần II của Hướng dẫn này.

2.2. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

- Đối với vụ án tranh chấp do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, Kiểm sát viên, công chức cần nghiên cứu, xem xét tài liệu, chứng cứ về loại hình hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động; thời gian người lao động báo trước cho người sử dụng lao động (trong một số trường hợp nhất định quy định tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 thì người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước cho người sử dụng lao động), từ đó xác định việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động đúng hay không đúng quy định của pháp luật và trách nhiệm của mỗi bên đương sự sau khi chấm dứt hợp đồng lao động.

- Theo quy định tại khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 và Điều 7 Nghị định số 145/2020, người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động không cần phải có lý do, chỉ cần tuân thủ nghĩa vụ báo trước cho người sử dụng lao động. Thời gian báo trước ít nhất là 45 ngày nếu làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn; ít nhất là 30 ngày nếu làm việc theo hợp đồng có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng; ít nhất là 03 ngày làm việc nếu làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng. Đối với ngành nghề, công việc đặc thù như thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp; thuyền viên thuộc thuyền bộ làm việc trên tàu Việt Nam đang hoạt động ở nước ngoài; thuyền viên được doanh nghiệp Việt Nam cho thuê lại làm việc trên tàu biển nước ngoài...thì người lao động phải báo trước ít nhất 120 ngày đối với hợp đồng không xác định thời hạn hoặc hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của hợp đồng lao động đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng.

- Trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đúng quy định pháp luật thì người sử dụng lao động có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của người lao động theo quy định tại khoản 1 Điều 48 BLLĐ năm 2019; hoàn thành thủ tục xác nhận thời gian đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp và trả lại cùng với bản chính giấy tờ khác nếu người sử dụng lao động đã giữ của người lao động.

- Trường hợp người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì không được trợ cấp thôi việc, đồng thời phải bồi thường

cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước; hoàn trả chi phí đào tạo nghề quy định tại Điều 40, Điều 62 BLLĐ năm 2019.

3. Tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động

Khi kiểm sát việc thụ lý, giải quyết vụ án tranh chấp về bồi thường thiệt hại khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 32 BLTTDS năm 2015 thì Kiểm sát viên, công chức cần xác định được nội dung yêu cầu bồi thường thiệt hại của đương sự. Trường hợp yêu cầu bồi thường thiệt hại về tài sản là máy móc, thiết bị làm việc, nhà xưởng hoặc tài sản vật chất khác thì Kiểm sát viên, công chức xem xét tài liệu, chứng cứ về thiệt hại thực tế phát sinh; mối quan hệ giữa hành vi có lỗi của người sử dụng lao động hoặc người lao động và thiệt hại xảy ra; mức độ thiệt hại và trách nhiệm bồi thường thiệt hại. Để xác định thiệt hại và mức thiệt hại, Kiểm sát viên cần yêu cầu Tòa án tiến hành một số biện pháp thu thập tài liệu, chứng cứ như xem xét, thẩm định tại chỗ; trưng cầu giám định, định giá tài sản.

Trường hợp yêu cầu bồi thường thiệt hại về chi phí đào tạo nghề khi chấm dứt hợp đồng lao động thì Kiểm sát viên, công chức nghiên cứu kỹ hiệu lực của nội dung thỏa thuận về đào tạo nghề trong hợp đồng lao động hoặc hợp đồng đào tạo nghề hoặc văn bản thỏa thuận khác giữa người lao động và người sử dụng lao động; xác định có hay không có việc đào tạo trên thực tế để xem xét trách nhiệm bồi thường thiệt hại của người lao động. Nếu người lao động vi phạm cam kết về thời gian làm việc sau khi được đào tạo thì việc bồi thường thiệt hại phải căn cứ vào thời gian đào tạo thực tế với thời gian đào tạo trong thỏa thuận; thời gian cam kết làm việc sau đào tạo và thời gian làm việc thực tế; chi phí đào tạo và các hạng mục chi, từ đó xác định đúng mức bồi thường thiệt hại.

Ví dụ: Ngày 30/5/2017, Công ty VT và anh Ngô Xuân Q ký Hợp đồng lao động với thời hạn 03 năm (kể từ ngày 01/6/2017 đến ngày 31/5/2020); Hợp đồng đào tạo, với thời gian đào tạo từ 01/8/2016 đến ngày 30/4/2017 và chi phí đào tạo là 461.500.000 đồng, anh Q phải làm việc cho Công ty VT trong thời hạn 03 năm kể từ ngày hoàn tất khóa đào tạo.

Ngày 27/8/2017, anh Q nộp đơn xin nghỉ việc. Ngày 30/9/2017, Công ty VT ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với anh Q. Ngày 15/5/2018, Công ty VT khởi kiện yêu cầu anh Q bồi thường chi phí trong hợp đồng đào tạo với số tiền 410.222.000 đồng.

Tòa án cấp sơ thẩm, phúc thẩm chấp nhận hiệu lực của hợp đồng đào tạo từ đó chấp nhận yêu cầu khởi kiện của Công ty VT, buộc anh Q phải bồi

thường chi phí đào tạo số tiền 410.222.000 đồng. Sau đó, anh Q có đơn đề nghị kháng nghị giám đốc thẩm đối với bản án lao động phúc thẩm.

Tại Quyết định giám đốc thẩm số 02/2021/LĐ-GĐT ngày 17/11/2021, Tòa án cấp giám đốc thẩm tuyên sửa bản án lao động phúc thẩm, bác yêu cầu khởi kiện của Công ty VT vì thời gian đào tạo diễn ra trước thời điểm ký hợp đồng; thời điểm bắt đầu đào tạo (ngày 01/8/2016) thì Công ty VT chưa tồn tại (Công ty VT thành lập ngày 30/3/2017), trong khi đó hợp đồng có hiệu lực kể từ ngày ký (ngày 30/5/2017). Theo quy định tại Điều 117 và Điều 124 Bộ luật Dân sự năm 2015 thì đây là giao dịch dân sự giả tạo nên hợp đồng đào tạo vô hiệu.

4. Tranh chấp về trợ cấp thôi việc

Đối với vụ án tranh chấp về trợ cấp thôi việc, Kiểm sát viên, công chức cần nghiên cứu kỹ một số nội dung như sau:

- Điều kiện người lao động được trả trợ cấp thôi việc bao gồm: làm việc thường xuyên cho người lao động từ đủ 12 tháng trở lên khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định tại các khoản 1, 2, 3, 4, 6, 7, 9 và 10 Điều 34 của BLLĐ năm 2019 và không thuộc trường hợp đủ điều kiện hưởng lương hưu theo quy định tại Điều 169 BLLĐ năm 2019, pháp luật về bảo hiểm xã hội; không thuộc trường hợp tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên quy định tại điểm e khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019.

- Mức trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 BLLĐ năm 2019, Điều 8 Nghị định số 145/2020, trong đó lưu ý:

+ Thời gian làm việc để tính trợ cấp là tổng thời gian người lao động đã làm việc thực tế trừ đi thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về bảo hiểm thất nghiệp và thời gian làm việc đã được người lao động chi trả trợ cấp mất việc làm. Thời gian làm việc để tính trợ cấp thôi việc được tính theo năm (đủ 12 tháng); trường hợp có tháng lẻ ít hơn hoặc bằng 06 tháng được tính bằng 1/2 năm, trên 06 tháng được tính bằng 01 năm làm việc.

+ Tiền lương tính trợ cấp là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi người lao động thôi việc (trường hợp người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo nhiều hợp đồng lao động kế tiếp nhau thì tiền lương để tính trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm là tiền lương bình quân của 06 tháng liền kề theo hợp đồng lao động trước khi chấm dứt hợp đồng lao động cuối cùng). Một số trường hợp Tòa án xác định sai tiền lương tính trợ cấp nên bị Tòa án cấp trên tuyên hủy, sửa án.

Ví dụ: Chị Lê Thị Kim L là nhân viên kế toán làm việc tại Công ty May mặc số 1 tỉnh C. Tháng 01/1997, Công ty sáp nhập với Công ty Cổ phần Xuất

nhập khẩu V (sau đây viết tắt là Công ty V). Ngày 15/11/2016, chị L xin nghỉ việc. Ngày 30/12/2016, Công ty V ban hành Quyết định số 59/QĐ-XNK ngày 30/12/2016 chấm dứt hợp đồng với chị L. Chị L cho rằng số tiền trợ cấp thôi việc chị L được nhận là 62.836.000 đồng. Công ty V đã trả cho chị L 3.141.800 đồng. Chị L khởi kiện yêu cầu Công ty V trả tiền trợ cấp thôi việc theo quy định của pháp luật.

Bản án lao động sơ thẩm của TAND thành phố V buộc Công ty V phải trả tiền trợ cấp thôi việc còn lại cho chị L số tiền là 59.614.850 đồng. Công ty V kháng cáo.

Tại Bản án lao động phúc thẩm số 04/2018/LĐ-PT ngày 16/11/2018, TAND cấp phúc thẩm tuyên sửa án sơ thẩm vì Tòa án cấp sơ thẩm tính trợ cấp thôi việc cho chị L căn cứ vào hệ số lương mà không căn cứ tiền lương bình quân theo hợp đồng lao động của 06 tháng liền kề trước khi chị L thôi việc là vi phạm quy định tại khoản 3 Điều 48 BLLĐ năm 2012 (nay là khoản 3 Điều 46 BLLĐ năm 2019). Theo đó, chị L làm việc từ tháng 3/1986 tính đến ngày 31/12/2016, trừ đi thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp từ tháng 01/2009 đến tháng 12/2016, còn lại là 22 năm, 10 tháng, tính tròn là 23 năm và mức lương hàng tháng chị L được hưởng trong năm 2016 là 5.186.500 đồng. Vì vậy, Tòa án cấp phúc thẩm tuyên chị L được hưởng tiền trợ cấp thôi việc như sau: $23 \text{ năm} \times 5.186.500 \text{ đồng/năm} : 2 - 3.141.800 \text{ đồng (đã nhận trước)} = 56.502.950 \text{ đồng}$.

5. Tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động

Đối với vụ án tranh chấp về thực hiện hợp đồng lao động, Kiểm sát viên, công chức cần nghiên cứu làm rõ một số nội dung sau:

- Nội dung khởi kiện của đương sự về việc thực hiện hợp đồng lao động đã giao kết (tiền lương, tiền thưởng, điều chuyển công việc, điều chuyển nơi làm việc, bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, v.v...); yêu cầu cụ thể của đương sự.

- Nghiên cứu về hình thức giao kết hợp đồng lao động (văn bản, dữ liệu điện tử hay bằng lời nói); loại hợp đồng lao động; chủ thể ký kết hợp đồng lao động; hiệu lực, tính hợp pháp của hợp đồng lao động; thỏa ước lao động tập thể. Thông qua tài liệu, chứng cứ do đương sự, người làm chứng cung cấp hoặc tài liệu, chứng cứ do Tòa án xác minh, thu thập được, Kiểm sát viên, công chức đối chiếu nội dung cam kết, thỏa thuận trong hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng lao động (nếu có) với việc thực hiện hợp đồng trên thực tế và quy định của pháp luật để đưa ra quan điểm giải quyết vụ án có căn cứ. Trường hợp tranh chấp liên quan đến phụ lục hợp đồng lao động mà nội dung thỏa thuận trong phụ lục dẫn đến

cách hiểu khác với hợp đồng lao động thì thực hiện theo nội dung của hợp đồng lao động.

- Việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động; hiệu lực của việc sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.

- Trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu (từng phần hoặc toàn bộ), Kiểm sát viên, công chức phải đưa ra quan điểm giải quyết về hậu quả của hợp đồng lao động vô hiệu theo quy định tại Điều 51 BLLĐ năm 2019; Điều 9, Điều 10, Điều 11 Nghị định số 145/2020.

Trên đây là Hướng dẫn một số nội dung cơ bản trong công tác kiểm sát việc giải quyết các vụ án tranh chấp lao động cá nhân, VKSND các cấp nghiên cứu, áp dụng để phục vụ công tác kiểm sát. Trong quá trình thực hiện, phát sinh khó khăn, vướng mắc báo cáo về VKSND tối cao (qua Vụ Kiểm sát việc giải quyết các vụ án hành chính, vụ việc kinh doanh, thương mại, lao động và những việc khác theo quy định của pháp luật) để giải đáp, hướng dẫn.

Kèm theo Hướng dẫn này là Phụ lục về một số văn bản quy phạm pháp luật thường áp dụng để kiểm sát việc giải quyết vụ án tranh chấp lao động cá nhân. /.

Nơi nhận:

- Viện trưởng VKSNDTC (để báo cáo);
- Các đồng chí Phó Viện trưởng VKSNDTC (để báo cáo);
- VKSND cấp cao 1, 2, 3; VKSND tỉnh, TP trực thuộc TW (để thực hiện);
- Văn phòng VKSNDTC, Vụ 14, Trường ĐHKH Hà Nội, Trường ĐT, BD NVKS tại TP. Hồ Chí Minh (để phối hợp);
- Lãnh đạo, công chức Vụ 10 (để thực hiện);
- Lưu: VT, Vụ 10.

TL. VIỆN TRƯỞNG

VỤ TRƯỞNG

**VỤ KIỂM SÁT VIỆC GIẢI QUYẾT CÁC
VỤ ÁN HÀNH CHÍNH, VỤ VIỆC KINH DOANH,
THƯƠNG MẠI, LAO ĐỘNG VÀ NHỮNG VIỆC
KHÁC THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT**



Lê Tiến

PHỤ LỤC
MỘT SỐ VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT THƯỜNG ÁP DỤNG
ĐỂ GIẢI QUYẾT VỤ ÁN TRANH CHẤP LAO ĐỘNG CÁ NHÂN
(Ban hành kèm theo Hướng dẫn số: /HD-VKSTC ngày....tháng....năm 2022
của Viện kiểm sát nhân dân tối cao)

LOẠI VĂN BẢN	STT	TÊN VĂN BẢN	NGÀY CÓ HIỆU LỰC
Bộ luật	1	Bộ luật Lao động năm 2019	01/01/2021
	2	Bộ luật Dân sự năm 2015	01/01/2017
	3	Bộ luật Tổ tụng dân sự năm 2015	01/07/2016 (trừ một số quy định có hiệu lực từ ngày 01/01/2017)
Luật	4	Luật Viên chức năm 2010 (sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2019)	01/01/2012
	5	Luật Bảo hiểm xã hội năm 2014	01/01/2016
	6	Luật Bảo hiểm y tế năm 2008 (sửa đổi, bổ sung một số điều năm 2014)	01/7/2009
	7	Luật Việc làm năm 2013	01/01/2015
Nghị quyết	8	Nghị quyết số 326/2016/UBTVQH14 ngày 30/12/2016 của Ủy ban Thường vụ Quốc hội quy định về mức thu, miễn, giảm, thu, nộp, quản lý và sử dụng án phí và lệ phí Tòa án	01/01/2017
Nghị định	9	Nghị định số 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	01/02/2021
	10	Nghị định số 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	15/02/2021
	11	Nghị định số 112/2020/NĐ-CP ngày 18/9/2020 của	20/9/2020

ĐC

		Chính phủ về xử lý kỷ luật cán bộ, công chức, viên chức	
	12	Nghị định số 146/2018/NĐ-CP ngày 17/10/2018 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn biện pháp thi hành một số điều của Luật Bảo hiểm y tế	01/12/2018
	13	Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ quy định chi tiết thi hành một số điều của Luật Việc làm về bảo hiểm thất nghiệp	01/5/2015 (Hết hiệu lực một phần)
	14	Nghị định số 61/2020/NĐ-CP ngày 29/5/2020 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 28/2015/NĐ-CP ngày 12/3/2015 của Chính phủ	15/7/2020
Thông tư	15	Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con	01/01/2021
	16	Thông tư số 11/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm	01/3/2021
	17	Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên	15/3/2021
	18	Thông tư số 36/2020/TT-BLĐTBXH ngày 31/12/2021 của Bộ Lao động Thương Binh và Xã hội quy định mức điều chỉnh tiền lương và thu nhập tháng đã đóng bảo hiểm xã hội	20/02/2022