

BÌNH LUẬN ÁN LỆ SỐ 70/2023/AL VỀ VIỆC CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI NGƯỜI LAO ĐỘNG LÀ CÁN BỘ CÔNG ĐOÀN KHÔNG CHUYÊN TRÁCH

TS HỒ XUÂN DŨNG

Khoa Luật Dân sự, Trường Đại học luật TP. Hồ Chí Minh
Faculty of Civil Law, Ho Chi Minh City University of Law
Email: hxdung@hcmulaw.edu.vn

Tóm tắt

Án lệ số 70/2023/AL giải quyết tranh chấp về việc chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) đối với cán bộ công đoàn (CBCĐ) không chuyên trách trong trường hợp việc ứng cử và trúng cử không hợp lệ. Nội dung án lệ xác lập nguyên tắc rằng NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn nếu tư cách CBCĐ của người lao động không đảm bảo tính chính danh pháp lý, dù họ đang trong nhiệm kỳ. Về mặt lý luận, bài viết khẳng định cơ chế bảo vệ việc làm cho CBCĐ là một đặc quyền nhằm bảo đảm sự độc lập của tổ chức đại diện. Án lệ 70 đã tạo ra ranh giới để ngăn chặn việc lạm dụng quyền này. Tác giả chỉ ra một số hạn chế của án lệ so với kinh nghiệm pháp luật Pháp, đặc biệt là việc áp dụng hiệu lực hồi tố khi tuyên bố mất tư cách CBCĐ. Cách tiếp cận này có thể ảnh hưởng tính ổn định của các hoạt động đại diện mà CBCĐ đã thực hiện trước đó và làm suy yếu vị thế của Công đoàn cơ sở. Bài viết kiến nghị cần bổ sung hướng dẫn về quy trình không công nhận kết quả bầu cử và xác lập nguyên tắc không hồi tố để bảo vệ lợi ích tập thể lao động và đảm bảo tính thống nhất trong áp dụng pháp luật.

Từ khóa: cán bộ công đoàn không chuyên trách, chấm dứt hợp đồng lao động, hiệu lực hồi tố, bảo vệ lợi ích tập thể

Abstract

Case Law No. 70/2023/AL addresses disputes regarding the termination of employment contracts for lay union officials whose election was found to be invalid. This case law establishes the principle that employers have the right to terminate an employment contract upon its expiration if the worker's status as a union official is not legally valid during their term of office. This article explains theoretically that protecting the jobs of union officials is a special right meant to keep unions independent. Case Law No. 70 has established a boundary to prevent the potential abuse of such rights. However, the author identifies certain limitations of this case law in comparison with French legal precedents, particularly regarding the retroactive effect applied when declaring the loss of union official status. This can create uncertainty for the work they already did for the union and weaken the union's standing. The article recommends the implementation of additional guidelines on the procedure for non-recognition of election results and the establishment of a non-retroactive principle. Such measures are essential to safeguard the collective interests of the workforce and ensure consistency in the application of the law.

Keywords: Lay union officials, termination of employment contracts, Non-retroactive effect, Collective interest protection

DOI: <https://doi.org/10.70236/khplvn.535>

Ngày nhận bài: 10/7/2025

Ngày duyệt đăng: 15/12/2025

Nguồn án lệ: Quyết định giám đốc thẩm số 06/2022/LĐ-GĐT ngày 26/9/2022 của Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh về vụ án lao động “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động” giữa nguyên đơn là ông Vương Quốc A với bị đơn là Công ty trách nhiệm hữu hạn K Việt Nam.

Vị trí nội dung án lệ: Đoạn 3 và 4 phần “Nhận định của Tòa án”.

Khái quát nội dung của án lệ:

- **Tình huống án lệ:** Người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) ký kết hợp đồng lao động xác định thời hạn. Trong thời hạn hợp đồng, NLĐ trúng cử Chủ tịch Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở nhưng việc ứng cử và trúng cử là không hợp lệ. Hết thời hạn hợp đồng, NSDLĐ ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ.

- **Giải pháp pháp lý:** Trường hợp này, Tòa án phải xác định NSDLĐ chấm dứt hợp đồng lao động với NLĐ là đúng.

- **Quy định của pháp luật liên quan đến án lệ:** Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012 (tương ứng với Điều 34 Bộ luật Lao động năm 2019); Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012; Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

NỘI DUNG CỦA ÁN LỆ

[3] Tại thời điểm ngày 24/10/2016, khi Ban Chấp hành Công đoàn làm thời tiến hành Đại hội thì hợp đồng lao động của ông A chỉ còn thời hạn 01 tháng, nhưng ông A và Công đoàn Khu công nghiệp vẫn đưa ông A vào danh sách bầu cử Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở để bầu là không phù hợp... Do đó, việc ông A trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K nhiệm kỳ 2016-2021 và được Công đoàn Khu công nghiệp ban hành Quyết định số 138/QĐCN-CĐKCN ngày 27/10/2016 công nhận là không hợp lệ về tiêu chuẩn người ứng cử, người trúng cử.

[4] Sau khi hết thời hạn gia hạn hợp đồng lao động, Công ty K ban hành Quyết định số 05/2016/QĐNV-KD ngày 25/11/2016 chấm dứt hợp đồng lao động với ông A là đúng quy định tại khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động năm 2012. Do đó, việc ông A khởi kiện cho rằng việc Công ty K ban hành Quyết định chấm dứt hợp đồng lao động với ông trái pháp luật là không có cơ sở chấp nhận. Tòa án cấp sơ thẩm không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là có căn cứ. Tòa án cấp phúc thẩm sửa bản án sơ thẩm, chấp nhận yêu cầu khởi kiện của ông A là không đúng quy định của pháp luật”.

Phong trào công nhân trên thế giới vào những năm đầu của thời kỳ cách mạng công nghiệp tại châu Âu đã chứng minh vai trò quan trọng của Công đoàn trong việc đại diện cho công nhân, người lao động (NLĐ) làm công ăn lương, đấu tranh đòi quyền bình đẳng cũng như bảo vệ các quyền và lợi ích hợp pháp, chống lại sự bóc lột từ phía người sử dụng lao động (NSDLĐ). Trong bối cảnh từng cá nhân NLĐ khó có thể thương lượng bình đẳng với NSDLĐ, nhu cầu liên kết thành một tổ chức tập thể trở nên cấp thiết. Công đoàn được thành lập khi giai cấp công nhân và NLĐ nhận thức được sức mạnh của tập thể trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho các thành viên của mình.¹ Quá trình hình thành và phát triển của công đoàn trên thế giới cho thấy mục tiêu cốt lõi của tổ chức này là đại diện cho tập thể lao động, thể hiện tiếng nói chung của họ, qua đó trực tiếp hoặc gián tiếp bảo vệ quyền lợi của những NLĐ tham gia tổ chức Công đoàn. Theo Giáo sư luật lao động người Pháp Bernard Bossu, công đoàn có nhiệm vụ bảo đảm đại diện cho các lợi ích vật chất và tinh thần của các thành viên của mình.²

Từ nền tảng đó, bảo vệ đại diện NLĐ là yêu cầu cơ bản của hệ thống pháp luật lao động hiện đại, bởi đây là điều kiện tiên quyết bảo đảm tiếng nói của tập thể lao động, hiệu quả của thương lượng tập thể và tái lập sự cân bằng trong quan hệ vốn không bình đẳng giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong bối cảnh đó, bảo vệ việc làm của cán bộ công đoàn (CBCĐ) không đơn thuần là bảo vệ một cá nhân khỏi nguy cơ bị chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ), mà là bảo vệ chức năng đại diện của một thiết chế tập thể. Cũng vì ý nghĩa thiết chế này mà nhiều hệ thống pháp luật, đặc biệt là Pháp, xem cơ chế bảo vệ đại diện NLĐ như một thiết chế mang tính trật tự công, có ưu thế hơn đa số các nguyên tắc pháp lý thông thường khác.

1 Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật lao động Việt Nam*, NXB Công an nhân dân, 2015, tr. 165.

2 Bossu Bernard, Barège Alexandre, Leborgne-Ingelaere Céline, Jean-Philippe Tricoit, *Les indispensables du droit du travail (Những vấn đề thiết yếu của luật lao động)*, Ellipses; “Plein Droit”, 2022, Paris, tr. 199.

Tại Việt Nam, cùng với việc ban hành Bộ luật Lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012, cơ chế bảo vệ CBCĐ đã được xác lập rõ nét, nổi bật là cơ chế bảo vệ việc làm theo khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012. Hai quy định này thiết lập nguyên tắc, khi HĐLĐ hết hạn mà NLĐ đang là CBCĐ không chuyên trách trong nhiệm kỳ, HĐLĐ sẽ được gia hạn đến khi kết thúc nhiệm kỳ. Đây là cơ chế bảo vệ việc làm cho CBCĐ, nhằm ngăn chặn việc NSDLĐ sử dụng biện pháp không gia hạn HĐLĐ như một hình thức gián tiếp để loại bỏ CBCĐ. Quy định này cũng thể hiện sự tiệm cận đáng kể với các tiêu chuẩn lao động của Tổ chức Lao động Quốc tế (*International Labour Organization*, ILO), đặc biệt là Công ước số 135 về bảo vệ đại diện NLĐ³ và Công ước số 158 về chấm dứt việc làm.⁴

Tuy nhiên, cơ chế bảo vệ đặc biệt này lại tạo nên những khó khăn nhất định cho NSDLĐ trong hoạch định nhân sự, nhất là khi CBCĐ đang đảm nhiệm công việc mà NSDLĐ không còn nhu cầu trong tương lai hoặc trong bối cảnh tinh giản lao động. Trong thực tiễn, khi việc gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ là nghĩa vụ bắt buộc, NSDLĐ có xu hướng đặc biệt chú ý đến tính hợp lệ của tư cách CBCĐ nhằm bảo đảm sự tuân thủ pháp luật. Điều này dẫn đến những tranh chấp liên quan đến tính hợp lệ của bầu cử CBCĐ, chẳng hạn như NSDLĐ cho rằng quy trình bầu cử tồn tại sai sót, tiêu chuẩn ứng cử không được đáp ứng, hay kết quả bầu cử không chính xác. Trong những tình huống như vậy, câu hỏi đặt ra là liệu CBCĐ được bầu nhưng bị xem là không hợp lệ có vẫn được hưởng cơ chế bảo vệ việc làm theo khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012 hay không? Tuy nhiên cả Bộ luật lao động năm 2012, Luật Công đoàn năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành đều không quy định minh thị nào về vấn đề này.

Khoảng trống này trong luật thực định dẫn tới hai vấn đề pháp lý cần giải quyết: *Thứ nhất*, CBCĐ không chuyên trách đương nhiên được gia hạn HĐLĐ đến hết nhiệm kỳ, hay chỉ trong trường hợp việc bầu cử hoàn toàn hợp lệ về tiêu chuẩn và thủ tục? *Thứ hai*, việc tuyên bố bầu cử không hợp lệ có hiệu lực hồi tố hay không - tức là có làm triệt tiêu quyền bảo vệ vốn đã phát sinh hay không?

Trả lời cho những câu hỏi trên, Ấn lệ số 70/2023/AL (sau đây gọi tắt là Ấn lệ số 70) ra đời đã cung cấp hai giải pháp pháp lý quan trọng: (i) Đặt ra nguyên tắc xác định tư cách CBCĐ gắn với hiệu lực của kết quả bầu cử và (ii) Áp dụng hiệu lực hồi tố đối với việc không công nhận tư cách CBCĐ. Đây là hai điểm nút chi phối toàn bộ hướng giải quyết của vụ việc. Để làm rõ giá trị cũng như giới hạn của Ấn lệ số 70, bài bình luận này sẽ tập trung phân tích hai giải pháp pháp lý này, trong tương quan so sánh với pháp luật Pháp - một quốc gia tiêu biểu cho hiệu quả trong hoạt động Công đoàn.

3 ILO, Công ước số 135, được thông qua năm 1971 về bảo vệ và điều kiện làm việc cho đại diện của người lao động tại doanh nghiệp (Convention concerning protection and facilities to be afforded to workers' representatives in the undertaking), quy định rõ ràng về việc bảo vệ các đại diện của người lao động trong doanh nghiệp. Cụ thể Điều 1 Công ước ghi nhận "Các đại diện của người lao động trong doanh nghiệp phải được bảo vệ hiệu quả trước mọi biện pháp có thể gây tổn hại cho họ, bao gồm cả việc sa thải, nếu các biện pháp này xuất phát từ tư cách hoặc hoạt động của họ với tư cách là đại diện của người lao động, việc gia nhập Công đoàn, hoặc tham gia vào các hoạt động Công đoàn, miễn là họ hành động tuân thủ các luật, thỏa ước tập thể hoặc các thỏa thuận tập thể hiện hành".

4 ILO, Công ước 158, được thông qua năm 1982, về chấm dứt việc sử dụng lao động của người sử dụng lao động (Convention concerning termination of employment at the initiative of the employer), có đề cập đến việc bảo vệ các đại diện của NLĐ trong một số quy định. Cụ thể, Điều 5 của Công ước liệt kê các lý do không được coi là chính đáng để chấm dứt hợp đồng lao động, trong đó bao gồm: "Tư cách thành viên Công đoàn hoặc tham gia các hoạt động Công đoàn ngoài giờ làm việc, hoặc trong giờ làm việc với sự đồng ý của người sử dụng lao động" (Điều 5(a)); "Việc đảm nhận vai trò đại diện của người lao động, hoặc đã từng đảm nhận vai trò này trong quá khứ hoặc hiện tại" (Điều 5(b)).

1. Nguyên tắc xác định điều kiện để xác lập tư cách cán bộ công đoàn - căn cứ phát sinh quyền được bảo vệ việc làm

1.1. Giải pháp của Án lệ

Ở góc độ văn bản, Án lệ số 70 áp dụng Bộ luật lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012. Hai văn bản này đã ghi nhận quyền được bảo vệ việc làm của CBCĐ không chuyên trách thông qua các quy định tại khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn. Mặc dù vậy, cả Bộ luật lao động năm 2012 và Luật Công đoàn năm 2012 đều không dự liệu cho trường hợp nếu kết quả bầu cử Ban chấp hành Công đoàn không hợp lệ thì quyền này của CBCĐ có còn được “kích hoạt” hay không. Chính vì thế, một trong hai giá trị quan trọng mà Án lệ số 70 đem lại là cung cấp giải pháp pháp lý cho vấn đề xác định lại tư cách CBCĐ - căn cứ phát sinh quyền được bảo vệ việc làm, trong trường hợp kết quả bầu cử không hợp lệ.

Cụ thể, nhận định quan trọng mang tính quyết định của Hội đồng Thẩm phán trong Án lệ số 70 nằm ở việc Tòa giám đốc thẩm cho rằng việc ứng cử và trúng cử của ông A là “không hợp lệ”. Căn cứ chính mà Tòa viện dẫn là điểm 3 mục A Hướng dẫn 398/HD-TLĐ năm 2012 của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam, trong đó yêu cầu người tái cử vào Ban Chấp hành Công đoàn phải có đủ thời gian công tác để đảm nhiệm ít nhất 1/2 nhiệm kỳ. Vì HĐLĐ của ông A còn lại chỉ 01 tháng nên Tòa cho rằng việc đưa ông vào danh sách ứng cử là không phù hợp tiêu chuẩn, kéo theo việc không công nhận tư cách CBCĐ và từ đó không được hưởng cơ chế bảo vệ theo khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và khoản 1 Điều 25 Luật Công đoàn.

Như vậy, Án lệ số 70 đã xác lập nguyên tắc chỉ khi NLĐ là CBCĐ được bầu hợp lệ và đang trong nhiệm kỳ chính thức thì mới được hưởng quyền gia hạn hợp đồng lao động.⁵ Do đó, nếu quy trình bầu cử được xác định là không hợp lệ, NSDLĐ có quyền chấm dứt HĐLĐ khi hết hạn mà không phải gia hạn đến hết nhiệm kỳ. Cách tiếp cận này nhấn mạnh yêu cầu về tính chính danh của CBCĐ như là điều kiện tiên quyết để thụ hưởng cơ chế bảo vệ theo khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 và Điều 25 Luật Công đoàn năm 2012.

Tuy nhiên, việc lựa chọn cách tiếp cận này của Án lệ số 70 là chưa toàn diện, cho thấy khuynh hướng đánh giá tiêu chuẩn cá nhân của ứng viên, thay cho việc đánh giá tư cách đại diện trong bối cảnh tổng thể của thiết chế công đoàn mà người đó đang được tập thể lao động tín nhiệm giao phó nhiệm vụ đại diện, thể hiện qua các nội dung phân tích sau.

Thứ nhất, tiêu chuẩn cá nhân đặt lên trên ý chí chung của tập thể

Trong Án lệ số 70, Tòa án đã bỏ qua việc xem xét ý kiến của tập thể lao động và công đoàn cấp trên trong quy trình bầu cử, bao gồm từ khâu chuẩn bị, lập danh sách ứng viên, đến quá trình bầu cử tại đại hội và việc công nhận kết quả bầu cử sau đó.

Theo hồ sơ vụ việc, Đại hội Công đoàn cơ sở ngày 24/10/2016 được tổ chức theo đúng quy định của Điều lệ Công đoàn và Hướng dẫn số 238/HD-TLĐ hướng dẫn thi hành Điều lệ Công đoàn, có sự tham dự của đại diện doanh nghiệp và có quá trình chuẩn bị nhân sự công khai. Đối chiếu với trường hợp ông A trong vụ án làm cơ sở xây dựng Án lệ số 70, tại thời điểm chuẩn bị cho Đại hội Công đoàn, Công đoàn cơ sở đã thực hiện rà soát, lập danh sách ứng viên và báo cáo Công đoàn khu công nghiệp

5 Bùi Ai Giôn, Nguyễn Thiện Phán, “Bình luận Án lệ số 70/2023/AL về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là CBCĐ không chuyên trách”, *Tạp chí Tòa án nhân dân điện tử*, <https://tapchitoaan.vn/binh-luan-an-le-so-702023al-ve-viec-cham-dut-hop-dong-lao-dong-doi-voi-nguoi-lao-dong-la-can-bo-cong-doaan-khong-chuyen-trach13972.html>, truy cập ngày 27/8/2025.

(là Công đoàn cấp trên cơ sở trực tiếp). Công đoàn khu công nghiệp đã chuẩn y danh sách ứng cử viên để có thể tổ chức bầu cử dù biết ông A còn thời gian làm việc chưa đủ ½ nhiệm kỳ.⁶ Về góc độ thực tiễn, theo tác giả Đinh Thị Chiến, Công đoàn khu công nghiệp đã quyết định tiếp tục đưa ông A vào danh sách bầu cử Ban chấp hành Công đoàn nhiệm kỳ mới “có thể là dựa trên sự tín nhiệm của Công đoàn cơ sở công ty K đối với ông A, năng lực hoạt động công đoàn của ông trong nhiệm kỳ trước”⁷ một yếu tố hợp lý và thường thấy trong thực tiễn Công đoàn cơ sở.

- Việc giới thiệu nhân sự chỉ là bước đầu của quá trình bầu chọn CBCĐ. Kết quả bầu cử tại Đại hội thể hiện chính xác và thực tế nguyện vọng của NLĐ trong việc lựa chọn người đại diện cho tập thể NLĐ tại doanh nghiệp của mình. Vì vậy, một khi quy trình bầu cử tuân thủ đúng quy định, kết quả bầu cử thể hiện ý chí nguyện vọng của tập thể lao động, cụ thể Đại hội Công đoàn cơ sở đã lựa chọn và bầu ông A làm Chủ tịch Công đoàn, thì kết quả này phải được tôn trọng.

- Bên cạnh đó, Công đoàn Khu công nghiệp với tư cách là Công đoàn cấp trên trực tiếp đã thực hiện thẩm quyền theo Điều lệ Công đoàn⁸ trong việc chuẩn y danh sách ứng viên (Quyết định số 138/QĐCN-CĐKCN ngày 27/10/2016) và căn cứ kết quả bầu cử sau đại hội đã công nhận Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở và công nhận ông A giữ chức Chủ tịch Công đoàn (Quyết định số 138/QĐCN-CĐKCN ngày 27/10/2016).

Như vậy, tại thời điểm Công ty chấm dứt HĐLĐ với ông A vào tháng 11/2016, tư cách đại diện của ông A đã được xác lập đầy đủ bởi ba cấp độ: (i) sự chuẩn y nhân sự trước đại hội của Công đoàn cấp trên, (ii) ý chí trực tiếp của đoàn viên tại Đại hội và (iii) quyết định công nhận chính thức sau đại hội của Công đoàn cấp trên. Đây chính là các yếu tố tạo nên tính chính danh của CBCĐ nhưng chưa được Tòa giám đốc thẩm xem xét đúng mức.

Thứ hai, thu hẹp tiêu chuẩn xác định tư cách ứng viên cán bộ công đoàn

Trong Án lệ số 70, khi xem xét tiêu chuẩn ứng viên, Tòa giám đốc thẩm đã không xem xét đầy đủ các trường hợp ngoại lệ được phép. Cụ thể, Tòa án căn cứ vào tiêu chuẩn tái cử thành viên Ban chấp hành Công đoàn là “có đủ tuổi công tác để đảm nhiệm ít nhất 1/2 nhiệm kỳ” theo hướng dẫn tại điểm 3 mục A Hướng dẫn số 398/HD-TLĐ ngày 28/3/2012. Tuy nhiên, nhận định này cứng nhắc và chưa đầy đủ, bởi điểm 3 mục A Hướng dẫn nói trên cũng ghi nhận “những trường hợp còn thời gian công tác dưới 1/2 nhiệm kỳ sẽ do Công đoàn cấp trên và cấp ủy cùng cấp xem xét quyết định cụ thể”. Như vậy, tiêu chuẩn ứng cử về thời gian công tác ít nhất 1/2 nhiệm kỳ không phải là một tiêu chí cứng, mà có thể xem xét cho từng trường hợp, cụ thể là vẫn có thể có thời gian công tác ít hơn 1/2 nếu được Cấp ủy và Công đoàn cấp trên đồng ý.

Như vậy, khi kết hợp tiêu chuẩn ứng viên trong trường hợp ngoại lệ thuộc thẩm quyền Công đoàn cấp trên quyết định, và trên thực tế Công đoàn Khu công nghiệp đã công nhận danh sách ứng viên dự kiến cho Đại hội Ban Chấp hành Công đoàn, thì việc Tòa án xem xét ông A không đủ tiêu chuẩn là thiếu sót so với Hướng dẫn số 398/HD-TLĐ mà chính Tòa giám đốc thẩm đã căn cứ để xác định tư cách không hợp lệ của ông A.

Từ các phân tích trên, có thể thấy rằng việc xác định tư cách CBCĐ để áp dụng cơ chế bảo vệ việc làm đáng lẽ nên được tiếp cận trên cơ sở bảo vệ quyền đại diện của

6 Công văn số 590/CV-CĐKCN ngày 29/6/2020 Công đoàn Khu công nghiệp khẳng định một lần nữa nội dung này khi phúc đáp yêu cầu bổ sung thông tin của Tòa phúc thẩm.

7 Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Sách tình huống Luật lao động Việt Nam*, 2024, chủ đề 17, tr. 116.

8 Khoản 3 Điều 17 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XIII, ban hành kèm Quyết định 2399/QĐ-TLĐ năm 2024.

tập thể lao động. Một khi tập thể lao động lựa chọn ứng viên thì cần thiết phải xem xét đến yếu tố này, vượt lên trên những tiêu chuẩn đã đặt ra đối với cá nhân. Tinh thần Hướng dẫn 398/HD-TLĐ của Tổng Liên đoàn lao động Việt Nam cũng thể hiện rõ việc nói lỏng các tiêu chuẩn ứng viên trong trường hợp nhận được sự đồng ý của Công đoàn cấp trên. Nói cách khác, tính chính danh của CBCĐ xuất phát từ sự ủy quyền tập thể, được thể hiện qua việc chuẩn bị nhân sự, kết quả bầu cử và sự công nhận của Công đoàn cấp trên. Việc Án lệ số 70 đặt nặng tiêu chuẩn cá nhân, thay vì tôn trọng ý chí tập thể, thể hiện sự lệch hướng so với triết lý đại diện vốn là nền tảng của cơ chế bảo vệ CBCĐ.

1.2. Sự thiếu tương thích của Án lệ số 70 với triết lý đại diện trong pháp luật về công đoàn

Xét về nền tảng lý luận, cơ chế bảo vệ việc làm của CBCĐ trong pháp luật lao động truyền thống được thiết lập dựa trên hai trụ cột cốt yếu: (i) Công đoàn là thiết chế đại diện tập thể NLD, và (ii) CBCĐ là chủ thể được tập thể ủy quyền thực thi quyền đại diện đó. Tính chính danh của CBCĐ không xuất phát từ địa vị cá nhân, mà từ sự trao quyền của tập thể lao động⁹ - những người lựa chọn họ để thay mặt phát biểu, thương lượng và bảo vệ lợi ích chung.¹⁰ Vì vậy, nhiều học giả Pháp, như Agnès Étienne và Pascale Étienne, đã xem việc bảo vệ CBCĐ như sự nhấn mạnh rằng bảo vệ chức năng đại diện phải được ưu tiên so với các tranh luận thuần túy về thủ tục,¹¹ có giá trị ưu tiên so với các quy định chung (nguyên tắc *specialia generalibus derogant*).¹² Một khi CBCĐ bị vô hiệu hóa dù bằng bất kỳ phương thức nào cũng đồng nghĩa với việc quyền đại diện của tập thể NLD bị suy giảm tương ứng.

Đối chiếu với tư duy pháp lý này, có thể thấy Án lệ số 70 bộc lộ sự thiếu tương thích đáng kể. Mặc dù án lệ đã lấp đầy khoảng trống pháp lý về tiêu chuẩn tư cách CBCĐ và hiệu lực công nhận tư cách, cách tiếp cận của Tòa giám đốc thẩm trong Án lệ số 70 lại ưu tiên xem xét tính hợp lệ thủ tục của cá nhân ứng viên hơn là đánh giá tư cách CBCĐ như một chức năng đại diện được hình thành từ ý chí tập thể. Việc Tòa đánh giá điều kiện hợp lệ của cuộc bầu cử mà không đặt trọng tâm vào ý chí của tập thể NLD, quyết định phê chuẩn của Công đoàn cấp trên, cũng như yêu cầu bảo đảm tính ổn định và liên tục của bộ máy đại diện - cho thấy Án lệ số 70 đã tách rời tư cách CBCĐ khỏi triết lý đại diện. Đồng thời, cách tiếp cận này dẫn đến việc xem xét cơ chế bảo vệ CBCĐ - vốn nhằm bảo vệ tiếng nói tập thể - bị chuyển hóa thành một cơ chế phụ thuộc vào việc thẩm định tiêu chuẩn cá nhân.

2. Áp dụng hiệu lực hồi tố đối với việc từ chối công nhận tư cách cán bộ công đoàn

2.1. Giải pháp của Án lệ

Án lệ số 70 cũng đặt ra một vấn đề pháp lý sâu hơn khi giải quyết vấn đề về hiệu lực của việc không công nhận tư cách CBCĐ do bầu cử không hợp lệ. Cụ thể, việc tuyên bố bầu cử không hợp lệ có làm mất hiệu lực tư cách CBCĐ một cách hồi tố và theo đó có loại trừ quyền được bảo vệ việc làm vốn đã phát sinh trước thời điểm có kết luận về tính hợp lệ hay không? Điều này có ý nghĩa quan trọng đối với lý luận về đại diện tập thể và bảo vệ CBCĐ. Việc quyết định tính không hợp lệ có hiệu lực hồi tố hay chỉ có giá trị từ thời điểm được xác nhận sẽ dẫn đến hai hệ quả pháp lý hoàn

⁹ Jean-Maurice Verdier, "La protection de la fonction exige celle de l'emploi" (Việc bảo vệ chức năng đòi hỏi bảo vệ việc làm), in *Traité, Les syndicats*, tập. II, Dalloz, tái bản lần 2, 1987, tr. 349.

¹⁰ Gauriau Bernard, Miné Michel, *Droit du travail (Luật lao động)*, Sirey, 4ème ed., 2020, Paris, tr. 719.

¹¹ Étienne Agnès, Étienne Pascale, *Droit du travail (Luật lao động)*, Cairn, "Spécial Droit", 2023, Paris, đoạn 428.

¹² Pélissier Jean, Lyon-Caen Antoine, Jeammaud Antoine, Dockès Emmanuel, *Grands arrêts du droit du travail (Tuyển tập các Án lệ lớn trong luật lao động)*, Dalloz, tái bản lần 4, 2008, đoạn 151.

toàn khác nhau. Cách hiểu theo tư duy pháp lý thông thường là việc không công nhận tư cách CBCĐ có hiệu lực hồi tố, dẫn đến việc CBCĐ mất toàn bộ quyền được bảo vệ, kể cả đối với thời gian mà họ đã thực hiện chức năng đại diện. Cách hiểu còn lại chấp nhận rằng quyền bảo vệ chỉ chấm dứt kể từ thời điểm có quyết định chính thức, phù hợp với nguyên tắc “không hồi tố” vốn được thừa nhận rộng rãi trong pháp luật lao động về đại diện của nhiều quốc gia, trong đó có Pháp.

Trong Án lệ số 70, cách tiếp cận của Tòa giám đốc thẩm thể hiện xu hướng thừa nhận hiệu lực hồi tố của việc không công nhận tư cách CBCĐ. Khi xác định bầu cử không hợp lệ, Tòa đồng thời cho rằng quyết định chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty K đối với ông A là đúng pháp luật, dù việc chấm dứt này diễn ra trước thời điểm Tòa án kết luận cuộc bầu cử không hợp lệ. Lập luận này hàm ý rằng tư cách CBCĐ của ông A không tồn tại ngay từ đầu và do đó ông không thuộc diện được gia hạn hợp đồng theo quy định pháp luật. Như vậy, từ Án lệ số 70, có thể thấy Tòa án gián tiếp công nhận quyền của NSDLĐ trong việc xem xét lại tính hợp lệ của bầu cử Công đoàn, bởi lẽ NSDLĐ được quyền chấm dứt HĐLĐ với CBCĐ được bầu không hợp lệ mà không cần thực hiện thủ tục đề nghị hủy kết quả bầu cử Công đoàn.

2.2. Sự suy giảm vai trò hay sự hạn chế thẩm quyền của công đoàn theo Án lệ số 70 và lợi thế cho người sử dụng lao động

Cách tiếp cận trên của Án lệ số 70 có thể được xem là góp phần hạn chế khả năng lạm dụng cơ chế bảo vệ CBCĐ, bởi nó ngăn ngừa tình trạng sử dụng vị trí đại diện để phục vụ mục đích cá nhân. Tuy nhiên, nếu được áp dụng rộng rãi, giải pháp pháp lý này có thể tạo ra các hệ quả không mong muốn, thể hiện qua hai nhóm vấn đề sau đây.

Thứ nhất, về thẩm quyền hủy bỏ kết quả bầu cử

Về cấu trúc, Công đoàn được tổ chức theo nhiều cấp, trong đó hoạt động Công đoàn cấp cơ sở là yếu tố quyết định cho việc đảm bảo quyền và lợi ích của NLĐ.¹³ Tuy nhiên, Công đoàn cơ sở không phải là một tổ chức có tư cách pháp nhân độc lập,¹⁴ mà chỉ là sự hiện diện của Công đoàn tại doanh nghiệp. Vì thế, Công đoàn nói chung, Công đoàn cấp trên cơ sở nói riêng đóng vai trò quan trọng trong việc tổ chức bộ máy và điều hành hoạt động của Công đoàn cơ sở. Theo Điều lệ Công đoàn, Công đoàn cấp trên cơ sở có thẩm quyền công nhận kết quả bầu cử của Công đoàn cơ sở.¹⁵ Ngoài quy định này, pháp luật Việt Nam không có quy định nào khác trong việc xác định cơ quan nào có thẩm quyền công nhận tính hợp lệ của cuộc bầu cử Công đoàn.

Quay lại vụ việc trong Án lệ số 70, khi Tòa giám đốc thẩm cho rằng cuộc bầu cử không hợp lệ thì giải pháp phù hợp về mặt pháp lý phải là kiến nghị Công đoàn Khu công nghiệp xem xét, hủy quyết định công nhận Ban Chấp hành Công đoàn cơ sở. Như tác giả Đinh Thị Chiến đã nhận định, nếu việc ứng cử hoặc trúng cử của ông A không đúng quy định, cần phải có quyết định hủy kết quả của Công đoàn Khu công nghiệp thì Công ty K mới có cơ sở để chấm dứt hợp đồng lao động.¹⁶

13 Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh, *Giáo trình Luật lao động*, Nxb. Hồng Đức, 2022, tr. 462; Trường Đại học Luật Hà Nội (2015), *ltd*, tr. 168.

14 Tại Pháp, án lệ đã xác định rằng Công đoàn cơ sở là sự hiện diện của Công đoàn tại doanh nghiệp và không có tư cách pháp nhân hoặc tư cách pháp lý độc lập (Xem Cass. soc., 22 mars 1979, n° 78-60.706 (Phán quyết ngày 22/3/1979 của Tòa phá án, Phòng Xã hội, số 78-60.706). Pháp luật Việt Nam tuy không minh thị quy định về tư cách pháp nhân của Công đoàn cơ sở, nhưng thông qua các quy định hiện hành, chúng ta vẫn có thể nhận biết được sự không độc lập của Công đoàn cơ sở tại Việt Nam, cụ thể như quy định về tài sản Công đoàn được hình thành trên cơ sở đóng góp của đoàn viên Công đoàn được quản lý tập trung (Điều 31 Luật Công đoàn năm 2024) hoặc nhân sự Công đoàn cơ sở phải được Công đoàn cấp trên công nhận (Điều 15 Điều lệ Công đoàn năm 2024).

15 Khoản 3 Điều 17 Điều lệ Công đoàn Việt Nam khóa XIII, ban hành kèm Quyết định 2399/QĐ-TLĐ năm 2024.

16 Đinh Thị Chiến, *ltd*.

Ở góc độ doanh nghiệp, việc thừa nhận hiệu lực hồi tố như Án lệ số 70 có thể dẫn đến tình huống NSDLĐ tự mình đánh giá tính hợp lệ của bầu cử Công đoàn để từ đó không thực hiện nghĩa vụ gia hạn hợp đồng đối với CBCĐ. Điều này dễ tạo ra xung đột giữa NSDLĐ và Công đoàn cấp trên nếu Công đoàn vẫn công nhận cuộc bầu cử là hợp lệ. Khi đó, tranh chấp chính yếu lẽ ra phải được giải quyết là tính hợp pháp của cuộc bầu cử trước khi xem xét quyền chấm dứt HĐLĐ.

Thứ hai, hệ quả pháp lý khi áp dụng hiệu lực hồi tố

Thời điểm phát sinh hiệu lực của việc bảo vệ việc làm cho CBCĐ khỏi việc bị NSDLĐ cho thôi việc là thời điểm NLD có tư cách CBCĐ. Như vậy, tư duy thông thường cho chúng ta nhận biết tư cách này kể từ khi có kết quả bầu cử CBCĐ được công nhận.¹⁷ Khi bầu cử không hợp pháp thì tư cách CBCĐ không được công nhận từ thời điểm bầu cử theo nguyên tắc vô hiệu ngay từ ban đầu, mang ý nghĩa như sự hoàn trả lại tình trạng ban đầu của sự việc.¹⁸ Quan điểm này chính là quan điểm Tòa giám đốc thẩm thể hiện trong Án lệ số 70 như đã nói ở trên.

Tuy nhiên, trong học thuyết các nước có hệ thống công đoàn phát triển như Pháp, trong trường hợp bầu cử không hợp lệ, CBCĐ mất tư cách kể từ khi có quyết định không công nhận tư cách của họ. Hay nói cách khác, việc không công nhận kết quả bầu cử Công đoàn để loại bỏ tư cách CBCĐ chỉ có giá trị từ ngày công bố và không nên có hiệu lực hồi tố,¹⁹ bởi lẽ nó có thể ảnh hưởng đến các kết quả hoạt động trước đó mà người này đã thực hiện nhân danh tập thể lao động và vì lợi ích của tập thể lao động. NSDLĐ có thể viện dẫn việc “không hợp lệ” hồi tố để từ chối công nhận các kết quả thương lượng tập thể, thỏa thuận lao động hoặc các ý kiến của CBCĐ trong các thủ tục mà pháp luật yêu cầu phải có sự tham gia của tổ chức Công đoàn, như xây dựng nội quy lao động, quy chế dân chủ cơ sở, định mức lao động, hay thậm chí trong các cuộc họp xử lý kỷ luật lao động. Điều này có thể dẫn đến sự bất ổn đáng kể trong hoạt động đại diện và bảo vệ quyền lợi NLD.

Thực tiễn pháp lý của Pháp có nhiều minh chứng rõ nét cho quan điểm của các học thuyết này. Cụ thể, Hội đồng Nhà nước (Pháp) trong phán quyết của ngày 21/12/1994 đã nhận định “phán quyết ngày 17 tháng 6 năm 1986, qua đó tòa án sơ thẩm khu vực 9 của Paris đã hủy bỏ cuộc bầu cử ủy ban doanh nghiệp,²⁰ dẫn đến việc từ ngày đó (ngày ra phán quyết), tất cả các nhân viên được bầu vào ngày 17 tháng 10 năm 1985 mất tư cách thành viên của ủy ban doanh nghiệp, thì phán quyết này không có tác động đến việc làm mất đi tính hợp lệ của ý kiến do ủy ban doanh nghiệp đưa ra vào ngày 17 tháng 12 năm 1985 liên quan đến việc sa thải ông Huard De Jorna (một trong những người được bầu)”.²¹ Tòa phá án cũng khẳng định, việc hủy bỏ kết quả bầu cử thành viên của tổ chức đại diện NLD không làm cho các nhân viên được bầu mất tư cách thành viên của các tổ chức đại diện này, cho đến ngày việc hủy bỏ được

17 Các học thuyết pháp lý lao động của Pháp xác định thời điểm bảo vệ CBCĐ bắt đầu từ khi NSDLĐ nhận biết được việc chỉ định/được bầu là CBCĐ, thậm chí là khi có khả năng sẽ được chỉ định/ được bầu. Xem Gauriau Bernard, Miné Michel, *Idđ*, tr. 723; Cass. soc., 1 mars 2005, *Revue jurisprudence sociale* 5/ 05, no 531, (Phán quyết ngày 1/3/2005 Tòa phá án, Phòng Xã hội, *Tạp chí Án lệ xã hội*, số 5/05, số 531).

18 Lý thuyết truyền thống của hợp đồng thì vô hiệu ngay từ ban đầu đòi hỏi sự hoàn trả lại tình trạng ban đầu của sự việc. Xem Alain Bénabent, *Droit des obligations (Luật nghĩa vụ)*, Précis, LGDJ, tái bản lần thứ 20, 2023, đoạn 205-206, tr. 195-196.

19 Auzero Gilles, “Les conséquences du jugement annulant les élections professionnelles” (Hậu quả của phán quyết hủy bỏ cuộc bầu cử nghề nghiệp), *Semaine sociale*, Lamy no 1891, 2020.

20 Ủy ban doanh nghiệp là một dạng tổ chức đại diện tập thể lao động tại Pháp.

21 Hội đồng Nhà nước (Pháp), CE., 21 dec 1994 req nos 105313 105316 Lebon, <https://www.legifrance.gouv.fr/ceta/id/CETATEXT000007837390/>, truy cập ngày 30/9/2025; Xem thêm: Auzero Gilles, Baugard Dirk, Dockès Emmanuel, *Droit du travail (Luật lao động)*, Dalloz, “Précis”, 37ème ed., 2024/2025, tr. 1541.

công bố.²² Tương tự, trong vụ tranh chấp giữa Công ty Sud Service và ông Samy X., được CFTC chỉ định làm đại diện Công đoàn, Tòa pháp án Pháp đã khẳng định rằng dù quyết định chỉ định ông X sau đó bị Tòa sơ thẩm hủy bỏ do không đáp ứng điều kiện về thời gian làm việc tối thiểu, việc hủy bỏ này không có giá trị hồi tố.²³ Vì tại thời điểm ông X bị cho thôi việc, tư cách đại diện của ông vẫn còn hiệu lực, NSDLĐ vẫn phải tuân thủ đầy đủ các quy định bảo vệ đặc biệt.

Như vậy, việc áp dụng nguyên tắc “không hồi tố” trong lao động, tuy khác so với tư duy pháp lý thông thường, nhưng đem lại giá trị đáng kể cho việc bảo vệ sự ổn định của thiết chế đại diện, ngăn ngừa NSDLĐ lợi dụng các khiếm khuyết thủ tục để loại bỏ CBCĐ một cách gián tiếp, tác động tiêu cực đến lợi ích của tập thể lao động đã đạt được trước đó. Chính vì vậy, vấn đề hiệu lực của việc không công nhận tư cách CBCĐ trong bối cảnh pháp luật Việt Nam cũng cần được xem xét theo hướng đảm bảo sự ổn định và tính liên tục của hoạt động đại diện. Đáng tiếc, hướng giải quyết của Án lệ số 70 lại không đi theo quan điểm này khi áp dụng hiệu lực hồi tố đối với quyết định không công nhận tư cách CBCĐ.

Kết luận

Về thời điểm ban hành, Án lệ số 70 được Hội đồng Thẩm phán Tòa án nhân dân tối cao thông qua vào ngày 18/8/2023 và được công bố theo Quyết định số 364/QĐ-CA ngày 01/10/2023 của Chánh án Tòa án nhân dân tối cao. Các quy định pháp luật được viện dẫn trong Án lệ bao gồm Luật Công đoàn năm 2012 và Bộ luật Lao động năm 2012. Tại thời điểm công bố Án lệ số 70, Bộ luật Lao động năm 2012 đã được thay thế bởi Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14, được Quốc hội thông qua ngày 20/11/2019 và có hiệu lực từ ngày 01/01/2021. Tiếp theo đó Luật Công đoàn năm 2012 cũng đã được thay thế bởi Luật Công đoàn số 50/2024/QH15, được Quốc hội thông qua ngày 27/11/2024 và có hiệu lực từ ngày 01/7/2025. Dù vậy, giá trị áp dụng của Án lệ số 70 vẫn còn nguyên vẹn. Nguyên nhân là khoảng trống pháp lý mà Án lệ số 70 giải quyết vẫn chưa được Luật Công đoàn năm 2024 và Bộ luật Lao động năm 2019 xử lý. Trong tương lai, nếu phát sinh tranh chấp tương tự, các Tòa án sẽ áp dụng Luật Công đoàn năm 2024, đồng thời tham khảo Án lệ số 70 để xác định tư cách CBCĐ và các biện pháp bảo vệ phù hợp.²⁴

Với những phân tích nêu trên, rõ ràng bên cạnh những giá trị thực tiễn pháp lý mà Án lệ số 70 mang lại, hướng giải quyết của Án lệ này vẫn tồn tại những hạn chế nhất định trong việc đảm bảo hoạt động của CBCĐ cũng như vai trò công đoàn cơ sở tại doanh nghiệp. Vì thế, để tăng tính hiệu quả của việc áp dụng Án lệ số 70, giải pháp pháp lý có thể cần được hoàn thiện bao gồm việc hướng dẫn bổ sung về quy trình không công nhận kết quả bầu cử do vi phạm về thủ tục hay tiêu chuẩn ứng cử,²⁵ cũng như việc xác định hiệu lực không hồi tố của việc xóa bỏ tư cách CBCĐ. Điều này giúp đảm bảo tính chính danh của quá trình xử lý, đảm bảo vị thế công đoàn trong tương quan với NSDLĐ và đảm bảo lợi ích tập thể lao động trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp. ●

22 Cass. soc., 15 avr. 2015, n° 14-19.139, Bull. civ. V, n° 80 (Phán quyết ngày 15/4/2015 của Tòa pháp án, Phòng Xã hội, số 14-19.139, Tuyển tập án lệ dân sự V, số 80).

23 Cass. soc., 16 déc. 2014, no 13-15.081, Bull. 2014, V, n° 290 (Phán quyết ngày 16/12/2014 của Tòa pháp án, Phòng Xã hội, số 13-15.081, Tuyển tập án lệ V, số 290).

24 Bùi Ai Giôn, Nguyễn Thiện Phán, *ttđđ*.

25 Theo quy định tại Điều R. 2314-23 Bộ luật Lao động Pháp, Tòa dân sự được trao thẩm quyền xem xét tính hợp lệ của cuộc bầu cử Công đoàn.

Tài liệu tham khảo

- [1] Auzero Gilles, “Les conséquences du jugement annulant les élections professionnelles”, *Semaine sociale*, Lamy no 1891, 2020 [trans: Gilles Auzero, “*The consequences of the judgment annulling professional elections*”, *Semaine sociale Lamy*, no. 1891, 2020]
- [2] Auzero Gilles, Baugard Dirk, Dockès Emmanuel, *Droit du travail*, Dalloz, “Précis”, 37ème ed., 2024/2025 [trans: Gilles Auzero, Dirk Baugard, Emmanuel Dockès, *Labor Law*, Dalloz, “Précis”, 37th edition, 2024/2025]
- [3] Étiennot Agnès, Étiennot Pascale, *Droit du travail*, Cairn, “Spécial Droit”, 2023, Paris [trans: Agnès Étiennot, Pascale Étiennot, *Labor Law*, Cairn, “Special Law”, 2023, Paris]
- [4] Bossu Bernard, Barège Alexandre, Leborgne-Ingelaere Céline, Tricoit Jean-Philippe, *Les indispensables du droit du travail*, Ellipses; “Plein Droit”, 2022, Paris [trans: Bernard Bossu, Alexandre Barège, Céline Leborgne-Ingelaere, Jean-Philippe Tricoit, *The Essentials of Labor Law*, Ellipses; “Plein Droit”, 2022, Paris]
- [5] Cass. soc., 22 mars 1979, n° 78-60.706 [Decision of March 22, 1979 by the Court of Cassation, Social Chamber, No. 78-60.706]
- [6] CE., 21 déc. 1994 req. nos 105313 105316 Lebon [trans: Decision of the Council of State (8th/9th Sub Sections), December 21, 1994, Nos. 105313 and 105316, noted in the tables of the Recueil Lebon]
- [7] Cass. soc., 1 mars 2005, Revue jurisprudence sociale 5/ 05, no 531 [trans: Decision of the Court of Cassation (Social Chamber), March 1, 2005, published in Revue de jurisprudence sociale 5/05, No. 531]
- [8] Cass. soc., 15 avr. 2015, no 14-19.139, Bull. civ. V, no 80 [trans: Decision of the Court of Cassation (Social Chamber), April 15, 2015, No. 14-19.139, published in Bulletin civil V, No. 80]
- [9] Cass. soc., 16 déc. 2014, no 13-15.081, Bull. 2014, V, n° 290. [trans: Decision of the Court of Cassation (Social Chamber), December 16, 2014, No. 13-15.081, published in Bulletin civil V, No. 290]
- [10] Bùi Ai Giòn, Nguyễn Thiện Phán, “Bình luận Án lệ số 70/2023/AL về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách”, *Tạp chí Tòa án nhân dân*, 2025 [trans: Bùi Ai Giòn, Nguyễn Thiện Phán, “*Commentary on Case Law No. 70/2023/AL on termination of labor contracts with employees who are non-professional trade union officials*”, *People’s Court Journal*, 2025]
- [11] Gauriau Bernard, Miné Michel, *Droit du travail*, Sirey, 4ème ed., 2020, Paris [trans: Bernard Gauriau, Michel Miné, *Labor Law*, Sirey, 4th edition, 2020, Paris]
- [12] Pélissier Jean, Lyon-Caen Antoine, Jammaud Antoine, Dockès Emmanuel, *Grand arrêts du droit du travail*, Dalloz, 4ème ed., 2008 [trans: Jean Pélissier, Antoine Lyon-Caen, Antoine Jammaud, Emmanuel Dockès, *Major Decisions in Labor Law*, Dalloz, 4th edition, 2008]
- [13] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật lao động*, NXB Công an nhân dân, 2015 [trans: Hanoi Law University, *Textbook of Labor Law*, People’s Public Security Publishing House, 2015]
- [14] Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Giáo trình Luật lao động*, NXB Hồng Đức, 2022 [trans: Ho Chi Minh City University of Law, *Textbook of Labor Law*, Hong Duc Publishing House, 2022]
- [15] Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh, *Sách tình huống Luật lao động Việt Nam*, NXB Hồng Đức, 2024 [trans: Ho Chi Minh City University of Law, *Casebook on Vietnamese Labor Law*, Hong Duc Publishing House, 2024]
- [16] Verdier Jean-Maurice, “La protection de la fonction exige celle de l’emploi”, in *Traité, Les syndicats*, tập II, Dalloz, 2ème ed., 1987 [trans: Jean-Maurice Verdier, “*The protection of the function requires that of the employment*”, in *Treatise, Trade Unions*, vol. II, Dalloz, 2nd edition, 1987]