

QUYỀN KHỞI KIẾN VỤ ÁN LAO ĐỘNG CỦA TỔ CHỨC ĐẠI DIỆN TẬP THỂ LAO ĐỘNG

NGUYỄN HẢI AN

Trường Đại học Luật TP. Hồ Chí Minh

Ho Chi Minh City University of Law

Email: nhaian@hcmulaw.edu.vn

NGUYỄN THỊ CHINH

Tạp chí Lao động và Công đoàn

Labor and Trade Union Journal

Email: thuchinhldcd@gmail.com

Tóm tắt

Bài viết này nghiên cứu một số bản án, vụ việc cụ thể để đánh giá hiệu quả áp dụng pháp luật của quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động để từ đó đưa ra những giải pháp cụ thể đối với việc hoàn thiện các quy định ở Việt Nam về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động.

Từ khóa: quyền khởi kiện, vụ án lao động, tập thể lao động, người lao động, tổ chức đại diện tập thể lao động

Abstract

This article examines some of the judgments and specific cases to evaluate the effectiveness of applying the law of the right to initiate labor lawsuits of the labor collective representative organization, thereby suggests specific solutions for labor cases to improve Vietnamese regulations on the right to initiate labor lawsuits of organizations representing labor collectives.

Keywords: right to sue, labor cases, labor collectives, employees, organizations representing labor collectives

DOI: <https://doi.org/10.70236/tckhplvn.199>

Ngày nhận bài: 02/8/2024

Ngày duyệt đăng: 06/9/2024

Tổ chức đại diện tập thể lao động (TTLĐ) có quyền khởi kiện vụ án lao động (VALĐ) để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động (NLĐ) hoặc khi được người lao động ủy quyền. Việc khởi kiện của tổ chức đại diện TTLĐ được thực hiện theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự (BLTTDS) năm 2015 và Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019. Theo đó, tổ chức đại diện TTLĐ tại cơ sở là tổ chức được thành lập trên cơ sở tự nguyện của NLĐ tại một đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ trong quan hệ lao động thông qua thương lượng tập thể hoặc các hình thức khác theo quy định của pháp luật về lao động. Có thể nói, quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện TTLĐ là quy định tương đối mới của BLTTDS năm 2015 và BLLĐ năm 2019. Tuy nhiên, quy định về quyền khởi kiện VALĐ của tổ chức đại diện TTLĐ hiện nay còn nhiều bất cập, chưa bao quát được hết các trường hợp xảy ra trong thực tế, gây khó khăn cho việc áp dụng các quy định pháp luật vào việc giải quyết VALĐ, ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của TTLĐ và NLĐ.

1. Quy định của pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động

Quy định về tổ chức đại diện TTLĐ xuất phát từ “Trước yêu cầu phù hợp với cam kết về lao động trong Hiệp định Đối tác toàn diện và Tiến bộ xuyên Thái Bình Dương (*Comprehensive and Progressive Agreement for Trans-Pacific Partnership*, CPTPP) và Hiệp định Thương mại tự do Việt Nam – EU (*EU – Vietnam Free Trade Agreement*, EVFTA), pháp luật lao động về thương lượng tập thể (TLTT) phải tuân thủ thực hiện các nguyên tắc và quyền cơ bản trong lao động của NLĐ theo Tuyên bố năm 1998 của Tổ chức Lao động quốc tế. Cụ thể là quyền tự do hiệp hội và thúc đẩy quyền TLTT theo Công ước số 87 và Công ước số 98. Trên cơ sở này, khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 đã có quan điểm mới về tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở. Theo đó, công đoàn cơ sở thuộc hệ thống Công đoàn Việt Nam và việc thành lập, giải thể, tổ chức và hoạt động của công đoàn cơ sở được thực hiện theo quy định của Luật Công đoàn. Còn tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp được thành lập và hoạt động theo quy định của BLLĐ năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành”.¹

Theo quan niệm truyền thống, NLĐ ở vị trí yếu thế, lệ thuộc về mặt pháp lý và kinh tế vào người sử dụng lao động (NSDLĐ). Do đó, NLĐ có nhu cầu tập hợp, liên kết với nhau thông qua việc thành lập, gia nhập tổ chức đại diện NLĐ để có sức mạnh tập thể. Từ đó, tổ chức đại diện NLĐ có sự cân bằng tương đối với người sử dụng lao động để đại diện và bảo vệ NLĐ một cách hiệu quả. Theo một quan điểm cho rằng, pháp luật của hầu hết các quốc gia trên thế giới đều thừa nhận tổ chức đại diện cho NLĐ dưới hình thức tổ chức công đoàn. Tuy nhiên, tùy thuộc mô hình đơn nhất hay đa nhất mà hình thức, vai trò, chức năng của các tổ chức đại diện NLĐ ở các nước có sự khác nhau. Có nước thừa nhận đại diện cho TTLĐ là tổ chức công đoàn hoặc ban đại diện tập thể cho NLĐ do NLĐ bầu ra như Argentina, Australia, Áo, Brazil, Canada, Hà Lan, Thụy Điển, Thái Lan... nhưng có nước chỉ thừa nhận công đoàn là tổ chức duy nhất đại diện cho TTLĐ như Trung Quốc,...”.² Như vậy, có thể hiểu “Tổ chức đại diện NLĐ do những NLĐ lập ra trên cơ sở nguyên tắc tự nguyện, không trái luật với chức năng chủ yếu là đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của NLĐ”.³

Tại khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 quy định “tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp”.

1 Nguyễn Thanh Huyền, “Bình luận một số quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Nghề luật*, số 3, 2020, tr. 62.

2 Đào Mộng Điệp, “Các căn cứ phân loại đại diện lao động”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 29, 2013, tr. 61.

3 Hoàng Thị Minh, “Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 8, 2011, tr. 53.

Theo quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế, thì các tổ chức đại diện TTLĐ được cạnh tranh lành mạnh với nhau trong vấn đề đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Chủ yếu phải dựa trên hai tiêu chí về số lượng đoàn viên và tính độc lập của tổ chức đó”.⁴ Trên thực tế, để tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở thực hiện quyền thương lượng tập thể được hay không thì phụ thuộc vào số lượng thành viên tham gia tổ chức. Bởi, công đoàn cơ sở hoặc tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp chỉ thực hiện được quyền thương lượng tập thể khi đạt tỷ lệ thành viên tối thiểu. Do đó, hoạt động của các tổ chức này đòi hỏi phải có tính hiệu quả, uy tín để thu hút nhiều NLĐ tham gia vào tổ chức của mình. Một quan điểm khác cho rằng BLLĐ năm 2019 hiện chưa quy định số lượng NLĐ cần thiết để thành lập tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở nên phải chờ có văn bản hướng dẫn từ Chính phủ, nên tổ chức này vẫn chưa thành lập được trên thực tế. Do đó, quan điểm này đề xuất để đảm bảo công bằng trong việc thành lập, thì khi cơ quan có thẩm quyền hướng dẫn điều kiện về số lượng NLĐ tham gia thành lập tổ chức của NLĐ, cần quy định tương tự như số lượng NLĐ tham gia thành lập tổ chức công đoàn cơ sở.⁵

Theo khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015 quy định “Tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động hoặc khi được người lao động ủy quyền theo quy định của pháp luật”. Tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện của đương sự là tập thể NLĐ và cá nhân NLĐ tham gia tố tụng với mục đích chính là thay mặt đương sự thực hiện các quyền tố tụng và nghĩa vụ tố tụng của họ, thông qua đó để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của họ. Tổ chức đại diện TTLĐ có thể là người đại diện theo pháp luật và người đại diện theo ủy quyền. Người đại diện theo pháp luật còn gọi là người đại diện đương nhiên, là người mà pháp luật quy định cho họ đương nhiên có tư cách đại diện cho đương sự nếu họ có năng lực hành vi TTDS. Người đại diện theo pháp luật theo quy định của Bộ luật Dân sự là người đại diện theo pháp luật trong TTDS, trừ trường hợp bị hạn chế quyền đại diện. Nếu như trước đây người đại diện theo pháp luật chỉ có thể là cá nhân thì theo BLTTDS năm 2015, người đại diện theo pháp luật có thể là cá nhân hoặc pháp nhân. Do đó, khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 đã bổ sung thêm một quy định mới về người đại diện theo pháp luật đó là “Tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện theo pháp luật cho tập

4 ILO, Tự do Hiệp hội - Bộ Tổng tập về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban ILO về Tự do hiệp hội được xuất bản lần đầu vào năm 1972 và được tái bản có sửa đổi 6 lần vào các năm 1972, 1976, 1986, 1996, 2006 và 2018. Bản tái bản năm 2006 được dịch bởi dịch giả Nguyễn Văn Bình và Phạm Thu Lan và bản quyền bản dịch tiếng Việt thuộc về Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội năm 2017.

5 Nguyễn Thanh Huyền, “Bình luận một số quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Nghề luật*, số 3, 2020, tr. 63.

thể NLĐ khởi kiện VALĐ khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ bị xâm phạm. Ngoài ra, tổ chức đại diện TTLĐ còn là người đại diện theo ủy quyền là người thay mặt NLĐ tham gia tố tụng do NLĐ ủy quyền”. Khác với tư cách làm người đại diện theo pháp luật, tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện theo ủy quyền chỉ được thực hiện các quyền, nghĩa vụ tố tụng của NLĐ theo nội dung văn bản ủy quyền. Do đó, quyền khởi kiện của tổ chức đại diện TTLĐ là việc tổ chức đại diện TTLĐ nộp đơn khởi kiện với tư cách là đại diện theo pháp luật cho tập thể NLĐ hoặc được NLĐ ủy quyền yêu cầu Tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động theo thủ tục TTDS nhằm bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho TTLĐ hoặc cá nhân NLĐ (đang giả thiết) bị xâm hại.

Bên cạnh đó, khoản 2 Điều 32 BLTTDS năm 2015 quy định “Tranh chấp lao động tập thể về quyền giữa TTLĐ với NSDLĐ theo quy định của pháp luật về lao động đã được Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết mà TTLĐ hoặc NSDLĐ không đồng ý với quyết định đó hoặc quá thời hạn mà Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện không giải quyết”. Với quy định này cho thấy những tranh chấp về lao động tập thể thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án; Còn ở khoản 1 Điều 32 BLTTDS năm 2015 quy định “Tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ phải thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động mà hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các tranh chấp lao động không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải”. Khi đối chiếu quy định này với Điều 1 và Điều 2 Mục I Phần 1 Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ ngày 31/8/2023 của Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam (Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ), quy định Công đoàn tham gia giải quyết những tranh chấp về lao động, tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án được quy định tại Điều 32, 33 BLTTDS năm 2015 là: (i) Các tranh chấp về lao động và tranh chấp liên quan đến lao động, gồm: tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ; tranh chấp lao động tập thể về quyền theo quy định của pháp luật lao động; tranh chấp về kinh phí công đoàn; tranh chấp về bồi thường thiệt hại do đình công bất hợp pháp; (ii) Các yêu cầu về lao động, gồm: yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công.

Như vậy, BLTTDS năm 2015 quy định về tư cách của chủ thể khởi kiện của đại diện TTLĐ chỉ gồm tranh chấp lao động tập thể về quyền giữa TTLĐ với NSDLĐ và tranh chấp lao động cá nhân giữa NLĐ với NSDLĐ; nhưng theo Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ, Công đoàn có quyền khởi kiện với tư cách là người đại diện theo pháp luật và đại diện ủy quyền không những đối với những tranh chấp về lao động, việc lao động nêu trên

mà còn có quyền khởi kiện tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, như: tranh chấp về quyền công đoàn, kinh phí công đoàn với tư cách là nguyên đơn khởi kiện để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của chính Công đoàn. Do đó, vai trò của Công đoàn khi khởi kiện và tham gia TTDS giải quyết các VALĐ tại Tòa án có thể là: (i) đương sự trong VALĐ (nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan); hoặc (ii) người đại diện theo pháp luật, người đại diện theo ủy quyền hoặc người đại diện do Tòa án chỉ định của đương sự; hoặc (iii) người bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của đương sự.

Từ các quy định trên cho thấy, BLLĐ năm 2019 mới có quy định tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm Công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Còn BLTTDS năm 2015 chỉ nêu tổ chức đại diện TTLĐ nói chung có quyền khởi kiện VALĐ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ hoặc khi được NLĐ ủy quyền mà không quy định cụ thể gồm những chủ thể nào. Trong khi đó, theo Hướng dẫn số 92/HĐ-TLĐ nêu trên về quyền khởi kiện của tổ chức Công đoàn không chỉ có quyền khởi kiện tranh chấp VALĐ mà còn cả việc lao động để bảo vệ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ hoặc khi được NLĐ ủy quyền.

2. Thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động

2.1. Về quyền khởi kiện của tổ chức đại diện tập thể lao động với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động

Thứ nhất, về tổ chức đại diện tập thể lao động khởi kiện tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Trong một vụ việc, Công đoàn cơ sở Công ty PN đã khởi kiện Công ty PN về “Tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” đối với tập thể NLĐ tại Công ty PN. Tòa án thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng đã thụ lý đơn khởi kiện của Công đoàn cơ sở Công ty PN thụ lý số 01/2018/TLST-LĐ ngày 29/01/2018. Đồng thời với đơn khởi kiện, Công đoàn cơ sở Công ty PN đã ủy quyền cho ông Vương Nhật B là Chủ tịch Công đoàn cơ sở Công ty PN đại diện ký đơn khởi kiện và tham gia tố tụng.⁶ Như vậy, Công đoàn cơ sở Công ty PN đã khởi kiện Công ty PN về việc Công ty PN đã nợ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với tập thể NLĐ tại Công ty PN. Tòa án nhân dân thành phố S, tỉnh Sóc Trăng đã xác định quan hệ “Tranh chấp bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp” là vụ án lao động tranh chấp lao động tập thể về quyền. Do đó, khi làm đơn khởi kiện, Công đoàn cơ sở Công ty PN đã xác định người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan là Bảo hiểm X là chính xác.

6 Quyết định số 01/2018/QĐST- LĐ ngày 03/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng.

Thứ hai, về tổ chức đại diện tập thể lao động khởi kiện yêu cầu tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu. Trong một vụ việc, Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh B làm đơn khởi kiện yêu cầu “Tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu” đối với bản Thỏa ước lao động tập thể ký ngày 15/9/2017 giữa Công ty TNHH Dịch vụ Năng lượng G với tập thể NLĐ. Ngày 30/10/2017, Tòa án nhân dân huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã ra văn bản thụ lý số 04/2017/TLST-LĐ đối với đơn khởi kiện của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh B và sau khi xét đơn khởi kiện đã ban hành Quyết định: Chấp nhận yêu cầu của Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh B. Tuyên bố bản Thỏa ước lao động tập thể ký ngày 15/9/2017 giữa Công ty TNHH Dịch vụ Năng lượng G với tập thể NLĐ là vô hiệu một phần.⁷ Như vậy, Ban Quản lý các khu công nghiệp tỉnh B đã đại diện cho tập thể NLĐ tại Công ty TNHH Dịch vụ Năng lượng G làm đơn khởi kiện việc lao động yêu cầu tuyên bố bản Thỏa ước lao động tập thể ký giữa Công ty TNHH Dịch vụ Năng lượng G với tập thể NLĐ là vô hiệu một phần căn cứ Điều 33 BLTTDS năm 2015 quy định những yêu cầu về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án, trong đó có yêu cầu tuyên bố thỏa ước lao động tập thể vô hiệu. Trong khi đó, khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 chỉ quy định tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện theo pháp luật cho tập thể NLĐ khởi kiện đối với vụ án lao động.

2.2. Về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động với tư cách được người lao động ủy quyền

Thứ nhất, về người lao động chỉ ủy quyền cho tổ chức đại diện tập thể lao động tham gia tố tụng tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong một vụ việc, Công ty Điện lực TNHH BOT PhM 3, Khu công nghiệp Phú Mỹ 1, thị xã Phú Mỹ ký hợp đồng lao động với ông Lưu Chí H làm kỹ thuật viên vận hành, làm việc tại Công ty từ ngày 02/10/2006. Ngày 6/6/2022, Công ty ban hành quyết định chấm dứt hợp đồng lao động đối với ông H kể từ ngày 8/6/2022. Ngày 29/8/2023, Hội đồng Giám định y khoa Sở Y tế tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã có kết luận, ông H bị tổn thương cơ thể do tai nạn lao động là 73%. Sau đó, Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã tư vấn cho ông H khởi kiện Công ty BOT PhM 3 tại TAND thị xã Phú Mỹ về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Ông Nguyễn Trung Ng, Trưởng ban Chính sách pháp luật và Quan hệ lao động Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã tham gia phiên tòa tại TAND thị xã Phú Mỹ với tư cách là đại diện tổ chức Công đoàn tham gia tố tụng dân sự giải quyết vụ án

⁷ Quyết định số 01/2018/QĐ DS-ST ngày 5/01/2018 Tòa án nhân dân huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.

lao động theo đơn yêu cầu của người lao động.⁸ Qua vụ án trên cho thấy, khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 cho phép tổ chức đại diện TTLĐ đại diện cho NLĐ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền. Nhưng tại khoản 2 Điều 189 BLTTDS năm 2015 thì cá nhân có quyền tự mình hoặc nhờ người khác làm hộ đơn khởi kiện. Còn việc ủy quyền làm đơn khởi kiện không được cho phép. Do đó, Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu chỉ có thể tư vấn cho ông H khởi kiện Công ty BOT PhM 3 tại TAND thị xã Phú Mỹ về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật; ông Nguyễn Trung Ng, Trưởng ban Chính sách pháp luật và Quan hệ lao động Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu đã tham gia phiên tòa tại TAND thị xã Phú Mỹ với tư cách là đại diện tổ chức Công đoàn tham gia tố tụng dân sự giải quyết vụ án lao động do được ông H ủy quyền. Thực tế, ông H không thể ủy quyền cho Liên đoàn Lao động tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu khởi kiện.

Thứ hai, về người lao động ủy quyền khởi kiện và ủy quyền cho tổ chức đại diện tập thể lao động tham gia tố tụng tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Trong một vụ việc, Ông Bùi Quang Hiệu được Công ty TNHH Seething nhận vào làm việc từ năm 2014. Công việc chính của ông là công nhân bộ phận cơ điện với mức lương trước khi bị cho nghỉ việc là 7.704.000đ/ tháng. Trưa ngày 24/6/2018, ông Hiệu cùng với ông Thành đã sử dụng điện thoại trong giờ làm việc tăng ca để tra cứu thông tin kiểm tra vệ sinh cho máy móc và bị quản đốc bắt gặp. Nhưng thay vì lập biên bản vi phạm tại chỗ thì sau đó 3 ngày, Công ty đã chỉ đạo cho bảo vệ không cho ông Hiệu, ông Thành vào làm việc mà không có bất cứ thông báo hay quyết định chấm dứt hợp đồng lao động, giải thích lý do gì cho người lao động. Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã tư vấn cho người lao động ủy quyền và khởi kiện ra Tòa án quận Đồ Sơn đòi quyền lợi cho NLĐ là ông Hiệu.⁹ Khác với vụ án nêu trên, Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã tư vấn cho người lao động là ông Hiệu ủy quyền và khởi kiện ra Tòa án quận Đồ Sơn, thành phố Hải Phòng đối với Công ty TNHH Seething về tranh chấp về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động cho NLĐ là ông Hiệu. Căn cứ khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 cho phép tổ chức đại diện TTLĐ đại diện cho NLĐ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền. Do đó, Công đoàn Khu kinh tế Hải Phòng đã nhận ủy quyền của ông Hiệu khởi kiện và tham gia tố tụng tại Tòa án là phù hợp với quy định.

8 Đỗ Lâm, “Công đoàn giúp NLĐ thắng kiện, được bồi thường hơn 725 triệu đồng”, *Tạp chí Lao động và Công đoàn*, 2023, <https://laodongcongdoan.vn/cong-doan-giup-nld-thang-kien-duoc-boi-thuong-hon-725-trieu-dong-101100.html>, truy cập ngày 20/4/2024.

9 Liên đoàn Lao động TP.Hải Phòng, “Công đoàn và người lao động thắng kiện hơn 54 triệu đồng”, *Cổng thông tin điện tử Liên đoàn lao động Thành phố Hải Phòng*, 2019, <https://congdoan-haiphong.vn/tin-tuc-su-kien/tin-hoat-dong-cong-doan-nganh-va-tuong-duong/cong-doan-va-nguoi-lao-dong-thang-kien-hon-54-trieu-dong-2653.html>, truy cập ngày 4/6/2024.

Thứ ba, người lao động không ủy quyền cho tổ chức đại diện tập thể lao động tranh chấp về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế. Trong một vụ việc, Ngày 7/10/2021, 5 cá nhân đại diện cho hơn 100 NLĐ gồm các ông, bà: H.T.C, N.H.H, T.T.T, Đ.C.C, C.V.M – đều là NLĐ của Công ty Ô tô 1-5 đã thay mặt NLĐ nộp đơn khởi kiện qua đường bưu điện bởi trong bối cảnh Covid-19 đến Tòa án nhân dân huyện Đông Anh, thành phố Hà Nội yêu cầu giải quyết các vấn đề liên quan đến khoản nợ lương, nợ đóng tiền BHXH, BHYT cũng như chế độ bảo hiểm và tiền góp vốn tại Công ty. Ngoài ra, đại diện hơn 100 NLĐ của Công ty ô tô 1-5 cũng đã làm đơn đề nghị Luật sư tham gia bảo vệ quyền, lợi ích của tập thể NLĐ cho đến khi vụ việc kết thúc.¹⁰ Qua vụ việc trên cho thấy, ông Trần Thành Nam – Phó Tổng giám đốc, Chủ tịch Công đoàn Công ty Ô tô 1-5 thừa nhận, vấn đề NLĐ phản ánh về việc bị nợ lương và chưa được Công ty đóng bảo hiểm là hoàn toàn chính xác, đây là thực trạng đang tồn tại tại Công ty Ô tô 1-5. Theo đó, hiện Công ty Ô tô 1-5 đang nợ bảo hiểm số tiền hơn 14,6 tỷ đồng, trong đó nợ gốc khoảng 7,9 tỷ đồng, nợ lãi là 6,7 tỷ đồng. Còn lương, công ty nợ của hơn 100 người lao động, với tổng số tiền trên khoảng 3 tỷ đồng. Tuy nhiên, ông Nam là Chủ tịch Công đoàn đã không đứng về phía NLĐ mà bảo vệ cho Công ty cho rằng do hoạt động sản xuất kinh doanh kém hiệu quả, đình trệ nên nợ BHXH của doanh nghiệp. Lẽ ra, không phải chỉ có 5 cá nhân đại diện cho hơn 100 NLĐ gồm các ông, bà: H.T.C, N.H.H, T.T.T, Đ.C.C, C.V.M – đều là NLĐ của Công ty Ô tô 1-5 khởi kiện, mà Công đoàn của Công ty phải đại diện cho NLĐ nhận ủy quyền khởi kiện để bảo vệ quyền lợi cho họ.

Từ thực tiễn áp dụng quy định của pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện TTLĐ nêu trên cho thấy: Về quyền khởi kiện của tổ chức đại diện TTLĐ với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ, không chỉ có công đoàn cơ sở mà còn có tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp đã khởi kiện với tư cách là người đại diện theo pháp luật để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp cho tập thể NLĐ đối với cả vụ án lao động và việc lao động theo quy định của BLTTDS hiện hành. Về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện TTLĐ với tư cách được NLĐ ủy quyền, BLTTDS không cho cá nhân NLĐ được ủy quyền khởi kiện, nên tổ chức đại diện TTLĐ chỉ được nhận ủy quyền sau khi NLĐ đã làm đơn khởi kiện và Tòa án đã thụ lý vụ việc thì tổ chức đại diện TTLĐ chỉ tham gia tố tụng với tư cách đại diện theo ủy quyền. Tuy nhiên, cũng có Tòa án đã chấp nhận việc NLĐ

10 Hoàng Thành – Nam Phương, “Hơn 100 người lao động khởi kiện Công ty Ô tô 1-5 ra tòa sau vì bị nợ lương, nợ bảo hiểm”, *Báo điện tử của Trung ương Hội Nông dân Việt Nam*, 2021, <https://danviet.vn/hon-100-nguoi-lao-dong-bi-no-luong-no-bao-hiem-chinh-thuc-khoi-kiem-cong-ty-o-to-1-5-ra-toa-20211008151356194.htm>, truy cập ngày 4/6/2024.

ủy quyền cho tổ chức đại diện TTLĐ thực hiện quyền khởi kiện là áp dụng pháp luật chưa thống nhất.

3. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động

3.1. Giải pháp hoàn thiện việc xây dựng pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động

Thứ nhất, về làm rõ khái niệm tổ chức đại diện TTLĐ có quyền khởi kiện vụ án lao động. So sánh quy định khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015 dùng thuật ngữ “Tổ chức đại diện tập thể lao động” với quy định khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 dùng thuật ngữ “Tổ chức đại diện người lao động” là không đồng nhất.

Bên cạnh đó, BLTTDS năm 2015 xác định tư cách có quyền khởi kiện của tổ chức đại diện TTLĐ gồm: (i) đối với bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ thì làm đại diện theo pháp luật; (ii) đối với bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cá nhân NLĐ thì làm đại diện theo ủy quyền. Còn BLLĐ năm 2019 chỉ đưa ra khái niệm tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở và tổ chức của NLĐ tại doanh nghiệp. Tại khoản 2 Điều 11 Luật Công đoàn năm 2024 quy định về quyền, trách nhiệm của Công đoàn: “Đại diện cho tập thể người lao động thương lượng tập thể, ký kết và giám sát việc thực hiện thỏa ước lao động tập thể theo quy định của pháp luật về lao động. Chủ động thỏa thuận với người sử dụng lao động, tổ chức đại diện người sử dụng lao động hỗ trợ, thực hiện các chế độ, điều kiện thuận lợi hơn so với quy định của pháp luật về lao động”. Như vậy, Luật Công đoàn lại sử dụng thuật ngữ “Đại diện cho tập thể người lao động”. Do đó, cùng xác định tư cách của tổ chức đại diện cho tập thể NLĐ, nhưng mỗi luật và văn bản hướng dẫn lại dùng một thuật ngữ khác nhau. Việc lựa chọn các thuật ngữ “Tổ chức đại diện tập thể lao động” (khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015), “Tổ chức đại diện người lao động” (khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019) hay “Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động” (khoản 8 Điều 10 Luật Công đoàn năm 2012) cần nhất quán để người dân dễ nhận diện và dễ hiểu và áp dụng.

Do đó, tác giả đưa ra kiến nghị cần sửa đổi khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015 như sau: “Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động hoặc khi được người lao động ủy quyền theo quy định của pháp luật”.

Thứ hai, về mở rộng phạm vi quyền khởi kiện cho tổ chức đại diện TTLĐ. Tại khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 quy định: “Tổ chức đại diện tập thể lao động là người đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động bị xâm phạm; tổ chức đại diện tập thể lao động đại diện cho

người lao động khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền”. Tiếp đến, Điều 33 BLTTDS năm 2015 quy định những yêu cầu về lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án trong đó có: yêu cầu tuyên bố hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể vô hiệu; yêu cầu xét tính hợp pháp của cuộc đình công. Theo Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ, Công đoàn có quyền khởi kiện những tranh chấp về lao động, tranh chấp liên quan đến lao động thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án được quy định tại Điều 32 BLTTDS năm 2015. Ngoài ra, Công đoàn tham gia giải quyết các yêu cầu về lao động là việc lao động tại Điều 33 BLTTDS năm 2015.

Vì vậy, tác giả kiến nghị cần bổ sung khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 như sau: “Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động là người đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động khởi kiện vụ án lao động, yêu cầu giải quyết việc lao động và tham gia tố tụng tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động bị xâm phạm; tổ chức đại diện cho tập thể người lao động đại diện cho người lao động khởi kiện vụ án lao động, việc lao động và tham gia tố tụng khi được người lao động ủy quyền.”

Thứ ba, về phân cấp, phân quyền của tổ chức đại diện tập thể lao động có quyền khởi kiện vụ án lao động, có quyền yêu cầu giải quyết việc lao động. Theo Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ về quyền khởi kiện VALĐ gồm các cấp Công đoàn là Công đoàn cơ sở, Công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, Liên đoàn Lao động tỉnh, thành phố, Công đoàn ngành trung ương và tương đương, Công đoàn Tổng Công ty trực thuộc Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam đều có quyền khởi kiện tranh chấp VALĐ để bảo vệ để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ hoặc khi được NLĐ ủy quyền. Trong khi đó, khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015 chỉ nêu chung chung tổ chức đại diện TTLĐ có quyền khởi kiện VALĐ. Nay khoản 3 Điều 11 Luật Công đoàn năm 2024 đã ghi nhận quyền và trách nhiệm của Công đoàn: “Đại diện theo pháp luật cho tập thể người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của tập thể người lao động bị vi phạm. Đại diện theo ủy quyền của người lao động khởi kiện vụ việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động bị vi phạm, trừ trường hợp pháp luật về tố tụng có quy định khác”. Do đó, tác giả kiến nghị cần bổ sung khoản 2 Điều 187 BLTTDS năm 2015 cho phù hợp với Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ về phân cấp và thuật ngữ của Luật Công đoàn năm 2024 như sau: “Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động các cấp có quyền khởi kiện vụ án lao động, yêu cầu giải quyết việc lao động trong trường hợp cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động hoặc khi được người lao động ủy quyền theo quy định của pháp luật”.

Theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2020 thì: Nghiệp đoàn cơ sở tập hợp những người lao động tự do hợp pháp cùng ngành, nghề, theo địa bàn

hoặc theo đơn vị sử dụng lao động, được thành lập khi có từ năm đoàn viên công đoàn hoặc năm người lao động trở lên, có đơn tự nguyện gia nhập Công đoàn Việt Nam. Tại khoản 2 Điều 13 Điều lệ Công đoàn Việt Nam ban hành kèm theo Quyết định 174/QĐ-TLĐ, Mục 11.2 Hướng dẫn 03/HD-TLĐ trong số nhiệm vụ và quyền hạn của nghiệp đoàn cơ sở có: “Đại diện cho đoàn viên quan hệ với chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng, chăm lo, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của đoàn viên; tập hợp ý kiến, nguyện vọng của đoàn viên để tìm giải pháp hỗ trợ, giúp đỡ hoặc phản ánh, kiến nghị, đề nghị người có thẩm quyền giải quyết”. Khoản 3 Điều 4 Luật Công đoàn năm 2024 quy định: “Nghiệp đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, tập hợp những người làm việc không có quan hệ lao động, cùng ngành, nghề hoặc những người lao động đặc thù khác, được công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam”. Như vậy, Nghiệp đoàn cơ sở cũng giống như Công đoàn cơ sở là tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam, chỉ khác là Công đoàn cơ sở tập hợp đoàn viên công đoàn trong một hoặc một số cơ quan, tổ chức, doanh nghiệp, được công đoàn cấp trên công nhận theo quy định của pháp luật và Điều lệ Công đoàn Việt Nam. Tuy nhiên, pháp luật chưa có quy định cụ thể Nghiệp đoàn có phải là tổ chức đại diện cho tập thể người lao động. Do đó, tác giả kiến nghị cần bổ sung khoản 3 Điều 3 BLLĐ năm 2019 : “...; Tổ chức đại diện cho tập thể người lao động tại cơ sở bao gồm công đoàn cơ sở, nghiệp đoàn cơ sở và tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp”.

3.2. Giải pháp hoàn thiện áp dụng pháp luật về quyền khởi kiện vụ án lao động của tổ chức đại diện tập thể lao động

Theo quy định tại tiết 2.2 tiểu mục 2 Mục 1 Nghị quyết Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam nhiệm kỳ 2023 – 2028 đã nêu rõ các chỉ tiêu phấn đấu như sau: “Phấn đấu 90% trở lên số vụ việc về lao động khởi kiện tại tòa án được công đoàn hỗ trợ, tham gia tố tụng bảo vệ khi đoàn viên có yêu cầu”.¹¹ Như vậy, tại Nghị quyết Đại hội XIII Công đoàn Việt Nam đã quyết nghị: Chỉ tiêu phấn đấu trong nhiệm kỳ 2023–2028, có ít nhất 90 (%) số vụ việc về lao động khởi kiện tại Tòa án được công đoàn hỗ trợ, tham gia tố tụng bảo vệ khi đoàn viên có yêu cầu. Do đó, tiếp theo Hướng dẫn số 92/HD-TLĐ thì Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có hướng dẫn cụ thể hơn nữa về các nội dung sau:

Thứ nhất, về quyền khởi kiện của tổ chức đại diện tập thể lao động với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động. Mặc dù,

11 Võ Thị Mai Khanh, “Có ít nhất bao nhiêu phần trăm số vụ việc về lao động khởi kiện tại tòa án được công đoàn hỗ trợ, tham gia tố tụng bảo vệ theo chỉ tiêu phấn đấu trong nhiệm kỳ 2023–2028?”, *Thư viện pháp luật*, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat/ho-tro-phap-luat/co-it-nhat-bao-nhieu-phan-tram-so-vu-viec-ve-lao-dong-khoi-kien-tai-toa-an-duoc-cong-don-ho-tro-th-723123-154982.html>, truy cập ngày 19/5/2024

khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 quy định tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện theo pháp luật cho tập thể NLĐ có quyền khởi kiện VALĐ tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ bị xâm phạm. Nhưng thực tế, tổ chức đại diện TTLĐ là người đại diện theo pháp luật cho tập thể NLĐ có quyền khởi kiện việc lao động tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể NLĐ bị xâm phạm. Đồng thời, tổ chức đại diện TTLĐ tại cơ sở không chỉ có Công đoàn cơ sở mà còn có Nghiệp đoàn cơ sở (theo Điều lệ Công đoàn Việt Nam năm 2020) và tổ chức do NLĐ thành lập tại doanh nghiệp. Do đó, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có hướng dẫn: “Các tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam gồm: Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn cơ sở và tổ chức do NLĐ thành lập tại doanh nghiệp có quyền khởi kiện vụ án lao động tranh chấp về kinh phí công đoàn tại Tòa án; có quyền khởi kiện tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nếu được NLĐ ủy quyền; có quyền khởi kiện tranh chấp lao động tập thể về quyền tại Tòa án.”

Thứ hai, về quyền khởi kiện của tổ chức đại diện tập thể lao động với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi được ủy quyền. Khoản 2 Điều 189 BLTTDS năm 2015 thì cá nhân có quyền tự mình hoặc nhờ người khác làm hộ đơn khởi kiện. Tuy nhiên, việc ủy quyền làm đơn khởi kiện không được cho phép. Có nghĩa là đối với cá nhân NLĐ có đầy đủ năng lực hành vi TTDS họ có thể tự mình hoặc nhờ người khác làm hộ đơn khởi kiện VALĐ. Trong đơn khởi kiện, tên và địa chỉ nơi cư trú của người khởi kiện phải được ghi rõ. Ở phần cuối đơn, cá nhân NLĐ đó phải ký tên hoặc điểm chỉ để xác nhận việc đồng ý với nội dung đơn. Do đó, cá nhân NLĐ không thể ủy quyền khởi kiện cho tổ chức đại diện TTLĐ. Tại đoạn 2 khoản 3 Điều 85 BLTTDS năm 2015 quy định: “Trường hợp nhiều người lao động có cùng yêu cầu đối với người sử dụng lao động, trong cùng một doanh nghiệp, đơn vị thì họ được ủy quyền cho một đại diện của tổ chức đại diện tập thể lao động thay mặt họ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án”. Theo đó, nhiều NLĐ có thể ủy quyền cho tổ chức đại diện TTLĐ có quyền khởi kiện. Vì vậy, Tổng Liên đoàn Lao động Việt Nam cần có hướng dẫn đối với quyền khởi kiện của tổ chức đại diện TTLĐ với tư cách bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ khi được ủy quyền trong trường hợp: “Các tổ chức cơ sở của Công đoàn Việt Nam gồm: Công đoàn cơ sở, Nghiệp đoàn cơ sở và tổ chức do NLĐ thành lập tại doanh nghiệp có quyền khởi kiện vụ án lao động tranh chấp về kinh phí công đoàn tại Tòa án; có quyền khởi kiện tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án nếu được những NLĐ ủy quyền”.

Kết luận

BLTTDS năm 2015, BLLĐ năm 2019 và Luật Công đoàn năm 2024 đã ghi nhận và có những quy định về quyền khởi kiện của tổ chức đại diện

tập thể lao động. Tuy nhiên, khi áp dụng vào thực tiễn xét xử còn bộc lộ những bất cập gây khó khăn cho công tác giải quyết các tranh chấp, các yêu cầu về quan hệ lao động trong vụ án lao động và việc lao động. Quyền khởi kiện của tổ chức đại diện tập thể lao động là một quyền năng của tổ chức đại diện tập thể lao động trong tố tụng dân sự, quyền năng đó có thể đáp ứng được nhu cầu hội nhập kinh tế quốc tế ở Việt Nam hiện nay. Quyền khởi kiện của tổ chức đại diện tập thể lao động góp phần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của tập thể người lao động và bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động khi được ủy quyền. ●

Tài liệu tham khảo

- [1] Quyết định số 01/2018/QĐST- LĐ ngày 03/7/2018 của Tòa án nhân dân thành phố Sóc Trăng, tỉnh Sóc Trăng [trans: Decision No. 01/2018/QĐST-LĐ dated July 3, 2018 of the People's Court of Soc Trang city, Soc Trang province]
- [2] Quyết định số 01/2018/QĐ DS-ST ngày 5/01/2018 của Tòa án nhân dân huyện Tân Thành, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu [trans: Decision No. 01/2018/QĐ DS-ST dated January 5, 2018 of the People's Court of Tan Thanh district, Ba Ria - Vung Tau province]
- [3] Đào Mộng Điệp, “Các căn cứ phân loại đại diện lao động”, *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*, số 29, 2013 [trans: Dao Mong Diep, “Bases for classifying labor representatives”, *Hanoi National University Science Journal*, No. 29, 2013]
- [4] Nguyễn Thanh Huyền, “Bình luận một số quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở trong Bộ luật Lao động năm 2019”, *Tạp chí Nghề luật*, số 3/2020 [trans: Nguyen Thanh Huyen, “Commentary on some regulations on grassroots employee representative organizations in the 2019 Labor Code”, *Legal Profession Journal*, No. 3, 2020]
- [5] Đỗ Lâm, “Công đoàn giúp NLĐ thắng kiện, được bồi thường hơn 725 triệu đồng”, *Tạp chí Lao động và Công đoàn*, 2023 [trans: Do Lam, “Trade union helps employees win lawsuit, receive compensation of more than 725 million VND”, *Labor and Trade Union Journal*, 2023]
- [6] Liên đoàn Lao động TP.Hải Phòng, “Công đoàn và người lao động thắng kiện hơn 54 triệu đồng”, *Cổng thông tin điện tử Liên đoàn lao động Thành phố Hải Phòng*, 2019 [trans: Hai Phong City Labor Federation, “Trade union and employees win lawsuit of more than 54 million VND”, *Hai Phong City Labor Federation Electronic Information Portal*, 2019]
- [7] Hoàng Thị Minh, “Hiệu lực của thỏa ước lao động tập thể – Một số vấn đề lý luận và thực tiễn”, *Tạp chí Nhà nước và Pháp luật*, số 8, 2011 [trans: Hoang Thi Minh, “Effectiveness of collective labor agreements – Some theoretical and practical issues”, *Journal of State and Law*, No. 8, 2011]
- [8] Hoàng Thành – Nam Phương, “Hơn 100 người lao động khởi kiện Công ty Ô tô 1-5 ra tòa sau vì bị nợ lương, nợ bảo hiểm”, *Báo điện tử của Trung ương Hội Nông dân Việt Nam*, 2021 [trans: Hoang Thanh – Nam Phuong, “More than 100 employees sue 1-5 Auto Company in court later because of unpaid wages and insurance”, *Electronic Newspaper of the Central Committee of the Vietnam Farmers' Association*, 2021]
- [9] ILO, Tự do Hiệp hội – Bộ Tổng tập về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban ILO về Tự do hiệp hội được xuất bản lần đầu vào năm 1972 và được tái bản có sửa đổi 6 lần vào các năm 1972, 1976, 1986, 1996, 2006 và 2018. Bản tái bản năm 2006 được dịch bởi dịch giả Nguyễn Văn Bình và Phạm Thu Lan và bản quyền bản dịch tiếng Việt thuộc về Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội năm 2017 [trans: ILO, Freedom of Association – The Compendium of Principles and Decisions of the ILO Committee on Freedom of Association was first published in 1972 and republished with revisions six times in 1972, 1976, 1986, 1996, 2006 and 2018. The 2006 reprint was translated by translators Nguyen Van Binh and Pham Thu Lan and copyrighted. Vietnamese translation belongs to the Ministry of Labor, War Invalids and Social Affairs in 2017]