

# BẢN TIN PHÁP LUẬT THÁNG 03/2021



## LAC DUY & ASSOCIATES

PHÁT HÀNH BỞI LAC DUY & ASSOCIATES

LIÊN HỆ CHÚNG TÔI

🌐: <http://lacduy-associates.com>

✉: [lacduy@lacduy-associates.com](mailto:lacduy@lacduy-associates.com)

☎: +84917275572/+842836221603



Quý khách hàng thân mến,

**Lac Duy & Associates trân trọng được gửi tới quý khách hàng Bản tin pháp luật của tháng 03 năm 2021 với một số điểm tin và bài viết đáng chú ý như sau:**

- ▽ Những điểm mới đáng chú ý của Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH liên quan đến hợp đồng lao động và thỏa thuận bảo mật thông tin giữa doanh nghiệp và người lao động
- ▽ Bài viết: Trọng tài lao động: Chẳng nhẽ doanh nghiệp phải “Kính nhi viễn chi”? của Tiến sĩ Lê Thị Ánh Nguyệt
- ▽ Văn bản pháp luật Tháng 03/2021



## NHỮNG ĐIỂM MỚI ĐÁNG CHÚ Ý CỦA THÔNG TƯ 10/2020/TT-BLĐTBXH LIÊN QUAN ĐẾN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỎA THUẬN BẢO MẬT THÔNG TIN GIỮA DOANH NGHIỆP VÀ NGƯỜI LAO ĐỘNG

### NHỮNG ĐIỂM MỚI NỔI BẬT CỦA THÔNG TƯ 10/2020/TT-BLĐTBXH

1. Về hợp đồng lao động
2. Về thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ

Ngày 12 tháng 11 năm 2020, Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH ("**Thông tư 10/2020**"), quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động ("**BLLĐ 2019**") về nội dung của 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. Có hiệu lực cùng lúc với BLLĐ 2019, Thông tư 10/2020 đã có các quy định chi tiết hơn nội dung các thỏa thuận bảo mật thông tin, thỏa thuận hạn chế cạnh tranh giữa doanh nghiệp và người lao động và trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động khi người lao động có hành vi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ của doanh nghiệp. Tuy nhiên, Thông tư 10/2020, nhìn chung vẫn còn tồn một số vướng mắc, khó khăn đối với doanh nghiệp và cả người lao động khi áp dụng vào trong thực tiễn.

#### 1. Những nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động

Theo khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019 và Điều 3 Thông tư 10/2020, nhìn chung, các nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động không có sự khác biệt nhiều so với quy định tương ứng tại Bộ luật Lao động 2012 ("**BLLĐ 2012**") và Nghị định 05/2015/NĐ-CP ngày 12 tháng 01 năm 2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động ("**Nghị định 05/2015**"). Cụ thể, hợp đồng lao động phải có các nội dung chủ yếu sau:



- Thông tin về tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và **họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động** bên phía người sử dụng lao động. Trong đó, chủ thể giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: (i) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (ii) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; (iii) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; và (iv) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.
- Thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân hoặc Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động và một số thông tin khác
- Công việc và địa điểm làm việc. Tại đây, cần lưu ý rằng, nếu ở Nghị định 05/2015, trường hợp người lao động làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau thì trong hợp đồng phải ghi các địa điểm chính người lao động làm việc; thì ở Thông tư 10/2020, nếu người lao động làm việc có tính chất thường xuyên ở nhiều địa điểm, hợp đồng phải thể hiện đầy đủ các địa điểm đó
- Thời hạn của hợp đồng lao động: thời gian thực hiện hợp đồng lao động (số tháng hoặc số ngày), thời điểm bắt đầu và thời điểm kết thúc thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn); thời điểm bắt đầu thực hiện hợp đồng lao động (đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn).
- Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, kỳ hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Ngoài ra, đối với các chế độ và phúc lợi khác như thưởng, tiền thưởng sáng kiến; tiền ăn giữa ca; các khoản hỗ trợ xăng xe, điện thoại, đi lại, tiền nhà ở, tiền giữ trẻ, nuôi con nhỏ; hỗ trợ khi người lao động có thân nhân bị chết, người lao động có người thân kết hôn, sinh nhật của người lao động, trợ cấp cho người lao động gặp hoàn cảnh khó khăn khi bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp và các khoản hỗ trợ, trợ cấp khác thì cần ghi thành mục riêng trong hợp đồng lao động.
- Chế độ nâng bậc, nâng lương: theo thỏa thuận của hai bên về điều kiện, thời gian, mức lương sau khi nâng bậc, nâng lương hoặc thực hiện theo thỏa ước lao động tập thể, quy định của người sử dụng lao động.
- Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động: những loại phương tiện bảo vệ cá nhân trong lao động theo thỏa thuận của hai bên hoặc theo thỏa ước lao động tập thể hoặc theo quy định của người sử dụng lao động và quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động.
- Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp: theo quy định của pháp luật về lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp.



- Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề: quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người sử dụng lao động và người lao động trong việc bảo đảm thời gian, kinh phí đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ngoài ra, trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp, đối với những công việc có tính chất giản đơn, thực hiện trong thời gian ngắn hạn hoặc theo mùa vụ thì hai bên có thể giảm bớt nội dung thỏa thuận về nâng bậc quy định tại điểm e khoản 1 Điều 21 và đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề quy định tại điểm k khoản 1 Điều 21 của Bộ luật Lao động. Đối với những công việc và địa điểm làm việc chịu ảnh hưởng trực tiếp của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết thì hai bên có thể thỏa thuận trong hợp đồng lao động những nội dung về cơ chế giải quyết việc thực hiện hợp đồng lao động phù hợp với điều kiện thực tế và quy định của pháp luật như các điều khoản về sự kiện bất khả kháng, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên khi xảy ra sự kiện bất khả kháng khiến hợp đồng không thể thực hiện được...

## **2. Thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ**

Khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận với người lao động về nội dung bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ trong

hợp đồng lao động hoặc bằng văn bản khác theo quy định của pháp luật. Thực chất, quyền thỏa thuận về việc bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ không phải là quy định mới mà đã được đề cập tại BLLĐ 2012 và do đó, trên thực tế đã tồn tại các văn bản liên quan đến việc bảo mật thông tin và không làm việc cho đối thủ cạnh tranh, được xác lập giữa người lao động và người sử dụng lao động nhằm bảo vệ các thông tin bảo mật như: dây chuyền sản xuất, danh sách khách hàng, công thức, chiến lược kinh doanh... Các văn bản này thường được gọi là Thỏa thuận bảo mật và Thỏa thuận không cạnh tranh (NDA và NCA). Tuy nhiên, lúc bấy giờ, các thỏa thuận này chỉ mang tính chất răn đe đối với người lao động là chính mà chưa hề có văn bản pháp luật nào hướng dẫn chi tiết, cụ thể, chẳng hạn như thỏa thuận bao gồm những nội dung gì? Trình tự, thủ tục xử lý vi phạm khi tiết lộ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ được tiến hành ra sao? Đó là những vấn đề còn bị bỏ ngỏ, gây ra nhiều tranh cãi và rào cản về tính pháp lý của NDA và NCA trong thực tiễn áp dụng cho đến khi Thông tư 10/2020 được ban hành và có hiệu lực áp dụng kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021.

Liên quan đến các thỏa thuận này, giữa năm 2018, Tòa án Nhân dân TPHCM đã ra phán quyết công nhận hiệu lực của một quyết định của một hội đồng trọng tài thuộc Trung tâm Trọng tài quốc tế Việt Nam VIAC ("HĐTTTM"). Theo đó, HĐTTTM đã chấp nhận yêu cầu của người sử dụng lao động, buộc người lao động cũ phải thanh toán một khoản tiền bồi



thường cho công ty hơn 205 triệu đồng, tương đương 3 tháng tiền lương do vi phạm cam kết không được làm việc cho các doanh nghiệp đối thủ trong vòng 12 tháng sau khi nghỉ việc.

Tuy đã có một phán quyết của Tòa án đứng về phía công nhận giá trị pháp lý của NDA và NCA, phần lớn quyết định này mới chỉ phản ánh niềm tin nội tâm của người xét xử. Không ai có thể bảo đảm, nếu vụ tranh chấp do một HĐTTM khác, thẩm phán khác hay tòa án khác giải quyết thì kết quả cuối cùng có tương tự như vậy hay không, bởi lẽ, hoàn toàn chưa có một văn bản pháp luật nào hướng dẫn một cách thống nhất về vấn đề này.

Vì vậy, đến Thông tư 10/2020, nhận thấy những khiếm khuyết kể trên, các nhà làm luật đã tiến tới lấp đầy các lỗ hổng pháp lý về thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Thứ nhất, thỏa thuận về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ bao gồm những nội dung chủ yếu sau: (i) Danh mục bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; (ii) Phạm vi sử dụng bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; (iii) Thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; (iv) Phương thức bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; (v) Quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của người lao động, người sử dụng lao động trong thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ; và (vi) Xử lý vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ.

Thứ hai, về trình tự, thủ tục xử lý bồi thường, khi phát hiện người lao động vi phạm thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thì người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động bồi thường theo thỏa thuận của hai bên. Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm trong thời hạn hợp đồng lao động, trình tự, thủ tục xử lý được thực hiện theo quy định tại BLLĐ 2019 về xử lý bồi thường thiệt hại. Trường hợp phát hiện người lao động có hành vi vi phạm sau khi đã chấm dứt hợp đồng lao động thì sẽ xử lý theo quy định của pháp luật dân sự và pháp luật khác có liên quan, mà ở đây có thể kể đến như Luật Sở hữu trí tuệ và Luật Cạnh tranh.

Thứ ba, đối với bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ thuộc danh mục bí mật nhà nước thì thực hiện theo quy định của pháp luật về bảo vệ bí mật nhà nước. Như vậy, từ ngày 01/01/2021 – thời điểm mà Thông tư 10/2020 chính thức có hiệu lực, các doanh nghiệp, các nhà quản lý... nói riêng và người sử dụng lao động nói chung đã có những căn cứ, công cụ chắc chắn hơn để củng cố tính pháp lý của NDA, NCA, góp phần bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng của mình trước những rủi ro về bảo mật thông tin trong kinh doanh.



## Trọng Tài Lao Động: Chẳng Lễ Doanh Nghiệp Phải “Kính Nhi Viễn Chi”?

TS. Lê Thị Ánh Nguyệt | TBKTSG số 6-2021: Tết mong bình an ([thesaigontimes.vn](http://thesaigontimes.vn))

Kể từ ngày 01 tháng 01 năm 2021, Bộ luật lao động Việt Nam (“BLLĐ”) 2019 đã cho phép doanh nghiệp và người lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bằng trọng tài lao động (“**Trọng tài lao động**”). Đây là một cơ chế được kỳ vọng khách quan, đúng pháp luật và đồng thời đủ riêng tư để cân bằng quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên. Tuy nhiên, cơ chế trọng tài lao động vẫn còn một số điểm vướng mắc. Bài viết phân tích những thành công và hạn chế nhằm góp phần “*gỡ rối tơ vò*” cho doanh nghiệp và người lao động.

### Nội dung bài viết

- Lần đầu tiên Việt Nam bật đèn xanh cho trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân
- Trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: Anh là ai?
- Nếu quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động không được thực hiện thì các bên sẽ kiện ra tòa: Tại sao để mất thêm thời gian và chi phí?
- Nếu tự để doanh nghiệp và người lao động tự gỡ rối thì chi bằng “kính nhi viễn chi”

### Lần đầu tiên Việt Nam bật đèn xanh cho trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân

Không giống như Hoa Kỳ, từ những năm 1925, Đạo luật Trọng tài liên bang đã cho phép trọng tài được quyền thụ lý và giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân. Trên thực tế, trong vụ kiện *Cruise*

v. *Kroger Co.* (2015), khi bị sa thải, nguyên đơn *Cruise* đã khởi kiện công ty *Kroger* ra tòa với lý do công ty này đã vi phạm chế độ không phân biệt đối xử đối với người lao động và, do đó, công ty đã sa thải nguyên đơn trái pháp luật. Tuy nhiên, công ty đã thành công khi yêu cầu tòa án phải trả hồ sơ khởi kiện và buộc nguyên đơn phải giải quyết tranh chấp này bởi trọng tài bởi vì hợp

đồng lao động đã thống nhất trọng tài có thẩm quyền giải quyết tranh chấp có liên quan đến mối quan hệ lao động giữa các bên.<sup>[1]</sup>

Tại Việt nam, với Bộ luật lao động năm (“BLLĐ”) 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ 2019 về điều kiện lao động và quan hệ lao động





(“**Nghị định 145**”), nhà nước lần đầu tiên đã cho phép trọng tài lao động có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân “*Cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân bao gồm: (1) hòa giải viên lao động; (2) hội đồng trọng tài lao động; (3) tòa án nhân dân.*”<sup>[2]</sup> Trong đó, tranh chấp lao động cá nhân được định nghĩa là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa người lao động và doanh nghiệp trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động.<sup>[3]</sup>

Dưới góc độ doanh nghiệp và người lao động, chúng tôi cho rằng quy định này cũng sẽ góp phần bảo vệ uy tín, quyền lợi của cả hai trước các thông tin bất lợi có thể bị phanh phui trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. Ví dụ, nếu như tòa án giải quyết các tranh chấp lao động sa thải vì trộm cắp, vì quấy rối

tình dục... thì hình ảnh, uy tín của cả doanh nghiệp và người lao động trong các tranh chấp này sẽ bị lạm dụng, bị bôi lem. Về phía doanh nghiệp, hình ảnh của một cá nhân, người lao động lạm dụng tình dục cũng sẽ ảnh hưởng ít nhiều đến hình ảnh của chính doanh nghiệp đó và, từ đó, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của các người lao động khác đã và đang làm việc tại chính doanh nghiệp đó bởi vì tòa án giải quyết tranh chấp theo nguyên tắc công khai suốt một thời gian dài thông qua nhiều cấp xét xử sơ thẩm, phúc thẩm khác nhau.

Ngoài ra, dưới góc độ quản lý nhà nước, chúng tôi nhận thấy quy định này cũng phù hợp với các điều ước quốc tế thế hệ mới bởi vì gia tăng sự tự do ý chí của các bên tranh chấp. Trong bối cảnh càng ngày càng nhiều Trong bối cảnh càng ngày càng nhiều các cá nhân, tổ chức nước ngoài đầu tư, làm việc tại Việt Nam, trọng tài lao

động cũng sẽ góp phần tăng niềm tin của các cá nhân, tổ chức nước ngoài về sự hòa hợp của pháp luật Việt Nam với pháp luật của các quốc gia mà họ mang quốc tịch và/hoặc được thành lập.

### **Trọng tài lao động giải quyết tranh chấp lao động cá nhân: Anh là ai?**

Theo BLLĐ 2019, trọng tài lao động là thuật ngữ chung dùng để mô tả vai trò và nhiệm vụ của 02 nhóm cá nhân có liên quan đến việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân. **Thứ nhất**, Hội đồng trọng tài gồm không quá 15 trọng tài viên (bao gồm 05 thành viên do cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh cử; 05 thành viên do công đoàn cấp tỉnh đề cử và tối thiểu 05 thành viên do các tổ chức đại diện của người sử dụng lao động trên địa bàn tỉnh thống nhất đề cử).<sup>[4]</sup> Và, **thứ hai**, ban trọng tài trực tiếp giải quyết tranh





chấp lao động cá nhân (gồm 01 hoặc 03 trọng tài viên). Nhìn chung, trọng tài viên lao động phải là công dân Việt Nam (khoản 1), có thể là công chức hoặc viên chức nhưng không phải là thẩm phán, kiểm sát viên, điều tra viên, chấp hành viên, công chức thuộc Tòa án nhân dân, Viện kiểm sát nhân dân, cơ quan điều tra, cơ quan thi hành án.<sup>[5]</sup>Các trọng tài viên này hoạt động theo chế độ chuyên trách hoặc kiêm nhiệm, tùy thuộc vị trí trọng tài viên đảm nhận là chủ tịch, thư ký hay là thành viên (Điều 101 Nghị định 145). Về tiền lương, tiền công, Nghị định 145 cũng ghi nhận trọng tài viên hưởng lương từ ngân sách nhà nước “*mỗi ngày thực tế nghiên cứu hồ sơ vụ việc, thu thập bằng chứng và tiến hành cuộc họp giải quyết tranh chấp lao động theo phân công thì được hưởng tiền bồi dưỡng mức 5% tiền lương tối thiểu tháng tính bình quân các vùng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động do Chính phủ quy định*

*theo từng thời kỳ hoặc có thể cao hơn nếu được Ủy ban nhân dân cấp tỉnh có thể xem xét, trình Hội đồng nhân dân cùng cấp quyết định phù hợp với khả năng ngân sách địa phương*”.<sup>[6]</sup>Về thời gian làm việc, Nghị định 145 cũng giải thích thêm rằng trọng tài viên sẽ được cơ quan, đơn vị, tổ chức nơi đang công tác tạo điều kiện bố trí thời gian thích hợp để tham gia. Theo chúng tôi, các đặc điểm trên về trọng tài lao động theo pháp luật lao động Việt Nam đã làm thay đổi bản chất thông thường của trọng tài. Cụ thể, **về phí trọng tài**, trọng tài viên luôn nhận tiền phí trọng tài từ chi phí của các bên tranh chấp, chứ không phải từ ngân sách nhà nước, cho dù hoạt động với tư cách thành viên của trong một trung tâm trọng tài hay hoạt động nhân danh cá nhân cho từng vụ việc nhất định (hay còn gọi là trọng tài ad-hoc). Ngoài ra, **về sự lựa chọn trọng tài viên**, pháp luật lao động Việt Nam đã giới hạn quyền chỉ định trọng tài

viên lao động từ những cá nhân do cơ quan nhà nước Việt Nam “trao quyền”, chứ không cho phép các bên tranh chấp tự chủ động chỉ định trọng tài viên căn cứ vào cảm nhận của các bên tranh chấp về năng lực, phẩm chất trọng tài viên có xét đến tính phù hợp với nội dung tranh chấp và khả năng tài chính của mình. Điều này có thể có lợi cho người lao động bởi vì người lao động có thể vì một số lý do, chẳng hạn như tài chính hạn chế, nhất là trường hợp bị sa thải hoặc bị kỷ luật kéo dài thời gian nâng lương, sẽ có thể chấp nhận chỉ định một hoặc một số thành viên của ban trọng tài từ danh sách các “*công chức, viên chức*” đã được chọn lựa sẵn mà không cần phải thanh toán phí trọng tài. Tuy nhiên, thông qua việc hưởng lương từ ngân sách nhà nước, trong một số trường hợp doanh nghiệp có thể sẽ lo lắng trọng tài viên là cánh tay nối dài của cơ quan nhà nước. Nếu vậy, doanh



ngiệp cho rằng họ sẽ cần được tạo nhiều cơ hội hơn để thực hiện quyền tự do kinh doanh bao gồm cả quyền lựa chọn người giải quyết tranh chấp độc lập và khách quan hơn. Hay nói cách khác, nếu doanh nghiệp không muốn chọn công chức hay viên chức hưởng lương nhà nước như BLLĐ 2019 và Nghị định 145 yêu cầu thì doanh nghiệp cần làm gì? Pháp luật lao động Việt Nam đã để lại một khoảng trống về vấn đề này.

**Nếu quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động không được thực hiện thì các bên sẽ kiện ra tòa: Tại sao để mất thêm thời gian và chi phí?**

Cần phải nói thêm rằng, cũng giống như trọng tài thương mại, trọng tài lao động không có thẩm quyền đương nhiên và khi đã có thỏa thuận trọng tài thì loại trừ thẩm quyền của tòa án. Cụ thể, trọng tài lao động cũng có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân khi

các bên tranh chấp đã có thỏa thuận trọng tài *“trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu trọng tài lao động giải quyết. Khi hội đồng trọng tài giải quyết tranh chấp thì các bên không được đồng thời yêu cầu tòa án giải quyết”* (Điều 189 BLLĐ 2019).

Tuy nhiên, pháp luật lao động Việt Nam đã xây dựng một trọng tài lao động mang đặc điểm rất khác biệt so với bản chất trọng tài thông thường; đó là, *các bên tranh chấp lao động có nhân có quyền yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp này nếu một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động* (Điều 189 khoản 5 Nghị định 145). Như vậy, câu hỏi đặt ra lúc này là tại sao các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp? Và, khi trọng tài lao động đã giải quyết xong nhưng các bên không thi hành và chuyển qua tòa án thì lúc này thẩm quyền của tòa án sẽ là gì? Tòa án sẽ giải quyết lại

toàn bộ tranh chấp lao động cá nhân mà trọng tài lao động đã giải quyết phải không? Điều này cũng không được quy định rõ ràng trong BLLĐ 2019 và Nghị định 145. Như vậy, cả BLLĐ 2019 và Nghị định 145 không tạo cơ chế phù hợp để quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động được thi hành. Các bên trong tranh chấp lao động cá nhân không có quyền yêu cầu cơ quan nào để thực thi quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động. Chẳng lẽ doanh nghiệp và người lao động chờ đợi trọng tài lao động ra thông báo thụ lý vụ tranh chấp; chuẩn bị hồ sơ, chứng cứ có liên quan để tham gia các buổi làm việc với trọng tài lao động và sau đó, lại tiếp tục chờ xem quyết định giải quyết của trọng tài có được thực thi hay không, nếu không được thực thi thì họ lại khởi kiện tiếp ra tòa án? Theo chúng tôi, điều này là vô lý, sẽ mất thời gian, công sức của doanh nghiệp, người lao



động và đặc biệt, cũng sẽ phá hỏng tâm huyết của bộ máy nhân sự trong các cơ quan ban ngành đã “luật hóa” cơ chế nhân văn của trọng tài lao động đối với các tranh chấp lao động cá nhân.

Do đó, Việt Nam nên cần có thông tư hướng dẫn thi hành Nghị định 145 theo hướng điều chỉnh cơ chế thực thi quyết định giải quyết tranh chấp của trọng tài lao động. Chẳng hạn như, bổ sung quyền của các bên tranh chấp lao động cá nhân yêu cầu cơ quan thi hành án thực thi quyết định giải quyết tranh chấp lao động cá nhân do trọng tài lao động có thẩm quyền ban hành để hạn chế trường hợp các bên không thi hành, mà chờ khởi kiện ra tòa. Đặc biệt, pháp luật lao động Việt Nam nên kế thừa đặc điểm quan trọng khác của trọng tài thương mại như nghĩa vụ của tòa án không giải quyết lại toàn bộ vụ tranh chấp nếu trọng tài đã thụ lý giải quyết. Thay vào đó, tòa án lúc này chỉ nên dừng lại ở việc

xem xét trọng tài lao động có tuân thủ trình tự, thủ tục tố tụng hay vi phạm nghiêm trọng trình tự, thủ tục này và nếu trọng tài lao động vi phạm trình tự tố tụng thì tòa án hủy quyết định trọng tài. Trong bất kỳ trường hợp nào, nếu trọng tài lao động đã có quyết định giải quyết tranh chấp thì tòa án không giải quyết lại toàn bộ từ đầu tranh chấp lao động các cá nhân này

### **Nếu tự để doanh nghiệp và người lao động tự gỡ rối thì chi bằng “kính nhi viễn chi”**

Trong một chừng mực nhất định, BLLĐ 2019 và Nghị định 145 đã thể hiện sự nỗ lực của Việt Nam khuyến khích doanh nghiệp và người lao động sử dụng trọng tài lao động để giải quyết tranh chấp lao động cá nhân, nhất là đối với các tranh chấp rất nhạy cảm, dễ “*tình ngay lý gian*” như quấy rối tình dục, ăn cắp tài sản doanh nghiệp. Tuy nhiên, nếu không giải quyết được vướng mắc như đã phân tích ở trên, chúng

tôi lo ngại rằng sự nỗ lực của Việt Nam để bảo vệ cho doanh nghiệp và người lao động khỏi những tình huống dở khóc dở cười “*người nhà chưa rõ, ngoài ngõ đã hay*”. trong các tranh chấp lao động cá nhân cũng chưa đủ sức thuyết phục doanh nghiệp và người lao động tự đứng lên gỡ rối tư vò cho chính mình. Lúc này, lẽ nào chúng ta đứng nhìn doanh nghiệp và người lao động chọn “*kính nhi viễn chi*” chế định trọng tài lao động?.

\* Tiến sĩ, Luật sư thành viên, Công ty Luật Lạc Duy & Các Cộng sự.

<sup>[1]</sup>Cruise v. Kroger Co. (2015).

<sup>[2]</sup>Điều 187.

<sup>[3]</sup>Điều 179.

<sup>[4]</sup>Điều 185.

<sup>[5]</sup>Điều 98 Nghị định 145.

<sup>[6]</sup>Điều 103 Nghị định 145.

**VĂN BẢN PHÁP LUẬT THÁNG 03/2021**

<b>SỐ</b>	<b>NGÀY HIỆU LỰC</b>	<b>TÊN VĂN BẢN</b>
<b>DOANH NGHIỆP – TÀI CHÍNH NHÀ NƯỚC</b>		
1.	17/03/2021	Quyết định số 378/QĐ-TTg về bổ sung kinh phí hỗ trợ phát triển nguồn nhân lực cho doanh nghiệp nhỏ và vừa năm 2021 do Thủ tướng Chính phủ ban hành
2.	16/03/2021	Nghị quyết số 32/NQ-CP về hạn mức bảo lãnh Chính phủ và hạn mức vay về cho vay lại năm 2021 do Chính phủ ban hành
<b>CÔNG NGHỆ THÔNG TIN</b>		
3.	15/03/2021	Quyết định số 1095/QĐ-BNN-TCTS năm 2021 phê duyệt Kế hoạch ứng dụng, chuyển giao khoa học công nghệ phục vụ tái cơ cấu ngành thủy sản giai đoạn 2021-2025 do Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn ban hành
<b>GIAO THÔNG – VẬN TẢI</b>		
4.	15/03/2021	Quyết định số 373/QĐ-BGTVT về Kế hoạch kiểm tra tình hình thi hành pháp luật về xử lý vi phạm hành chính năm 2021 của Bộ Giao thông vận tải
<b>THƯƠNG MẠI</b>		
5.	17/03/2021	Quyết định số 386/QĐ-TTg năm 2021 phê duyệt Đề án Phát triển thị trường trong nước gắn với Cuộc vận động "Người Việt Nam ưu tiên dùng hàng Việt Nam" giai đoạn 2021-2025 do Thủ tướng Chính phủ ban hành
<b>TRÁCH NHIỆM HÌNH SỰ, VĂN HÓA – XÃ HỘI</b>		
6.	17/03/2021	Quyết định số 928/QĐ-BVHTTDL về Kế hoạch thực hiện Đề án "Phòng ngừa tội phạm và phòng, chống vi phạm pháp luật trong hoạt động văn hóa, thể thao và du lịch" năm 2021 do Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành



<b>TÀI NGUYÊN – MÔI TRƯỜNG</b>		
7.	17/03/2021	<u>Quyết định số 379/QĐ-TTg năm 2021 phê duyệt Chiến lược quốc gia phòng, chống thiên tai đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050 do Thủ tướng Chính phủ ban hành</u>
<b>THỂ THAO – Y TẾ</b>		
8.	19/03/2021	<u>Quyết định số 1639/QĐ-BYT năm 2021 về Tài liệu bổ sung Hướng dẫn hoạt động dự phòng, sàng lọc, phát hiện sớm và quản lý ung thư vú, ung thư cổ tử cung tại cộng đồng thuộc Đề án 818 đến năm 2030 do Bộ trưởng Bộ Y tế ban hành</u>
9.	18/03/2021	Quyết định số 1624/QĐ-BYT năm 2021 hướng dẫn tạm thời khám sàng lọc trước tiêm chủng vắc xin phòng COVID-19 của AstraZeneca do Bộ Y tế ban hành
<b>THỦ TỤC TỔ TỤNG</b>		
10.	12/03/2021	Quyết định số 42/QĐ-CA năm 2021 công bố án lệ do Tòa án nhân dân tối cao ban hành