

DIỄN ÁN VỤ ÁN LAO ĐỘNG VỀ VIỆC SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG

CHỦ TỌA:

- Ông Nguyễn Đăng Trường, Chủ nhiệm Đoàn luật sư thành phố Hồ Chí Minh.
- Ông Jacques BOURDAIS, Chủ tịch Hiệp hội hợp tác pháp luật Pháp-Việt.

CÁC THUYẾT TRÌNH VIÊN:

- Ông Jean-Pierre FEYDEAU, Chánh Toà lao động, Toà phúc thẩm Paris.
- Ông RIBADEAU-DUMAS, Luật sư Đoàn luật sư Paris, thành viên Ban Chủ nhiệm Đoàn luật sư.
- Ông Jean-Noel BEAULIEU, luật sư Đoàn luật sư Nanterre, chuyên về luật lao động.



A. DIỄN ÁN SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÌ LÝ DO CÁ NHÂN

Các quy định cơ bản về tố tụng lao động, một ngành luật phát triển rất nhanh và có rất nhiều tranh chấp lao động xảy ra ở Pháp.

Ông FEYDEAU:

Trong hệ thống pháp luật Pháp, Toà lao động là một Toà án hết sức đặc biệt nếu so sánh với các Toà án khác như Toà dân sự vì Toà dân sự là Toà án có thẩm quyền xét xử chung.

Toà lao động của Toà phúc thẩm xét xử phúc thẩm các bản án, quyết định của Toà lao động sơ thẩm, còn gọi là Hội đồng hoà giải lao động. Toà lao động sơ thẩm có thành phần rất đặc biệt vì không có các thẩm phán chuyên nghiệp. Các thẩm phán của Toà lao động sơ thẩm là những thẩm phán do người sử dụng lao động hoặc người làm công ăn lương bầu ra. Cứ 5 năm một lần, việc bầu thẩm phán cho Toà lao động sơ thẩm lại được tổ chức, việc làm này có ý nghĩa quan trọng, đặc biệt là đối với công đoàn và người làm công ăn lương. Công đoàn và người làm công ăn lương giới thiệu các ứng cử viên và qua đó, có thể xác định được mức độ đại diện của mình tại Toà lao động. Trong hội đồng xét xử của Toà lao động sơ thẩm, có đại diện ngang số giữa người sử dụng lao động và người làm công ăn lương, thông thường gồm 2 người sử dụng lao động và 2 người làm công ăn lương. Điều này đặt ra một số khó khăn trong việc ra quyết định theo đa số. Nếu 2 người sử dụng lao động có quan điểm có lợi cho giới chủ và hai người làm công ăn lương có quan điểm có lợi cho phía người lao động thì khó có thể tìm được một giải pháp. Để khắc phục vướng mắc trong trường hợp này, pháp luật quy định các thành viên của Toà lao động sơ thẩm có thể yêu cầu sự can thiệp của một

thẩm phán chuyên nghiệp. Đó là một thẩm phán của Toà sơ thẩm thẩm quyền rộng và chịu trách nhiệm lựa chọn một giải pháp sau khi đã nghị án cùng với các thẩm phán không chuyên nghiệp. Theo những kết quả thống kê mới đây, chỉ có 10% các vụ kiện lao động phải yêu cầu thẩm phán chuyên nghiệp can thiệp, nghĩa là phần lớn các vụ kiện được giải quyết với hội đồng xét xử thông thường của Toà lao động sơ thẩm. Thẩm phán chuyên nghiệp chỉ can thiệp trong trường hợp việc ra quyết định của Toà lao động sơ thẩm gặp khó khăn nhưng khi vụ việc lên đến cấp phúc thẩm, thì chỉ do thẩm phán chuyên nghiệp giải quyết. Toà lao động của Toà phúc thẩm gồm 3 thẩm phán chuyên nghiệp xử phúc thẩm bản án, quyết định của Toà lao động sơ thẩm. Việc Hội đồng xét xử của Toà lao động sơ thẩm chỉ gồm các thẩm phán không chuyên đôi khi bị tranh cãi. Một số người đề xuất rằng bên cạnh các thẩm phán không chuyên, phải có sự tham gia thường trực của một thẩm phán chuyên nghiệp. Tuy nhiên, công đoàn rất bảo vệ chế độ các thẩm phán không chuyên nên cho tới nay, tình hình vẫn chưa có gì thay đổi.

Các đặc trưng của thủ tục tố tụng lao động

Đặc trưng cơ bản nhất là thủ tục tố tụng lao động là thủ tục tố tụng đơn giản so với tố tụng dân sự thông thường trước các Toà án Pháp. Nó đơn giản chủ yếu ở chỗ sự trợ giúp của luật sư tại phiên toà lao động không bắt buộc. Các bên có thể tự mình có mặt tại Toà lao động hoặc có thể yêu cầu sự trợ giúp của những người không phải là luật sư. Đặc biệt, người lao động là một bên trong vụ kiện thường được trợ giúp bởi các uỷ viên công đoàn. Công đoàn của người lao động thường chỉ định uỷ viên công đoàn trợ giúp cho người lao động tại phiên toà lao động.

Một nét độc đáo nữa của tố tụng lao động là thủ tục tố tụng lao động là thủ tục tố tụng bằng lời, nghĩa là trước khi mở phiên toà, không nhất thiết các bên phải trao đổi các hồ sơ, văn bản như trong vụ kiện dân sự. Các bên có thể có mặt tại phiên toà để trình bày các yêu cầu cũng như các lập luận của mình. Nhưng nhìn chung, luật sư và uỷ viên công đoàn thường có mặt tại Toà và rất hiếm khi các bên có mặt tại Toà một mình. Trên thực tế, đây là quyền lựa chọn của các bên nên thủ tục tố tụng lao động không tốn kém và do vậy, tạo thuận lợi cho người khiếu kiện tiến hành thủ tục tố tụng trước Toà lao động.

Một đặc trưng khác là các bên được triệu tập đến một phiên toà hoà giải trước khi mở phiên toà xét xử. Đây là nghĩa vụ hoà giải các bên.

Với các đặc trưng nêu trên, thủ tục tố tụng lao động là một thủ tục tố tụng nhanh. Phần lớn các vụ kiện mà Toà lao động giải quyết liên quan đến vấn đề lương của người lao động. Khi người lao động mất việc làm, bị sa thải, họ đòi được hưởng trợ cấp. Chính vì vậy, Toà lao động phải giải quyết vụ kiện căn cứ vào tính chất cấp dưỡng của những khoản trợ cấp mà người lao động yêu cầu được hưởng vì họ có thể bị mất việc làm và không có thu nhập. Do vậy, thủ tục tố tụng lao động phải là một thủ tục tố tụng đơn giản và nhanh chóng. Nhưng tiếc rằng những năm gần đây, Pháp gặp phải nhiều vấn đề về việc làm, số người thất nghiệp

tăng lên một cách đáng kể nên số lượng các vụ kiện lao động tăng nhanh. Về mặt hành chính, Pháp được chia thành khoảng gần 100 tỉnh và ở mỗi tỉnh, có thể có nhiều Tòa lao động sơ thẩm. Nếu tôi không nhầm, hiện nay, có khoảng 260 Tòa lao động sơ thẩm. Mỗi năm, các Tòa lao động này giải quyết khoảng 200.000 vụ kiện. Tất nhiên, về mặt địa lý, số lượng các vụ việc ở các nơi không như nhau nghĩa là ở các thành phố lớn, nơi có nhiều người lao động hơn cả thì Tòa án phải giải quyết nhiều vụ kiện hơn. Có rất nhiều vụ kiện lên đến Tòa phúc thẩm, rồi đến Tòa phá án. Tòa lao động của Tòa phá án là Tòa án tối cao của Pháp, giữ vai trò kiểm tra việc áp dụng pháp luật của Tòa phúc thẩm, mỗi năm giải quyết khoảng 6.000 vụ việc. Đây là những vụ việc phức tạp đặt ra rất nhiều khó khăn trong việc đảm bảo một thời hạn xét xử hợp lý. Cho đến nay, tại Tòa phúc thẩm Pa ri, lịch triệu tập các bên ra Tòa xét xử được ấn định đến tháng 9/2001 vì số thụ lý các vụ kiện đã kín cho tới tháng 9/2001, trong khi đó chỉ có 10 hội đồng xét xử các vụ kiện lao động, mỗi hội đồng có 3 thẩm phán của Tòa phúc thẩm làm việc thường trực tại Tòa lao động của Tòa phúc thẩm. Đây là một khó khăn lớn mà chúng tôi đang gặp phải, hơn nữa các vụ kiện lao động có ý nghĩa rất quan trọng đối với các bên khiếu kiện, đối với người làm công ăn lương vì nó liên quan đến vấn đề cấp dưỡng. Nhưng cho tới nay, chúng tôi vẫn chưa thực sự tìm thấy một giải pháp cho vấn đề này.

Câu hỏi:

Phương pháp nghị án của Tòa lao động sơ thẩm là như thế nào?

Ông RIBADEAU DUMAS:

Rất khó trả lời câu hỏi này vì thực ra, tôi chưa bao giờ tham gia vào một cuộc nghị án của Tòa lao động sơ thẩm vì như tôi đã nói, hội đồng xét xử của Tòa lao động sơ thẩm gồm 4 thẩm phán không chuyên. Do vậy, tôi không thể nói một cách cụ thể về phương pháp nghị án của Tòa lao động sơ thẩm. Tôi không không biết liệu có thực sự có sự khác biệt giữa thủ tục nghị án tập thể của các thẩm phán chuyên nghiệp với thủ tục nghị án của Tòa lao động sơ thẩm không.

Luật sư cũng có thể là thành viên của Tòa lao động sơ thẩm. Trong văn phòng luật sư của tôi ở Paris, có hai luật sư đồng thời là thành viên của Tòa lao động sơ thẩm. Tòa lao động sơ thẩm có nhiều ban khác nhau: Ban nông nghiệp, ở Paris, ban này không có nhiều việc lắm, Ban thương mại, Ban cán bộ, Ban công nghiệp, Ban các hoạt động khác, ban này giải quyết tất cả các vụ việc không thuộc thẩm quyền của các ban khác. Thẩm phán của các ban khác nhau có chuyên môn khác nhau. Ban cán bộ chỉ xét xử các vụ kiện liên quan đến các cán bộ, tức là những người làm công ăn lương lãnh đạo những người làm công ăn lương khác. Có những hội đồng xét xử làm việc rất tốt. Một số luật sư nói rằng chắc chắn sẽ là một sai lầm nếu họ giỏi hơn cả các thẩm phán chuyên nghiệp. Tuy nhiên, các hội đồng xét xử không được xác định trước mà được thành lập tùy thuộc vào quan hệ bạn bè, quan hệ cá nhân, công đoàn. Có những hội đồng xét xử rất giỏi, họ phân tích các sự việc và các quy

định pháp luật một cách tuyệt vời và đưa ra những quyết định rất thú vị. Dù bên thắng kiện hay bên thua kiện là ai thì bản thân quyết định đó có những căn cứ rất đáng chú ý. Bên cạnh đó, cũng có những hội đồng xét xử không gây được sự chú ý nhiều lắm và thường bị chi phối bởi sự phản ứng của bên người sử dụng lao động, hoặc bên người lao động, hoặc công đoàn và chỉ cần có một thành viên kiên quyết theo quan điểm của phía mình đại diện, ví dụ phía người sử dụng lao động và đồng thời, trong cùng hội đồng xét xử đó, thành viên đại diện cho người lao động cũng bảo vệ quan điểm của mình rất mạnh thì tình hình sẽ rất căng thẳng và thường nảy sinh tình trạng hai người bên này không chịu theo ý kiến của hai người bên kia. Khi sự bất đồng trong hội đồng xét xử trở nên rất căng thẳng thì thông thường, vụ kiện sẽ do một thẩm phán chuyên nghiệp giải quyết vì khi một bên phản bác một điều gì đó trong vụ kiện đầu tiên thì bên kia cũng sẽ phản bác điều tương tự trong vụ kiện tiếp theo. Hội đồng xét xử đưa ra quyết định một cách nhanh chóng. Nếu không có sự can thiệp của thẩm phán chuyên nghiệp phân định thắng thua thì quyết định của Tòa án thường dựa trên các sự việc nhiều hơn là các căn cứ pháp luật và nhìn chung, quyết định này không thú vị lắm dù thắng thua thuộc về bên nào. Đúng là tùy từng hội đồng xét xử của Tòa lao động sơ thẩm, mà các bên thường biện hộ trước Tòa chủ yếu dựa trên các sự việc, hiếm khi dựa trên các căn cứ pháp luật. Điều này không làm cho các thành viên của Tòa lao động thích thú. Các bên thường cố gắng biện hộ về mặt sự việc tốt nhất có thể để thuyết phục Tòa lao động cho mình thắng kiện.

Ở cấp phúc thẩm, hội đồng xét xử gồm các thẩm phán chuyên nghiệp, có kiến thức pháp lý sâu rộng hơn và có lẽ ít bị ảnh hưởng bởi các lập luận về mặt sự việc của các bên như tại phiên tòa lao động sơ thẩm. Trước các thẩm phán này, các bên có thể dễ dàng lập luận về mặt pháp luật hơn. Nếu lập luận về mặt pháp luật với hội đồng xét xử của Tòa lao động sơ thẩm thì hiếm khi có thể đạt được kết quả mong muốn. Nhưng ngược lại, trước Tòa phúc thẩm thì nếu lập luận về mặt pháp luật thì sẽ hiệu quả hơn rất nhiều. Thậm chí, các bên có cảm giác gần như chắc chắn rằng nếu lập luận về mặt pháp luật tại phiên tòa phúc thẩm thì sẽ gây được sự chú ý của hội đồng xét xử.

Ông BOURDAIS:

Như ông DUMAS đã nói, có hai luật sư trong văn phòng của ông là thành viên của Tòa lao động sơ thẩm. Các nguyên tắc nghề nghiệp của chúng tôi cấm luật sư được bào chữa trong trường hợp này. Nếu không sống ở Pháp thì khó có thể nhận thấy luật lao động và các Tòa lao động của Pháp chịu ảnh hưởng rất sâu sắc bởi các hoạt động của công đoàn và mặc dù đi theo chế độ kinh tế tự do, các hoạt động đấu tranh của công đoàn, sự xung đột về quyền lợi giữa công đoàn, giới chủ và người làm công ăn lương kéo theo những hệ quả nhất định đối với việc giải quyết một số loại vụ việc.

Câu hỏi:

Trong phiên toà xét xử, nếu các thành viên là đại diện của giới chủ và phía người lao động không thể thoả hiệp với nhau được về một kết luận chung thì ở các Toà lao động của Pháp, có áp dụng biện pháp biểu quyết không? Có lấy đa số để quyết định không?

Ông DUMAS:

Trong trường hợp có sự bất đồng giữa hai bên, nghĩa là hai thành viên đại diện cho người sử dụng lao động và hai thành viên đại diện cho người lao động đều kiên quyết theo quan điểm của phía mình và không thể đi đến một quyết định chung thì họ sẽ yêu cầu sự hỗ trợ của một thẩm phán chuyên nghiệp. Đây là một thẩm phán của Toà sơ thẩm thẩm quyền rộng nơi có trụ sở của Toà lao động. Thẩm phán chuyên nghiệp này sẽ là người quyết định bên nào đúng bên nào sai để giải quyết bất đồng.

Ông FEYDEAU:

Trên thực tế, khi hội đồng xét xử của Toà lao động rơi vào tình trạng có bất đồng giữa 4 thành viên của hội đồng, vụ việc được chuyển cho thẩm phán chuyên nghiệp giải quyết, nghĩa là sẽ không được giải quyết trong cùng phiên toà đó mà phải tổ chức một phiên toà khác và lần này, bên cạnh 4 thành viên của hội đồng xét xử không chuyên nghiệp, thẩm phán của Toà sơ thẩm thẩm quyền rộng nơi đặt trụ sở của Toà lao động sẽ giữ vai trò phân định xem bên nào đúng bên nào sai. Như vậy, các bên phải trình bày lại trước một hội đồng xét xử mới có sự tham gia của một thẩm phán chuyên nghiệp, vụ việc được thẩm cứu lại tại phiên toà mới và sau khi thẩm cứu lại vụ việc lần thứ hai, thẩm phán chuyên nghiệp sẽ kết luận nghiêng về quan điểm của phía nào và ra bản án, hoặc cho bên người sử dụng lao động hoặc cho bên người lao động thắng kiện.

Câu hỏi:

Theo luật lao động của Việt Nam hiện nay, tại cơ sở lao động có trên 10 lao động, phải có thoả ước lao động ký kết giữa người chủ và người thợ. Khi thoả ước này được ký kết, phải thành lập một hội đồng hoà giải cơ sở. Hội đồng hoà giải cơ sở này gồm đại diện cho chủ xí nghiệp, đại diện của bên công đoàn, đại diện của nhóm người thợ tại cơ sở đó. Những tranh chấp nảy sinh trước tiên được giải quyết ở Hội đồng hoà giải cơ sở. Vì vậy, chúng tôi thấy vai trò của Hội đồng hoà giải cơ sở thể hiện được một phần nào tính chất của Toà án lao động cấp cơ sở ở Pháp, đó là có đại diện của giới chủ và giới thợ. Số đại diện của giới chủ và giới thợ do hai bên thoả thuận chọn ra. Vì vậy, khi thành lập Hội đồng hoà giải cơ sở, số lượng hai bên thường tương đương với nhau, không bên nào có số đại diện nhiều hơn bên nào. Nếu Hội đồng hoà giải cơ sở không giải quyết được mâu thuẫn giữa giới chủ và giới thợ thì sẽ đưa vụ việc ra Phòng lao động của quận, huyện hoặc Toà án lao động giải quyết. Ngoài ra, nếu xí nghiệp có dưới 10 người lao động thì có thể giải quyết tranh chấp lao động tại hoà giải viên của Phòng lao động quận, huyện. Đây là một đặc trưng trong luật lao động của Việt Nam là có một hoà giải viên ở Phòng lao động cấp cơ sở. Hơn nữa, để bảo vệ quyền lợi của

người lao động, không nhất thiết phải qua Hội đồng hoà giải cơ sở mà bản thân người lao động có thể khiếu nại việc mình bị sa thải hoặc không được trả lương đầy đủ lên Toà lao động của quận, huyện. Đối với các xí nghiệp có nhân tố nước ngoài thì tranh chấp được giải quyết tại Toà lao động thành phố hoặc tỉnh. Cho tới nay, theo luật lao động của Pháp cũng như luật lao động của Việt Nam, khi xét xử, Toà án lao động thường có xu hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động hơn quyền lợi của giới chủ. Thực tiễn xét xử của Pháp có đi theo hướng này không? Vì qua kinh nghiệm của chúng tôi khi giải quyết các vụ án lao động, phía người lao động thường được bảo vệ đầy đủ hơn. Luật lao động Việt Nam thể hiện rất rõ yêu cầu phải bảo vệ người lao động nhiều hơn. Điều này khác với luật lao động của Mỹ vì ở Mỹ, người chủ có thể sa thải người lao động bất cứ lúc nào nếu trong hợp đồng lao động, hai bên thoả thuận người lao động có quyền huỷ bỏ hợp đồng bất cứ lúc nào, cũng tương tự, người sử dụng lao động có thể sa thải người lao động bất cứ lúc nào. Vì vậy, để giải quyết tình trạng kinh tế suy thoái hoặc các khó khăn kinh tế của cơ sở mình, người sử dụng lao động có thể dễ dàng sa thải người lao động. Trong khi đó, luật lao động Việt Nam không cho phép ký kết hợp đồng lao động với những điều khoản như vậy. Luật lao động của Pháp có cho phép hai bên ký kết hợp đồng lao động với những điều khoản như vậy không?

Ông BOURDAIS:

Đúng là nhìn chung, luật lao động bảo vệ quyền lợi của người lao động. Hiếm khi xảy ra trường hợp người sử dụng lao động bị buộc thôi việc. Vấn đề mà ông đưa ra là một vấn đề về mặt pháp luật, về mặt ý thức hệ. Theo quan điểm của chúng tôi về sự phát triển của pháp luật, vấn đề này sẽ không ngừng tiến triển và không có điểm kết. Một số người cho rằng luật lao động của Pháp là một cản trở đối với nền kinh tế, một số người khác lại cho rằng đó là một đối trọng cần thiết đối với chính sách tự do hoá kinh tế. Nếu ông đặt câu hỏi này với toàn thể nhân dân, kể cả với các luật gia thì họ sẽ cho ông một câu trả lời ít nhiều mang tính ý thức hệ.

Ông DUMAS:

Xét trên phương diện lịch sử, luật lao động của Pháp được xây dựng trên quan điểm bảo vệ quyền lợi của người lao động. Vào thời kỳ ban hành Bộ luật dân sự, chưa có chế định về hợp đồng lao động. Vào thời kỳ đó, có một loại hợp đồng gọi là hợp đồng thuê dịch vụ, đây là một trong những hợp đồng dân sự chịu sự điều chỉnh của những quy định áp dụng cho hợp đồng dân sự nói chung, được coi là những hợp đồng ký kết giữa các chủ thể trên nguyên tắc bình đẳng. Luật đầu tiên là Luật về lao động trẻ em được ban hành năm 1841 cấm lao động trẻ em dưới 8 tuổi và cho phép trẻ em dưới 12 tuổi làm việc với một số điều kiện về thời giờ làm việc. Luật này bảo vệ quyền lợi của người lao động, và trong suốt quá trình xây dựng pháp luật lao động sau đó, luật lao động đã có những bước phát triển quan trọng. Tất cả các đạo luật quan trọng trong lĩnh vực lao động đã được thông qua không chỉ trên tinh thần của các Chính phủ theo ý thức hệ của cánh hữu vì trên thực tế, có những thời kỳ chuyển đổi về mặt chính trị. Tôi chưa bao giờ thấy có những đạo luật được thông qua theo hướng bảo vệ quyền lợi của người lao động lại bị bãi bỏ để thiết lập một cơ chế bảo vệ yếu hơn,

ngay cả khi một đảng phái chính trị khác chiếm đa số ghế trong Quốc hội. Do vậy, tôi phải nói rằng luật lao động luôn bảo vệ quyền lợi của người lao động. Vấn đề đang được tranh cãi hiện nay là liệu chế độ bảo vệ người lao động như vậy có thái quá không và liệu về mặt kinh tế, việc quản lý của các doanh nghiệp có thể bị trì trệ bởi chế độ bảo vệ thái quá này trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế. Nhưng cũng phải nhận thấy rằng chế độ này thay đổi tùy từng thời kỳ. Về điểm này, tôi không chỉ nói đến các đạo luật mà còn có cả án lệ, nghĩa là sự giải thích pháp luật của thẩm phán, đặc biệt là sự áp dụng luật lao động của Toà lao động Toà phá án. Rõ ràng trong một chừng mực nhất định, thẩm phán có quyền tự do giải thích pháp luật. Chế độ bảo vệ quyền lợi của người lao động có thể thay đổi phụ thuộc vào hoàn cảnh kinh tế xã hội.

Ông FEYDEAU:

Thủ tục hoà giải

Ở Pháp, có hai giai đoạn tố tụng trước Toà lao động sơ thẩm. Giai đoạn đầu tiên là giai đoạn hoà giải. Có khoảng 1% các vụ việc được đưa ra hoà giải, nghĩa là rất ít khi phải tiến hành thủ tục hoà giải. Ngược lại, luật sư thường cố gắng hoà giải các bên tại văn phòng của mình, thủ tục này gọi là thủ tục dàn xếp để các bên có thể nhượng bộ được với nhau. Thủ tục hoà giải thường được tiến hành đối với các cán bộ, các công chức cấp cao.

Hơn nữa, do những ràng buộc về mặt thời gian cho việc giải quyết một số lượng rất lớn các tranh chấp lao động nên càng ngày người ta càng hay sử dụng biện pháp hoà giải.

Phần lớn các vụ việc mà Toà lao động sơ thẩm cũng như phúc thẩm phải giải quyết là các vụ việc về sa thải người lao động. 98% các vụ kiện liên quan đến việc sa thải người lao động vì lý do cá nhân hoặc vì lý do kinh tế.

Ông BEAULIEU:

Các quy định về sa thải người lao động vì lý do cá nhân, chủ yếu vì lỗi cá nhân của người lao động

Trong trường hợp người lao động phạm lỗi khi thực hiện hợp đồng, người sử dụng lao động có thể huỷ hợp đồng lao động, nghĩa là sa thải người lao động. Trong pháp luật và án lệ của Pháp, có quy định một thứ bậc các lỗi với nhiều loại lỗi khác nhau. Tùy vào từng loại lỗi mà người sử dụng lao động quyết định những hệ quả khác nhau của việc huỷ hợp đồng lao động và sa thải người phạm lỗi. Theo quan điểm truyền thống, có 3 loại lỗi. Loại thứ nhất là các lỗi nhẹ, nghĩa là các **lỗi ít nghiêm trọng**. Nếu người lao động phạm lỗi này thì người sử dụng lao động có thể huỷ hợp đồng lao động nhưng phải tuân thủ một số quy định sau. Thứ nhất, người sử dụng lao động phải tôn trọng **thời hạn thông báo trước**, nghĩa là không thể huỷ bỏ hợp đồng lao động ngay lập tức. Trong trường hợp người lao động phạm một lỗi nhẹ mà mức độ nghiêm trọng không đến mức buộc người sử dụng lao động phải huỷ hợp đồng ngay lập tức thì người lao động được hưởng một thời hạn trước khi rời khỏi doanh nghiệp.

Thời hạn thông báo trước này là từ khoảng 1 đến 3 tháng tùy từng trường hợp. Trong thời hạn này, người lao động vẫn tiếp tục làm việc trong doanh nghiệp, vẫn tiếp tục được trả lương. Nhưng trong chế độ làm việc của họ, có một số điều chỉnh nhất định, ví dụ họ có thể sử dụng một phần thời giờ làm việc của mình để tìm một công việc mới để làm sau khi bị sa thải. Lợi ích của thời hạn thông báo trước là tránh cho người lao động phải gánh chịu những hậu quả của việc hợp đồng bị huỷ bỏ một cách đột ngột, đồng thời tiếp tục trả lương cho họ vì tiền lương có ý nghĩa quan trọng đối với người lao động, nó đảm bảo nhu cầu cấp dưỡng cho họ, tạo điều kiện cho người lao động có thời gian tìm việc làm mới.

Khi sa thải người lao động phạm lỗi ít nghiêm trọng, nghĩa vụ thứ hai của người sử dụng lao động là phải trả cho người lao động một khoản trợ cấp đặc biệt, gọi là **tiền trợ cấp sa thải**. Nghĩa là khi sa thải người lao động, người sử dụng lao động bắt buộc phải trả cho người lao động bị sa thải một khoản trợ cấp. Khoản trợ cấp này được tính theo số năm công tác của người lao động trong doanh nghiệp. Nghĩa là nếu thâm niên công tác của người lao động càng lớn thì số tiền trợ cấp càng cao. Thời hạn thông báo trước và mức trợ cấp được xác định trong 3 nguồn quy phạm pháp luật chính. Đây chính là một điểm đặc thù của luật lao động của Pháp. Trước hết là các văn bản luật có phạm vi áp dụng chung, được áp dụng cho tất cả các hợp đồng lao động, không phụ thuộc vào tính chất của hợp đồng, vào loại hợp đồng. Thứ hai là thoả ước lao động tập thể. Thoả ước lao động tập thể trong pháp luật Pháp không có cùng tính chất như thoả ước lao động tập thể trong pháp luật Việt Nam. Trong pháp luật Pháp, thoả ước lao động tập thể là thoả thuận được ký kết trong khuôn khổ một loại lao động xác định, giữa đại diện của công đoàn của người sử dụng lao động và đại diện của công đoàn của người lao động. Thoả thuận này được soạn dưới hình thức một thoả ước. Trước tiên, thoả ước này có hiệu lực bắt buộc đối với tất cả các doanh nghiệp và người lao động trực thuộc các bên ký kết thoả ước. Sau đó, Bộ trưởng Bộ lao động và việc làm sẽ ra quyết định mở rộng phạm vi áp dụng của thoả ước và kể từ khi có quyết định này thì thoả ước lao động tập thể có hiệu lực bắt buộc đối với toàn bộ ngành nghề có liên quan. Ví dụ, có thoả ước lao động tập thể được áp dụng cho ngành cơ khí, có thoả ước được áp dụng cho ngành công nghiệp dươc phẩm, có thoả ước được áp dụng cho nghề luật sư... Nói chung, đối với mỗi loại hoạt động, đều có một thoả ước lao động tập thể. Thoạt đầu, đó chỉ là một thoả thuận ký giữa đại diện công đoàn của người sử dụng lao động và người lao động nhưng sau đó được mở rộng phạm vi áp dụng cho toàn bộ ngành nghề có liên quan theo quyết định của Bộ trưởng Bộ lao động và việc làm. Nguồn văn bản quy phạm pháp luật thứ ba là hợp đồng lao động. Điều gì sẽ xảy ra nếu các văn bản luật, thoả ước lao động tập thể và hợp đồng lao động có những quy định trái ngược nhau? Phải giải quyết thế nào sự mâu thuẫn giữa ba nguồn quy phạm pháp luật này? Về nguyên tắc, trong trường hợp này, phải lựa chọn một giải pháp có lợi nhất cho người lao động. Ví dụ, liên quan đến tiền trợ cấp sa thải, luật quy định tiền trợ cấp sa thải đối với người lao động có ít nhất 2 năm công tác được tính bằng 1/10 một tháng lương cho mỗi năm công tác. Cách tính rất đơn giản, tính số năm công tác của người lao động, rồi nhân số năm với 1/10 giá trị một tháng lương thì sẽ tính được số tiền trợ cấp sa thải mà người sử dụng lao động phải trả cho người lao động bị sa

thải do phạm lỗi ít nghiêm trọng. Nhưng thoả ước lao động tập thể có thể quy định một mức trợ cấp cao hơn mức luật định. Điều này rất hay xảy ra. Trong trường hợp người sử dụng lao động không tuân thủ nghĩa vụ trả tiền trợ cấp sa thải cho người lao động phạm lỗi ít nghiêm trọng thì sẽ không áp dụng quy định chung về 1/10 tháng lương tính theo số năm công tác mà sẽ áp dụng quy định của thoả ước lao động tập thể vì thoả ước lao động tập thể có lợi hơn cho người lao động. Như vậy, trong mọi trường hợp, phải lựa chọn giải pháp có lợi nhất cho người lao động.

Loại lỗi thứ hai là **lỗi nghiêm trọng**. Nếu người lao động phạm lỗi nghiêm trọng thì người sử dụng lao động có thể huỷ bỏ hợp đồng lao động ngay lập tức. Ngược với trường hợp người lao động phạm lỗi ít nghiêm trọng có thể được hưởng một thời hạn tìm việc làm mới, trong thời hạn đó hợp đồng lao động tiếp tục có hiệu lực, trong trường hợp phạm lỗi nghiêm trọng, hợp đồng lao động bị huỷ bỏ ngay lập tức, nghĩa là không có thời hạn thông báo trước, hợp đồng bị huỷ kể từ khi người lao động nhận quyết định sa thải. Đối với các lỗi nghiêm trọng, người lao động không được trả tiền trợ cấp sa thải.

Loại lỗi thứ ba là lỗi nặng. Lỗi nặng là **lỗi đặc biệt nghiêm trọng**. Chúng tôi đang có xu hướng quan niệm lỗi nặng là lỗi có tính chất như khinh tội, nghĩa là tất cả những lỗi có tính chất của một mức độ tội phạm hình sự là khinh tội. Ví dụ tội trộm cắp: người lao động ăn trộm các trang thiết bị của doanh nghiệp, hoặc người lao động lợi dụng chức vụ, quyền hạn của mình để chiếm đoạt tài sản của khách hàng, hành vi này thường xảy ra trong các công ty bảo hiểm, có những nhân viên của các công ty bảo hiểm lợi dụng những nhiệm vụ đặc biệt của mình để bán dịch vụ tài chính của mình, họ thường lợi dụng những người cao tuổi gửi tiền tiết kiệm để chiếm đoạt tài sản của họ. Đây là một lỗi đặc biệt nghiêm trọng, có thể buộc người phạm lỗi phải chịu các chế tài hình sự. Như vậy, lỗi đặc biệt nghiêm trọng kéo theo những hệ quả nghiêm trọng nhất đối với người lao động phạm lỗi, nghĩa là không được hưởng thời hạn thông báo trước, không được trả tiền trợ cấp sa thải, và ngoài ra, người sử dụng lao động không buộc phải thanh toán tiền nghỉ phép cho người lao động bị sa thải vì thông thường, người lao động được thanh toán tiền nghỉ phép khi hợp đồng lao động bị huỷ.

Lát nữa, chúng tôi sẽ diễn án một phiên toà lao động. Trong mọi trường hợp thực tế được giải quyết tại Toà lao động sơ thẩm cũng như Toà lao động phúc thẩm, người lao động luôn cố gắng làm giảm nhẹ nhất có thể những hậu quả do lỗi của họ gây ra, thậm chí để khẳng định họ không có lỗi về mặt pháp lý, nghĩa là không có đủ căn cứ xác thực và chính đáng để người sử dụng lao động huỷ bỏ hợp đồng lao động. Còn ngược lại, mục đích của người sử dụng lao động là làm tăng tính nghiêm trọng của lỗi, để làm giảm nhẹ nhất có thể tiền trợ cấp phải trả cho người lao động.

Câu hỏi:

Trường hợp người lao động làm lộ bí mật hoặc làm mất thanh danh của xí nghiệp thuộc loại lỗi nào ?

Ông BEAULIEU:

Theo tôi, hành vi làm lộ bí mật của xí nghiệp thuộc loại lỗi đặc biệt nghiêm trọng. Còn việc người lao động làm mất thanh danh của xí nghiệp thì tùy từng trường hợp sẽ đánh giá một cách khác nhau, có thể thuộc lỗi ít nghiêm trọng hoặc lỗi nghiêm trọng, tùy thuộc vào tính chất nghiêm trọng của hành vi làm mất thanh danh của xí nghiệp và những hậu quả mà hành vi đó gây ra.

Câu hỏi:

Căn cứ vào tiêu chuẩn nào để phân biệt 3 loại lỗi nói trên, ngoài tiêu chí về hậu quả xảy ra đối với doanh nghiệp?

Ông BEAULIEU:

Đây là toàn bộ vấn đề mà Toà án phải giải quyết trong quá trình xét xử một vụ kiện lao động. Mỗi người có một sự đánh giá riêng về hành vi lỗi. Thẩm phán là người có nhiệm vụ xác định xem lỗi đó mang tính chất của lỗi ít nghiêm trọng, lỗi nghiêm trọng hay lỗi đặc biệt nghiêm trọng. Tôi cho rằng về lỗi đặc biệt nghiêm trọng thì không phải tranh cãi nhiều lắm vì đặc trưng của lỗi đặc biệt nghiêm trọng là hành vi đặc biệt nghiêm trọng nhưng ngược lại, thường rất khó phân biệt giữa lỗi ít nghiêm trọng và lỗi nghiêm trọng và toàn bộ phiên toà lao động nhằm xác định lỗi của người lao động thuộc loại lỗi nào, lỗi ít nghiêm trọng hay lỗi nghiêm trọng thậm chí có cả khả năng không có lỗi. Mặc dù lỗi của người lao động có mức độ nghiêm trọng như thế nào thì luật đều buộc người sử dụng lao động chỉ được sa thải người lao động khi có **lý do xác thực và chính đáng**, đây là một nguyên tắc của việc sa thải người lao động, ngay cả khi sa thải người lao động vì một lỗi ít nghiêm trọng. Còn người lao động hoàn toàn có thể chứng minh rằng không có lý do xác thực và xác đáng, việc sa thải là một hành vi lạm dụng và trong trường hợp này, họ được hưởng những khoản trợ cấp cao hơn khoản trợ cấp sa thải thông thường.

Ông DUMAS:

Trong Bộ luật lao động, không có định nghĩa cụ thể về các loại lỗi, lỗi ít nghiêm trọng, lỗi nghiêm trọng và lỗi đặc biệt nghiêm trọng. Vấn đề này chủ yếu được giải quyết thông qua con đường án lệ. Các bản án, quyết định của Toà lao động sơ thẩm, Toà lao động của Toà phúc thẩm, đặc biệt là Toà lao động của Toà phá án đã chỉ ra cho thẩm phán các đường hướng trong việc xác định thế nào là lỗi ít nghiêm trọng, lỗi nghiêm trọng và lỗi đặc biệt nghiêm trọng. Vụ án lao động mà chúng tôi chọn để diễn án là một vụ án trong đó Toà án rất đắn đo không biết xác định có phải người lao động đã phạm lỗi nghiêm trọng, lỗi ít nghiêm trọng có lý do sa thải chính đáng hay đây là một trường hợp sa thải lạm dụng không có lý do xác thực và chính đáng. Các bên cố thuyết phục thẩm phán theo quan điểm của mình, người sử dụng lao động cố chứng minh đó là lỗi nghiêm trọng còn người lao động lại lập luận rằng việc sa thải là không có lý do xác thực và chính đáng. Tiêu chuẩn duy nhất để chúng tôi kết

luận việc sa thải là hợp lý, là phải có lý do xác thực và chính đáng. Lý do xác thực nghĩa là lý do đó phải tồn tại trên thực tế, có các chứng cứ đầy đủ. Nhưng để xác định thế nào là lý do chính đáng thì tế nhị hơn nhiều vì có người cho rằng lý do đó là chính đáng còn người khác lại không nghĩ như vậy. Đây chính là một vấn đề quan trọng để thẩm phán xem xét, đánh giá. Sau khi đã xác định có lý do xác thực và chính đáng và nếu vấn đề tiếp theo phải giải quyết là xét xem liệu đó có phải là lỗi nghiêm trọng không thì phải căn cứ vào một định nghĩa duy nhất được nêu trong các văn bản luật của Pháp là: **Lỗi nghiêm trọng là lỗi làm cho không thể tiếp tục hợp đồng lao động, nghĩa là không thể để cho người lao động phạm lỗi tiếp tục làm việc trong doanh nghiệp.** Các bạn thấy rằng định nghĩa này không thể giúp ích gì nhiều cho thẩm phán vì thẩm phán này có thể cho rằng hành vi phạm lỗi của người lao động làm cho hợp đồng lao động không thể tiếp tục nhưng thẩm phán khác có thể lại có nhận định khác.

Ông BEAULIEU:

Tóm lại, vấn đề đầu tiên thẩm phán phải xem xét khi giải quyết một vụ kiện về việc sa thải người lao động, là liệu việc sa thải có dựa trên một lý do xác thực và chính đáng không. Hai tiêu chí xác thực và chính đáng phải được hội đủ. Nếu không có lý do xác thực và chính đáng thì việc sa thải bị coi là có tính chất lạm dụng và do vậy, người lao động có quyền được bồi thường thiệt hại do hành vi sa thải có tính lạm dụng của người sử dụng lao động gây ra. Nếu thẩm phán kết luận quyết định sa thải có lý do xác thực và chính đáng thì phải xem xét lỗi của người lao động thuộc loại nào và tùy thuộc vào loại lỗi đã được xác định, thẩm phán quyết định hoặc không quyết định các khoản trợ cấp cho người lao động.

Phiên toà xét xử một vụ kiện lao động liên quan đến việc sa thải một người lao động vì lý do cá nhân, nghĩa là liên quan đến cá nhân người lao động.

Phiên toà xét xử bắt đầu bằng việc xem xét một bản báo cáo mà một thẩm phán đã thực hiện trước khi mở phiên toà. Báo cáo này tổng hợp tóm tắt các sự việc và các trình tự, thủ tục tố tụng. Vụ án lao động này có nội dung như sau.

Ngày 2/1/1991, ông AU đã được Công ty dịch vụ JC bổ nhiệm làm nhân viên kỹ thuật. Ông AU đã bị người sử dụng lao động sa thải ngày 24/3/1993 do ông AU đã phạm lỗi nghiêm trọng. Vì đây là trường hợp sa thải do phạm lỗi nghiêm trọng nên công ty không cho ông AU được hưởng những khoản trợ cấp cơ bản khi bị huỷ hợp đồng lao động. Những lý do sa thải ông AU là hai sự việc sau: ông AU đã viết lên hai chiếc xe của công ty và đã có những lời lăng nhục đối với đội trưởng của mình. Ông AU đã kiện quyết định sa thải ra Toà lao động sơ thẩm và yêu cầu Toà án kết luận rằng việc sa thải này có tính chất lạm dụng, nghĩa là không có lý do xác thực và chính đáng. Trên tinh thần đó, ông AU yêu cầu được bồi thường thiệt hại theo quy định của pháp luật do việc huỷ hợp đồng lao động không có căn cứ, đồng thời đòi được hưởng trợ cấp thôi việc, trợ cấp trong thời gian thông báo trước khi nghỉ việc mà người sử dụng lao động đã không trả cho ông với lý do ông đã phạm lỗi nghiêm trọng.

Ngày 27/9/1993, Toà lao động sơ thẩm đã ra bản án tuyên bố việc doanh nghiệp sa thải ông AU do lỗi nghiêm trọng là đúng và như vậy, bác yêu cầu của ông AU. Ông AU đã kháng cáo phúc thẩm quyết định của Toà sơ thẩm và tại phiên toà phúc thẩm, ông AU có luật sư đại diện là ông BEAULIEU.

Ông BEAULIEU:

Tôi là luật sư đại diện cho ông AU tại phiên toà phúc thẩm. Ông AU đã kháng cáo phúc thẩm bản án của Toà lao động sơ thẩm Véc xây vì Toà này kết luận rằng việc sa thải ông AU không chỉ có căn cứ theo đúng nguyên tắc mà còn cho rằng lỗi của ông AU là lỗi nghiêm trọng. Tôi xin nhắc lại một số sự việc chính.

Ngày 17/3/1993, ông AU có mặt ở một công trường của Công ty dịch vụ JC và đã viết chữ bằng bút sơn lên hai chiếc xe của công ty. Tôi xin nói rõ rằng những dòng chữ này hoàn toàn không có tính chất lăng mạ ai cả vì trên kính chắn gió của một trong hai chiếc xe, ông AU đã viết dòng chữ *Chúc mừng sinh nhật*, kèm theo tên của một trong số các đồng nghiệp của mình mà hôm đó đúng là sinh nhật của họ. Trên kính chắn gió của chiếc xe kia, ông AU cũng viết bằng bút sơn tên của một đồng nghiệp khác là người lái chiếc xe này. Các dòng chữ này có thể dễ dàng xoá được bằng dung dịch tẩy và không hề làm huỷ hoại hai chiếc xe của công ty. Sau cuộc họp ngày 22/3/1993, công ty đã ra quyết định sa thải ông AU và quyết định này nêu ra các sự việc sau. Tôi xin đọc nội dung ghi trong quyết định này:

Theo lập luận của ông, việc ông viết bằng bút sơn lên hai chiếc xe của công ty chỉ là một trò đùa. Ông đã cố tình làm hư hỏng xe của công ty. Chỉ những sự việc này đã đủ để công ty huỷ bỏ hợp đồng lao động của ông. Nhân viên kiểm tra của công ty đã có mặt khi các sự việc này xảy ra. Ngay lập tức, ông đã chỉ trích nhân viên kiểm tra. Ông đã bỏ qua những góp ý của nhân viên kiểm tra và thậm chí còn có những lời lẽ lăng nhục ông này.

Toà lao động sơ thẩm nhận định rằng về lý do thứ nhất, việc làm của ông AU không gây ra những hỏng hóc thực tế đối với xe của công ty nhưng hành vi này của ông AU là một lý do xác thực và chính đáng của quyết định sa thải. Toà lao động sơ thẩm coi đây là một lỗi ít nghiêm trọng. Ngược lại, về lý do thứ hai, Toà lao động sơ thẩm cho rằng những lời đe dọa của ông AU có tính chất của lỗi nghiêm trọng. Tôi sẽ phân tích lần lượt hai lý do nói trên.

Lý do thứ nhất

Toà lao động sơ thẩm cho rằng ông AU không cố tình làm hỏng xe của công ty vì ông AU chỉ viết bằng bút sơn lên kính chắn gió của xe và có thể dễ dàng lau sạch những dòng chữ đó mà không để lại vết bẩn gì cả. Nhưng Toà cho rằng sự việc này là một nguyên nhân chính đáng để công ty quyết định sa thải ông AU. Như vậy, Toà cho rằng lỗi này của ông AU thuộc loại lỗi ít nghiêm trọng. Tôi cho rằng về điểm này, Toà lao động sơ thẩm đã không lập luận đến cùng quan điểm của mình. Đã từ lâu, án lệ kết luận rằng để việc sa thải được coi là có lý do xác thực và chính đáng thì phải dựa trên một mức độ nghiêm trọng nhất định đủ để

không thể tiếp tục hợp đồng lao động mà không gây thiệt hại cho doanh nghiệp. Trong vụ việc mà chúng ta đang xem xét, việc ông AU viết lên xe chỉ là một trò đùa và các dòng chữ có thể dễ dàng xóa bỏ được, xe của công ty không hề bị hư hại, những lời lẽ của ông AU không hề có tính chất lăng nhục đối với cấp trên, cũng như đối với chính công ty thì rõ ràng, những hành vi đó của ông AU không thể bị coi là nghiêm trọng đến mức không thể tiếp tục hợp đồng lao động với ông AU và gây thiệt hại cho công ty. Trong vụ việc này, không hề xảy ra một hậu quả nào mà doanh nghiệp phải gánh chịu. Tuy nhiên, Tòa lao động sơ thẩm, khi cho rằng đó là lỗi ít nghiêm trọng, đã không theo đuổi đến cùng lập luận của mình nên tôi cho rằng lẽ ra Tòa phải kết luận rằng việc sa thải ông AU là không có lý do xác thực và chính đáng, ông AU không phạm lỗi gì trong quá trình thực hiện hợp đồng.

Lý do thứ hai

Toà lao động sơ thẩm cho rằng những lời đe dọa của ông AU thuộc loại lỗi nghiêm trọng. Tôi cho rằng thẩm phán Tòa sơ thẩm đã nhầm khi nhận định như vậy và đã làm thay đổi tính chất của lý do sa thải mà người sử dụng lao động đưa ra. Tôi xin nhắc lại trong quyết định sa thải, người sử dụng lao động đã không hề nói đến những lời đe dọa của ông AU mà chỉ nói rằng ông AU đã có những lời lẽ lăng nhục. Trong khi đó, các quy định về sa thải người lao động có một nguyên tắc cơ bản, đó là Tòa lao động sơ thẩm và phúc thẩm chỉ có quyền xem xét các sự việc được viện dẫn trong quyết định sa thải làm căn cứ cho việc sa thải, không một trường hợp nào được dựa vào các sự việc khác, ngay cả khi các sự việc đó là có thực. Như vậy, trong vụ việc này, Tòa án không thể xem xét lý do thứ hai vì quyết định sa thải chỉ viện dẫn những lời lẽ lăng nhục của ông AU. Tòa án phải xác định xem liệu ông AU đã có những lời lẽ lăng nhục đó không và liệu chỉ riêng những lời lẽ lăng nhục này đã đủ để được coi là có lý do xác thực và chính đáng cho việc sa thải. Về những hành vi lăng nhục, án lệ phát triển một cách liên tục. Lời lăng nhục, về bản chất, không là một nguyên nhân để sa thải người lao động. Lời lăng nhục phải được xem xét trong hoàn cảnh đương sự đã đưa ra lời lăng nhục đó. Rõ ràng là việc người lao động có lời lẽ lăng nhục trên công trường không thể có cùng tính chất và kéo theo những hậu quả tương tự như khi hành vi này xảy ra tại cuộc họp của Hội đồng quản trị. Trong trường hợp cụ thể của chúng ta, ngay cả khi ông AU đã có những lời lẽ có tính chất lăng nhục thì sự phản ứng của ông ta đối với góp ý của nhân viên kiểm tra cũng chỉ là một phản ứng hết sức con người xảy ra trên công trường, khi chỉ có mặt của nhân viên kiểm tra ở đó. Do vậy, mặc dù những lời lẽ của ông AU có thể bị coi là có tính chất lăng nhục thì cũng không thể là một lý do xác thực và chính đáng để bị sa thải.

Tóm lại, cả hai lý do mà người sử dụng lao động đưa ra đều không phải là những lý do xác thực và chính đáng. Việc sa thải ông AU không theo đúng nguyên tắc và rõ ràng mang tính chất lạm dụng. Chính vì vậy, ông AU có quyền được bồi thường thiệt hại do bị huỷ hợp đồng một cách lạm dụng. Tôi yêu cầu doanh nghiệp phải trả cho ông AU một khoản tiền là 63.000 Phờ-răng. Cũng tương tự, quyết định sa thải ông AU là không có căn cứ, không theo nguyên tắc, ông AU không phạm một lỗi nghiêm trọng nào, người sử dụng lao động lẽ ra phải tuân

thủ thời hạn thông báo trước khi sa thải nên thay mặt thân chủ, tôi yêu cầu doanh nghiệp phải trả cho thân chủ của tôi một khoản trợ cấp trong thời gian thông báo trước là 9.038 Phờ-răng. Nếu hợp đồng lao động được tiếp tục thực hiện trong thời hạn thông báo trước thì ông AU đã có thể được hưởng tiền nghỉ phép trong thời gian này, do vậy, tôi yêu cầu Toà án buộc doanh nghiệp phải trả cho ông AU 930 Phờ-răng tương đương với tiền nghỉ phép trong thời hạn thông báo trước. Cuối cùng, tôi cho rằng việc buộc ông AU phải trả tiền thù lao cho luật sư để bảo vệ các quyền lợi của mình là không hợp lý. Bộ luật tố tụng dân sự cho phép thẩm phán có quyền quyết định cho một bên khiếu kiện được trả một khoản tiền để chi trả một phần hoặc toàn bộ tiền thù lao mà bên này đã phải bỏ ra để đảm bảo việc bào chữa, nên tôi yêu cầu Toà án quyết định trả 7.838 FF cho ông AU theo quy định tại điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự mới.

Chủ tọa:

Toà cảm ơn luật sư BEAULIEU. Bây giờ, luật sư DUMAS đại diện cho công ty dịch vụ JC có quyền phát biểu.

Ông DUMAS:

Thưa Toà, trong vụ việc này, tôi là đại diện của Công ty dịch vụ JC. Tôi cho rằng luật sư của nguyên đơn có lý nhưng chỉ có lý về một điểm, đó là hoàn cảnh xảy ra sự việc là một yếu tố rất quan trọng. Nhưng luật sư của nguyên đơn đã không giải thích chức năng của Công ty JC. Tôi cho rằng vấn đề này cũng có ý nghĩa rất quan trọng đối với việc đánh giá lỗi đầu tiên của ông AU. Các vị biết rằng trên các đường phố ở Pa ri, có các thiết bị vệ sinh và các điểm dừng xe buýt. Các thiết bị vệ sinh và các điểm dừng xe buýt này phải được lau chùi thường xuyên. Công ty dịch vụ JC có chức năng lau chùi và bảo dưỡng các thiết bị và các trạm dừng này. Công ty này rất có uy tín vì công việc bảo dưỡng luôn được làm tốt và không hề gây ra bất cứ một sự lộn xộn nào. Danh tiếng của công ty là không thể chối cãi được. Ngoài ra, mỗi khi công ty tuyển một nhân viên nào đó, ví dụ ông AU được tuyển vào làm việc từ năm 1991, công ty sẽ cấp cho nhân viên mới đó một quyển sổ nhỏ và nói với họ rằng họ phải bảo dưỡng xe làm việc được công ty cấp, bảo đảm xe luôn được sạch sẽ cả bên trong lẫn bên ngoài trong mọi hoàn cảnh. Về điểm này, luật sư của nguyên đơn không hề nói đến và chúng ta có thể đoán được tại sao. Trên thực tế, ông AU đã viết lên xe của công ty, có vẻ như là để đùa thôi, nhưng ông AU đã thực hiện hành vi này trên đường phố Pa ri chứ không phải trong trụ sở của công ty và hành vi này đã làm phương hại đến danh tiếng của Công ty JC. Có một điều nữa mà luật sư của nguyên đơn không nói đến, đó là những lời lẽ lăng nhục của ông AU. Ông AU đã chửi cấp trên của mình là *đồ ngu, thằng đờng bóng*. Đây là một lời lăng nhục khá nghiêm trọng. Trong ngôn ngữ của Pháp, khi một người chửi cấp trên mình là *đồ ngu* thì thực sự là một lời lăng nhục. Khi xem xét các hành vi lỗi của ông AU là hành vi viết lên xe và những lời lăng nhục, Toà lao động sơ thẩm đã rất khôn khéo. Toà nhận định rằng việc viết lên xe không phải là một lỗi nghiêm trọng lắm nhưng là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải ông AU vì Công ty dịch vụ JC là một công ty làm chức năng lau chùi thì việc viết

bắn lên xe trong hoàn cảnh này là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải. Do vậy, đây không phải là một trò đùa như lời của ông AU mà là một hành vi có chủ định. Vì vậy, tôi cho rằng Toà phúc thẩm phải chấp nhận bản án sơ thẩm, nghĩa là phải kết luận rằng đây là một lý do xác thực và chính đáng và Toà phúc thẩm còn phải đi xa hơn, cụ thể là phải kết luận rằng trên thực tế, đây không chỉ là một lý do xác thực và chính đáng mà lỗi của ông AU còn là một lỗi nghiêm trọng căn cứ vào chức năng hoạt động của Công ty JC.

Về lỗi thứ hai, Toà lao động sơ thẩm cho rằng những lời đe dọa của ông AU thuộc loại lỗi nghiêm trọng. Quyết định sa thải ông AU nói đến những lời lẽ lăng nhục của ông AU chứ không nói đến lời đe dọa. Toà lao động sơ thẩm đã vượt quá phạm vi thẩm quyền xem xét của mình. Nhưng ở đây, tôi muốn lưu ý Toà phúc thẩm về vấn đề mà Toà phải xem xét, đó là những lời lăng nhục của ông AU. Trong hồ sơ của tôi, có báo cáo của cấp trên của ông AU. Trong báo cáo này, cấp trên của ông AU viết rõ rằng ông AU đã chửi cấp trên của mình là đồ ngu, đồ đồng bóng và dọa sẽ vả vỡ mồm của ông này. Vì sự đe dọa này không được nói đến trong quyết định sa thải nên tôi không bàn tới. Trái với những gì mà luật sư của nguyên đơn nói, không chỉ có cấp trên của ông AU làm chứng cho những lời lăng nhục của ông này mà còn có những người làm chứng khác. Tất nhiên, tôi không thể viện dẫn tất cả những người làm chứng nhưng trong hồ sơ của tôi, có một số giấy xác nhận được viết theo đúng những thể thức do luật định kèm theo bản sao chứng minh thư của người xác nhận. Các giấy xác nhận này đều nêu rõ rằng ông AU đã có những lời lăng nhục như vậy một cách công khai, điều này làm cho sự việc nghiêm trọng hơn. Hơn nữa, khi đọc bản án sơ thẩm, Toà có thể thấy rằng ông AU đã thừa nhận hành vi của mình. Việc Toà sơ thẩm ghi điều đó vào trong bản án có nghĩa là hành vi của ông AU là chắc chắn và không thể có nhầm lẫn.

Như vậy, các sự việc trên là xác thực vì có lời khai của người làm chứng, ông AU đã thừa nhận và các sự việc này là nghiêm trọng, ông AU đã viết bậy lên xe, đã lăng nhục cấp trên. Trong hồ sơ của tôi, có viện dẫn án lệ của Pháp về vấn đề này. Luật sư của nguyên đơn đã đưa ra một, hai quyết định của Toà án kết luận rằng những lời lăng nhục không phải là lỗi nghiêm trọng. Nhưng các vị thấy rằng trong hồ sơ của tôi, có một số quyết định mang tính nguyên tắc của Toà pháp án, kết luận rằng những lời lăng nhục cấu thành lỗi nghiêm trọng.

Với các lý do trên, tôi yêu cầu Toà những việc như sau. Theo tôi, Toà không phải giải quyết yêu cầu của ông AU về các khoản tiền trợ cấp rất không tương như luật sư của ông này đã trình bày. Toà chỉ phải kết luận rằng ông AU đã phạm những lỗi nghiêm trọng, liên quan đến Công ty dịch vụ vệ sinh JC. Trong trường hợp này, Toà không thể cho ông AU được hưởng các khoản trợ cấp như đã yêu cầu và Toà phải tuyên bố y án sơ thẩm mà ông AU đã kháng cáo.

Cuối cùng, luật sư của nguyên đơn đã đề cập đến vấn đề tù lao. Trên cơ sở bác yêu cầu của ông AU, tôi yêu cầu Toà buộc ông AU phải thanh toán cho tôi một phần tiền tù lao và phải trả một khoản tiền là 10.000 Phờ-răng không tính thuế cho Công ty dịch vụ JC.

Thưa Toà, với những lập luận như trên và bằng niềm tin của mình, tôi yêu cầu Toà tuyên bố y án sơ thẩm.

Chủ tọa:

Toà cảm ơn luật sư DUMAS. ở giai đoạn tranh luận này giữa các bên tại phiên toà phúc thẩm, Toà phải thông báo ngày ra quyết định. Toà sẽ nghị án trong khoảng 4, 5 tuần với 3 thẩm phán thành viên của Toà. Sau đó, một trong số 3 thẩm phán này sẽ viết bản án.

Toà xin nói rõ sau khi kết thúc cuộc tranh luận tại Toà, các bên phải nộp cho Toà hồ sơ lập luận của mình kèm theo các chứng từ làm căn cứ cho lập luận của mình. Trong quá trình nghị án, Toà sẽ xem xét các giấy tờ, tài liệu do các bên nộp, dù chỉ để thẩm tra xem tất cả những gì được nói tại cuộc tranh luận tại Toà có được trình bày rõ trong các giấy tờ, tài liệu đó không.

Trong lĩnh vực giải quyết các vụ kiện về sa thải người lao động vì lý do cá nhân như thế này, quan tâm đầu tiên của thẩm phán là phải xác định chính xác phạm vi của tranh chấp. Về điểm này, án lệ rất rõ ràng. Phạm vi của tranh chấp được giới hạn bởi quyết định sa thải. Như luật sư của các bên đã trình bày, khi xét xử, Toà án không thể đưa ra một bản án kết luận rằng ông AU đã phạm một lỗi nghiêm trọng dựa trên một nguyên nhân không được ghi trong quyết định sa thải. Quyết định sa thải xác định phạm vi của tranh chấp. Trong quyết định sa thải ông AU của Công ty dịch vụ JC, có nêu rõ việc kỷ luật ông AU liên quan đến sự việc ngày 17/3/1993. Quyết định này viết như sau:

Theo như ông trình bày, ông đã viết chơi lên trên kính chắn gió của hai chiếc xe của công ty bằng một loại sơn chống gỉ. Những hành vi này là không thể chấp nhận được. Ông đã cố tình làm hỏng thiết bị của công ty. Chỉ những hành vi này thôi đã đủ làm lý do để chúng tôi huỷ quan hệ hợp đồng với ông. Hơn nữa, nhân viên kiểm tra là cấp trên của ông đã có mặt khi ông thực hiện các hành vi nói trên và ngay lập tức đã khiển trách ông. Nhưng ông đã coi thường những góp ý của nhân viên kiểm tra và thậm chí còn có những lời lẽ lăng nhục nhân viên này.

Như vậy, quyết định sa thải ông AU đưa ra hai lý do. Lý do thứ nhất là ông AU đã làm hỏng thiết bị của công ty. Lý do thứ hai là ông AU đã có những lời lẽ lăng nhục nhân viên kiểm tra. Hai lý do này đã giới hạn phạm vi của tranh chấp. Vấn đề tiếp theo là phải xác định xem đây có phải là các lý do xác thực và chính đáng để sa thải ông AU không.

Về tính xác thực, Toà cho rằng không có vấn đề gì đặt ra vì ông AU không hề chối cãi việc mình đã viết lên xe của công ty và đã chửi nhân viên cấp trên là đồ ngu, đồ đồng bóng sau khi ông này có lời góp ý với ông AU. Do đó, có thể kết luận các lý do là xác thực. Về điểm này, tôi cho rằng không có gì phải bàn cãi mà vấn đề cần bàn cãi ở đây liên quan đến mức độ nghiêm trọng của lỗi của ông AU. Phải xác định xem lỗi đó có nghiêm trọng đến mức để không cho ông AU được hưởng bất cứ một khoản trợ cấp nào khi bị sa thải. Do vậy, thẩm

phán phải xem xét từng lý do một để xác định xem các lý do đó có chính đáng không và phải căn cứ vào các quyết định trước đây của Toà án đối với những vụ việc tương tự.

Về lý do thứ nhất: ông AU đã viết lên xe của hai đồng nghiệp của mình các dòng chữ *Chúc ngày lễ vui vẻ, Patrick* trên xe của Patrick (hôm đó là ngày sinh nhật của Patrick), và viết tên một đồng nghiệp là Victor lên chiếc xe kia. Luật sư DUMAS, đại diện cho người sử dụng lao động, đã nhấn mạnh đến việc ông AU có hành vi làm hư hỏng thiết bị của công ty, có thể làm ảnh hưởng xấu đến hình ảnh của công ty. Còn luật sư BEAULIEU, đại diện cho ông AU, chỉ lưu ý rằng hành vi của ông AU chỉ đơn giản là một trò đùa chứ không có ý khiêu khích gì cả. Căn cứ vào nội dung của các dòng chữ viết trên xe, tôi cho rằng việc nói đó chỉ là một trò đùa là có thể tin được vì các dòng chữ này không nhằm mục đích khiêu khích cấp trên mà chỉ để chúc mừng sinh nhật của một đồng nghiệp thì đây đúng là một trò đùa. Và trò đùa này không hề có ý lăng mạ đối với người sử dụng lao động. Luật sư của bị đơn nói rằng hành vi của ông AU làm hỏng xe của công ty và làm hại đến thanh danh của Công ty JC, đặc biệt vì đây là một công ty chuyên làm công tác lau rửa các thiết bị vệ sinh và công ty này thành công vì chất lượng dịch vụ vệ sinh của công ty rất hoàn hảo. Tôi cho rằng có thể chấp nhận lập luận này nhưng cũng có thể lật lại vì nếu có một chuyên gia về vệ sinh thì sẽ xác minh được vấn đề và dường như trong hồ sơ cũng chưa có ai phản bác rằng các dòng chữ này rất dễ xóa đi và nhân viên kiểm tra khi khiển trách ông AU hoàn toàn có thể yêu cầu ông AU lau những dòng chữ đó đi. Trong trường hợp này, không thể chấp nhận lập luận cho rằng những dòng chữ đó làm hư hỏng xe của công ty. Điều này làm giảm nhẹ mức độ nghiêm trọng của hành vi của ông AU.

Như vậy, có thể nhận định theo hai cách, hoặc lý do này là chính đáng hoặc không chính đáng, tùy thuộc vào việc chúng ta nhấn mạnh đến khía cạnh hành vi của ông AU phương hại đến hình ảnh của Công ty JC hoặc đến việc hành vi của ông AU không thực sự làm hỏng thiết bị của công ty và các dòng chữ này có thể dễ dàng lau sạch. Về lý do thứ nhất, Toà nghiêng về lập luận của nguyên đơn. Toà sẽ không ngạc nhiên nếu luật sư DUMAS chỉ trích Toà phúc thẩm Pa ri quá thiên vị nguyên đơn. Toà cho rằng lý do thứ nhất không phải là một lý do thực sự chính đáng để sa thải ông AU.

Lý do thứ hai tế nhị hơn: ông AU đã có những lời lẽ lăng nhục cấp trên. Như đã trình bày, chúng ta phải lưu ý rằng quyết định sa thải ông AU chỉ viện dẫn những lời lẽ lăng nhục. Sự việc mà Toà lao động sơ thẩm đã xem xét, đó là việc ông AU đe dọa vả vả mồm cấp trên, không thể được coi làm căn cứ cho việc sa thải ông AU. Về điểm này, Toà lao động sơ thẩm đã phạm sai lầm. Như vậy, chúng ta chỉ được xem xét những lời lăng nhục của ông AU, cụ thể là những ngôn từ mà ông AU đã sử dụng. Ông AU không chối cãi là đã sử dụng hai từ là *đồ ngu* và *đồ đồng bóng* để lăng nhục nhân viên kiểm tra. Toà cho rằng có thể loại bỏ từ *đồ đồng bóng* vì trong ngôn ngữ Pháp, từ này không mang tính chất như một lời lăng nhục. Vì nói một người nào đó là đồng bóng là nói đến một nét tính cách của người này. Một người đồng bóng là người hay thay đổi. Chính vì vậy, theo định nghĩa trong từ điển, từ *đồ đồng bóng* không thể được coi như một lời lăng nhục. Còn từ *đồ ngu* thì đúng là một lời lăng nhục.

Như vậy, vấn đề còn lại là xác định xem câu lăng nhục đồ ngu này có là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải ông AU không. Theo nguyên tắc mà án lệ đặt ra, có thể coi lời lăng nhục như một nguyên nhân xác thực và chính đáng, thậm chí đôi khi là một lỗi nghiêm trọng, nếu lặp đi lặp lại nhiều lần tại nơi công cộng, trước sự có mặt của nhân viên của công ty và có thể làm hại đến danh dự, quyền lãnh đạo của cấp trên trước nhân viên dưới quyền. Trong trường hợp chúng ta đang xem xét, ông AU đã phản ứng như vậy khi nhân viên kiểm tra góp ý rằng lẽ ra không nên viết những dòng chữ đó. Theo quan điểm của Toà, lời nói này của ông AU có tính chất như một lời lăng nhục. Toà không ủng hộ quan điểm của luật sư BEAULIEU khi luật sư nói rằng vì sự việc này xảy ra trên một công trường, giữa một công nhân và quản đốc nên có một sự tự do ngôn từ và tranh luận trên công trường có thể không giữ được sự bình tĩnh, lịch sự nên tình huống này giữa công nhân và quản đốc không thể so sánh với việc khi luật sư DUMAS góp ý với thư ký của mình thì thư ký lăng mạ luật sư là đồ ngu.

Trong vụ việc này, chúng ta có thể đặt giả thiết là nếu coi sự phản ứng của ông AU là sự phản ứng trong một hoàn cảnh tách biệt thì có thể theo ý kiến của luật sư BEAULIEU, nghĩa là phải xem xét sự việc trong từng hoàn cảnh cụ thể nên hành vi của ông AU không đủ nghiêm trọng để bị sa thải vì nó được thực hiện trong một hoàn cảnh biệt lập. Bản thân cá nhân tôi không đồng ý với ý kiến này vì hành vi lăng nhục của ông AU xảy ra sau khi có sự góp ý của cấp trên. Trong hoàn cảnh này, nếu như lúc này, tôi nói rằng hành vi đầu tiên của ông AU là viết chữ lên xe của công ty như một trò đùa không phải là một lý do thực sự chính đáng thì Toà cho rằng sự phản ứng với những lời lăng nhục sau đó của ông AU là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải ông AU, dù chưa thể kết luận rằng đây là một lỗi nghiêm trọng để không cho ông AU được hưởng một khoản trợ cấp nào khi bị sa thải (dường như trong vòng hai năm phục vụ công ty, ông AU chưa bao giờ bị cảnh cáo, bị khiển trách). Chính vì vậy, Toà cho rằng lời lăng nhục của ông AU không phải là một hành vi xử sự nghiêm trọng đến mức ông AU không thể được hưởng một khoản trợ cấp nào mà chỉ có thể coi là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải ông AU và kéo theo hệ quả là công ty phải trả cho ông AU tiền trợ cấp do hợp đồng lao động bị huỷ bỏ như luật sư BEAULIEU đã yêu cầu, cũng như trợ cấp trong thời hạn thông báo trước, trợ cấp nghỉ phép. Nhưng người sử dụng lao động không phải trả tiền bồi thường thiệt hại với lý do là đã huỷ hợp đồng lao động một cách lạm dụng vì chúng ta thừa nhận rằng việc sa thải ông AU là chính đáng.

Đó chính là quyết định mà Toà dự kiến. Tất nhiên, các vị có thể đưa ra bình luận về quyết định này. Tôi sẵn sàng trả lời mọi thắc mắc.

Tôi quên chưa nói đến một vấn đề có lẽ các luật sư rất quan tâm. Đó là điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự quy định bên thua kiện phải trả cho bên thắng kiện một khoản tiền gọi là tiền thù lao cho luật sư. Các thẩm phán chuyên nghiệp như chúng tôi cảm thấy hơi ngại khi phải xác định mức thù lao cho luật sư vì ở Pháp, không quy định một biểu giá tiền thù lao cho luật sư. Chính vì thế, chúng tôi thường quyết định một mức thù lao gần như nhau cho hầu hết

các trường hợp vì chúng tôi không biết được các bên đã phải bỏ ra chi phí thực sự là bao nhiêu.

Trong vụ việc này, có thể nói rằng tôi đã đáp ứng được phần nào mong muốn của bên kháng cáo phúc thẩm vì ở cấp sơ thẩm, Tòa lao động sơ thẩm đã bác mọi yêu cầu của họ. Còn ở phiên tòa phúc thẩm này, Tòa cho rằng ông AU không phạm lỗi nghiêm trọng mà chỉ nhận định hành vi của ông AU là một lý do xác thực và chính đáng để sa thải, ông AU phải được hưởng trợ cấp thôi việc. Như vậy, nguyên đơn hoàn toàn có lý do để kháng cáo phúc thẩm. Căn cứ vào điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự mới, bị đơn là Công ty dịch vụ JC phải trả cho nguyên đơn là ông AU một khoản tiền là 4.000 FF tương đương với khoản tiền thù lao để trả cho luật sư BEAULIEU.

Phần tranh luận

Câu hỏi:

Người làm công ăn lương trong trường hợp này là người lớn tuổi hay người trẻ tuổi vì nếu là người trẻ tuổi thì thẩm phán có thể châm chước những sai phạm của họ ?

Trả lời:

Tôi không cho rằng trong án lệ, có sự phân biệt về tuổi tác để đánh giá cách xử xử của người già và người trẻ. Tuy nhiên, chúng tôi căn cứ vào thâm niên công tác của người làm công ăn lương. Chúng tôi dễ châm chước cho những người đã công tác lâu năm trong doanh nghiệp và trước đây chưa hề bị kỷ luật. Còn đối với những người mới vào làm việc thì khó châm chước hơn.

Câu hỏi:

Ông AU, ông Victor và ông Patrick có phải là bạn của nhau không ? Tôi nghĩ rằng hành vi của ông AU là để đùa với hai người kia. Vậy, sự thân thiết giữa 3 người này là một tình tiết để xem xét lỗi của ông AU. Như vậy, phải căn cứ vào mối quan hệ giữa ông AU với ông Victor và ông Patrick chứ không phải với chủ của hai chiếc xe.

Trả lời:

Lập luận của ông có lý vì trong vụ việc này, hình như có nhiều công nhân cùng làm việc trên công trường đó. Tôi không biết trong hồ sơ có nói rõ quan hệ giữa những người này có phải là quan hệ bạn bè không nhưng rõ ràng họ là đồng nghiệp của nhau. Điều đó là lý do để giải thích về tính chất của những dòng chữ của ông AU viết lên trên xe của công ty, cụ thể là *Victor và Chúc sinh nhật vui vẻ, Patrick*. Trong hoàn cảnh này, những dòng chữ viết đó không thể nhằm vào công ty hay quản đốc, cấp trên mà nó được thực hiện trong quan hệ giữa những người đồng nghiệp và không có tính chất khiêu khích. Tôi cho rằng đây chính là một yếu tố làm giảm nhẹ tính nghiêm trọng của hành vi của ông AU.

Câu hỏi:

Khi ông AU viết tên hai người đồng nghiệp lên trên xe, ông ta chỉ nghĩ đó là một trò đùa chứ không dự tính trước những hậu quả của việc làm này. Xí nghiệp có thể kiện việc làm của ông AU gây thiệt hại cho xí nghiệp nhưng thẩm phán phải xem xét quan hệ nói trên và dựa trên tình tiết này, không thể coi lỗi của ông AU là lỗi nghiêm trọng.

Trả lời:

Toà đã xét xử theo hướng này. Chủ tọa phiên toà FEYDEAU đã kết luận lỗi thứ nhất của ông AU không bị coi là lý do xác thực và chính đáng để xí nghiệp sa thải ông AU. Toà chỉ giữ lại lý do thứ hai làm căn cứ chính đáng, đó là việc ông AU đã có những lời lẽ lăng nhục cấp trên.

Trong vụ việc này, tôi thấy có sự lợi dụng của xí nghiệp khi sa thải ông AU vì xí nghiệp thấy có lợi khi quyết định như vậy. Việc làm của ông AU không nghiêm trọng đến mức để bị sa thải và không được trả các khoản tiền trợ cấp. Thẩm phán phải xem xét khía cạnh này.

B. DIỄN ÁN SA THẢI NGƯỜI LAO ĐỘNG VÌ LÝ DO KINH TẾ

Ông RIBADEAU DUMAS

Tôi xin giới thiệu qua về thủ tục sa thải người lao động vì lý do kinh tế. ở Pháp, đây là một vấn đề tương đối phức tạp mà pháp luật và án lệ của Toà phúc thẩm cũng như Toà phá án có ý nghĩa đặc biệt quan trọng. Điều đầu tiên phải xét đến là định nghĩa thế nào về việc sa thải người lao động vì lý do kinh tế. Trái ngược với thủ tục chúng ta đã nghiên cứu hôm qua, thủ tục sa thải vì lý do kinh tế là một thủ tục không gắn với cá nhân người lao động. Nghĩa là người lao động bị sa thải không phải vì đã không hoàn thành nhiệm vụ được giao, đã có hành vi trộm cắp mà vì lý do kinh tế. Lý do kinh tế làm căn cứ để sa thải người lao động không có quan hệ gì với thái độ, cách xử sự của người lao động. Việc sa thải người lao động vì lý do kinh tế phải là hệ quả của việc huỷ bỏ vị trí công việc mà người lao động đang làm, hoặc do có sự chuyển đổi công việc đó, hoặc có sự thay đổi căn bản hợp đồng lao động của người lao động. Những lý do này phải xuất phát từ việc doanh nghiệp rơi vào tình trạng khó khăn về mặt kinh tế hoặc bị đảo lộn về mặt công nghệ. Đây là định nghĩa về thủ tục sa thải người lao động vì lý do kinh tế: một lý do không gắn với cá nhân người lao động, xuất phát từ sự xoá bỏ, chuyển đổi công việc, hoặc từ sự thay đổi căn bản hợp đồng lao động, do doanh nghiệp có khó khăn về mặt kinh tế hoặc bị đảo lộn về mặt công nghệ. Với định nghĩa như vậy, chúng ta phân biệt được 3 loại sa thải người lao động vì lý do kinh tế: sa thải cá nhân một người lao động, sa thải tập thể từ 2 đến 9 người lao động, sa thải tập thể rất nhiều người, từ 10 đến hàng trăm hoặc hàng nghìn người lao động hoặc thậm chí cao hơn nữa mà không xác định được con số cụ thể.

Sa thải cá nhân một người lao động

Thủ tục sa thải này tương đối giống như thủ tục sa thải người lao động vì lý do cá nhân. Có 5 trình tự. Trình tự thứ nhất rất quan trọng trong thủ tục sa thải người lao động vì lý do kinh tế, là trình tự sắp xếp lại công việc cho người lao động. Trong trường hợp người sử dụng lao động dự kiến sa thải người lao động, phải tiến hành một trình tự bắt buộc, đó là tìm kiếm khả năng sắp xếp lại công việc cho người lao động trong chính doanh nghiệp của mình.

Nếu doanh nghiệp thuộc một tập đoàn lớn trên phạm vi quốc gia cũng như quốc tế thì người sử dụng lao động phải tìm kiếm công việc phù hợp để bố trí cho người lao động trong phạm vi tập đoàn đó, không nhất thiết công việc này phải giống hệt như công việc cũ của người lao động nhưng có thể là một công việc tương tự, có thể không tốt bằng công việc cũ kể cả về mặt chuyên môn cũng như về tiền lương nhưng trong mọi trường hợp, doanh nghiệp có nhiệm vụ tìm kiếm công việc khác để bố trí cho người lao động bị sa thải vì lý do kinh tế. Doanh nghiệp phải chứng minh đã tuân thủ nghĩa vụ này. Trong cuộc tranh luận tại phiên toà, các bên tranh cãi nhau về điểm này, doanh nghiệp phải chứng minh rằng trên thực tế đã tìm kiếm công việc mới để sắp xếp lại lao động chứ không thể chỉ hỏi trưởng phòng nhân sự một câu đơn giản là có công việc gì để bố trí lại cho bà A hiện đang làm thư ký hay không,

mà phải cung cấp các giấy tờ, tài liệu để làm bằng chứng cho việc đã yêu cầu tìm kiếm một công việc để sắp xếp cho người lao động ở quy mô doanh nghiệp cũng như ở quy mô tập đoàn.

Sau trình tự tìm kiếm công việc mới để sắp xếp lại cho người lao động (lúc này, người sử dụng lao động vẫn chưa ra quyết định sa thải, vì luật quy định lúc này, người sử dụng lao động mới chỉ có dự kiến sa thải người lao động), người sử dụng lao động phải triệu tập người lao động đến một cuộc họp sơ bộ. Đây là một nghĩa vụ theo luật định của người sử dụng lao động.

Trình tự thứ ba là cuộc họp sơ bộ giữa người sử dụng lao động và người lao động. Người sử dụng lao động dự kiến sa thải người lao động nên phải cho người lao động biết những lý do của việc sa thải. Thông thường, người lao động trả lời rằng họ chưa sẵn sàng để chuẩn bị trước quyết định sa thải vì lý do kinh tế của doanh nghiệp. Người lao động có thể đến hoặc không đến dự cuộc họp sơ bộ. Ngay cả khi người lao động không có mặt tại cuộc họp này thì các trình tự tiếp theo vẫn phải được tiến hành.

Tại cuộc họp sơ bộ, người sử dụng lao động còn có nghĩa vụ, đây là một điểm độc đáo so với thủ tục sa thải người lao động vì lý do cá nhân, đề xuất ký với người lao động một thoả thuận chuyển đổi. Để giảm tỷ lệ người thất nghiệp ở Pháp, pháp luật buộc người sử dụng lao động phải đề xuất với người lao động phương án thay đổi nghề nghiệp. Ví dụ, nếu người lao động đang làm nghề chế tạo hoặc bảo dưỡng các thiết bị sưởi ấm thì người sử dụng lao động có thể đề xuất với họ phương án chuyển sang nghề làm bánh mì. Đây là một ví dụ hơi thái quá nhưng để nói rằng người sử dụng lao động có nghĩa vụ đề xuất ký với người lao động thoả thuận chuyển nghề. Người lao động có thể được đào tạo lại để chuyển sang làm một nghề khác. Trước đề xuất của người sử dụng lao động, có hai khả năng xảy ra: người lao động chấp nhận hoặc từ chối. Nếu người lao động chấp nhận ký thoả thuận chuyển nghề thì sẽ rời khỏi doanh nghiệp. Pháp luật quy định trường hợp này sẽ không gọi là sa thải nữa mà là chấm dứt hợp đồng lao động theo thoả thuận chung. Người lao động được gửi đi đào tạo và chi phí đào tạo do doanh nghiệp và cơ quan bảo hiểm thất nghiệp ASSEDIC chịu. Kết quả thu được trong những năm gần đây không cao lắm và nhìn chung, không đáp ứng được mong muốn của Chính phủ. Người lao động có thể từ chối ký thoả thuận chuyển nghề. Phần lớn các trường hợp xảy ra theo hướng này. Lúc đó, người sử dụng lao động sẽ gửi cho người lao động văn bản thông báo chính thức quyết định sa thải. Như vậy, đến lúc này người sử dụng lao động mới ra quyết định sa thải sau khi đã nghe ý kiến của người lao động tại cuộc họp sơ bộ. Quyết định sa thải phải nêu lý do, người sử dụng lao động phải nêu những khó khăn kinh tế mà doanh nghiệp gặp phải và những lý do buộc phải xoá bỏ công việc của người lao động. Đây là một nghĩa vụ mà pháp luật quy định đối với người sử dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động không tuân thủ nghĩa vụ này thì quyết định sa thải sẽ bị coi là không chính đáng.

Một điểm đặc biệt nữa trong thủ tục sa thải là người sử dụng lao động có nghĩa vụ nêu rõ chế độ ưu tiên tuyển dụng lại của doanh nghiệp, nghĩa là trong quyết định sa thải, người sử dụng lao động phải nêu rõ người lao động có thể cho doanh nghiệp biết họ muốn được thông báo về những công việc còn trống hoặc có thể sẽ trống trong doanh nghiệp trong vòng một năm kể từ ngày bị sa thải. Điều đó có nghĩa là người sử dụng lao động phải đưa ra đề xuất tuyển dụng lại với người lao động. Người lao động có thể chấp thuận hoặc từ chối. Nếu người lao động từ chối thì người sử dụng lao động không phải thông báo những công việc đó cho người lao động biết còn nếu người lao động chấp thuận đề xuất của doanh nghiệp thì doanh nghiệp phải có nghĩa vụ đề xuất với người lao động những công việc tương tự như công việc trước đây của người lao động.

Trình tự cuối cùng của thủ tục sa thải một cá nhân người lao động vì lý do kinh tế là người sử dụng lao động phải gửi thông báo cho cơ quan quản lý hành chính của mình. Người sử dụng lao động chỉ phải thông báo chứ không phải lấy ý kiến cho phép của cơ quan quản lý hành chính.

Sa thải tập thể người lao động từ 2 đến 9 người

Nhìn chung, thủ tục sa thải này cũng tương tự như thủ tục nói trên, trừ trình tự đầu tiên. Trong thủ tục sa thải một số người lao động, người sử dụng lao động có nghĩa vụ thông báo và tham khảo ý kiến của những người đại diện của người lao động. ở Pháp, nếu doanh nghiệp có từ một số lượng người lao động nhất định, phải bầu ra những người đại diện cho tập thể người lao động. Người sử dụng lao động nếu có ý định sa thải từ 2 đến 9 người thì phải thông báo cho đại diện của người lao động, nghĩa là phải thông báo bằng văn bản cho họ mọi thông tin, đặc biệt là những khó khăn về kinh tế của doanh nghiệp, về những lý do của việc sa thải người lao động, về số người lao động dự kiến sa thải, về lịch trình thực hiện việc sa thải và về một vấn đề nữa đặc biệt quan trọng làm phát sinh rất nhiều tranh chấp trước Tòa, đó là thứ tự sa thải. Trong một doanh nghiệp có 500 người lao động, trong đó 45 người là thư ký và doanh nghiệp dự kiến sa thải 9 thư ký, thì doanh nghiệp phải lựa chọn những người nào đây ? Doanh nghiệp có nhiều khả năng để lựa chọn. Khi nghiên cứu luật so sánh, chúng ta thấy rằng ở một số nước, người ta áp dụng nguyên tắc là người nào mới vào làm thì sẽ bị cho thôi việc trước. Pháp không theo nguyên tắc này. Cách giải quyết của Pháp phức tạp hơn, đó là quy định, nhưng tất nhiên không thể quy định tất cả, các tiêu chí để xác định thứ tự sa thải. Pháp luật quy định người sử dụng lao động phải tính đến gánh nặng gia đình của người lao động, cụ thể là số con, đã có gia đình chưa. Người sử dụng lao động cũng phải căn cứ vào thâm niên công tác của người lao động. Người nào có càng nhiều năm công tác thì càng có cơ hội được giữ lại doanh nghiệp. Người sử dụng lao động cũng phải tính đến hoàn cảnh của những người lao động đang gặp khó khăn, đặc biệt là người tàn tật. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào năng lực nghề nghiệp của mỗi người. Tiêu chí này thường được xét đến đầu tiên. Tuy nhiên, những tiêu chí như tôi giới thiệu không được xem xét theo một trật tự nhất định, pháp luật không thừa nhận những tiêu chí này quan trọng hơn những tiêu chí kia mà chính người sử dụng lao động sẽ xác định thứ bậc quan trọng

giữa các tiêu chí. Người sử dụng lao động lập một bảng các tiêu chí theo thang điểm nhất định và phải thông báo cho đại diện của người lao động biết, rồi sau đó sẽ tính điểm của từng người.

Các tiêu chí này là những tiêu chí theo quy định của pháp luật. Người sử dụng lao động phải căn cứ vào những tiêu chí đó để quyết định sa thải những người nào, ngoài ra có thể tính đến những tiêu chí khác sau khi đã trao đổi với đại diện của người lao động, ví dụ tiêu chí về khoảng cách giữa nơi làm việc với nơi ở của người lao động, tiêu chí về sự linh hoạt của người lao động, ví dụ khả năng thích ứng với sự thay đổi địa điểm làm việc. Nếu không tuân thủ thứ tự sa thải này thì người sử dụng lao động có thể sẽ gặp một số khó khăn khi bị kiện ra Tòa vì nó kéo theo hậu quả là việc sa thải sẽ bị coi là không hợp pháp, không có căn cứ, điều này không nhất thiết phải giống như việc sa thải không có lý do xác thực và chính đáng. Khi người sử dụng lao động thông báo cho đại diện của người lao động thì phải lấy ý kiến tham khảo của đại diện của người lao động, nhưng đây chỉ là ý kiến thông thường chứ không phải lấy ý kiến cho phép để tiến hành những trình tự tiếp theo. Không cần thiết phải nói với các bạn rằng trong đại đa số các trường hợp, ý kiến của đại diện người lao động là ý kiến phản bác. Nhưng vì đây chỉ là ý kiến tham khảo nên người sử dụng lao động có thể không theo ý kiến đó. Và người sử dụng lao động thường làm như vậy.

Sau khi có ý kiến của đại diện của người lao động, phải tiến hành trình tự tiếp theo tương tự như trong thủ tục sa thải một cá nhân người lao động, đó là triệu tập người lao động đến một cuộc họp sơ bộ và sau đó là trao quyết định sa thải, thông báo cho cơ quan quản lý hành chính.

Sa thải tập thể người lao động từ 10 người trở lên

Thủ tục này được quy định rất chặt chẽ nhưng các Tòa án vẫn tìm được những khoảng trống tự do, căn cứ vào những chi tiết rất nhỏ, để đưa ra những quyết định rất quan trọng, liên quan đến hàng trăm người lao động và có nhiều trường hợp, Tòa án đã tuyên bố huỷ quyết định sa thải của doanh nghiệp đối với hàng trăm người lao động và khôi phục lại tình trạng ban đầu như trước khi chưa có quyết định sa thải và điều đó đã kéo theo những khó khăn lớn. ở Pháp, chúng tôi không có thói quen khiếu nại các quyết định và có thể đôi khi các luật gia lỗi lạc của Tòa pháp án không thấy hết được những khó khăn về mặt thực tiễn khi huỷ một số quyết định sa thải.

Trước hết, thủ tục sa thải tập thể từ 10 người lao động trở lên là một thủ tục ban đầu. Chúng tôi có một câu ngạn ngữ là *phòng bệnh hơn chữa bệnh*, cần phải dự tính trước các sự kiện hơn là gánh chịu hậu quả xảy ra. Trên tinh thần đó, doanh nghiệp có ít nhất hai khả năng.

Pháp luật quy định người sử dụng lao động có nghĩa vụ trao đổi ít nhất mỗi năm một lần với đại diện của người lao động về vấn đề việc làm trong năm vừa qua và năm tiếp theo. Nhân

dịp này, hai bên có thể điều chỉnh một số vấn đề về giờ làm thêm, hợp đồng lao động có thời hạn, có thể huỷ bỏ chế độ làm việc vô thời hạn.

Một nghĩa vụ nữa pháp luật quy định đối với người sử dụng lao động là phải tạo điều kiện cho người lao động thích nghi được với những thay đổi trong công việc của mình. Ví dụ, vào thời điểm tin học hoá doanh nghiệp, một đội ngũ thư ký đang làm việc trên máy chữ phải được đào tạo để sử dụng máy vi tính. Người sử dụng lao động có nghĩa vụ đào tạo các thư ký để sử dụng công nghệ tin học mới. Người sử dụng lao động không thể sa thải nhân viên nếu trước đó chưa tổ chức đào tạo họ.

Đó là hai biện pháp mà người sử dụng lao động phải áp dụng một cách thường xuyên để tránh việc sa thải một số lượng lớn nhân viên. Nếu đã quá muộn để tiên liệu trước khi ra quyết định thì buộc phải giải quyết tình huống xảy ra. Để làm việc này, giai đoạn đầu tiên là người sử dụng lao động phải tham khảo ý kiến của đại diện của người lao động. Trình tự tham khảo ý kiến này tương đối phức tạp. Người sử dụng lao động phải triệu tập nhiều cuộc họp với đại diện người lao động để cho họ xem những tài liệu cần thiết, để họ hiểu được tình hình kinh tế khó khăn của doanh nghiệp. Như vậy, đại diện của người lao động được xem một số tài liệu, các thông tin kỹ thuật, các số liệu của doanh nghiệp nhưng khi đọc những tài liệu, thông tin này, họ thường không hiểu gì nhiều lắm vì nhiều khi, người sử dụng lao động đưa ra những thông tin rất phức tạp hoặc không đầy đủ. Các nhà làm luật đã chú ý đến chiến thuật này của người sử dụng lao động và đã thông qua một đạo luật trong đó quy định đại diện của người lao động có thể yêu cầu sự trợ giúp của một chuyên viên kế toán, là người hiểu rất rõ về các số liệu, cơ chế vận hành của doanh nghiệp. Nhưng chi phí cho việc này thường rất đắt. Chuyên viên kế toán tiếp nhận các tài liệu do người sử dụng lao động cung cấp, nghiên cứu bằng những kiến thức riêng của mình và thậm chí có thể yêu cầu người sử dụng lao động cung cấp thêm một số tài liệu mới. Sau đó, chuyên viên kế toán làm báo cáo để giải thích các lý do dẫn đến việc sa thải và đề xuất các giải pháp khác ngoài phương án sa thải người lao động, nếu có. Như vậy, sự can thiệp của đại diện người lao động là rất quan trọng.

Một cơ quan khác cũng có quyền can thiệp mạnh vào thủ tục giải quyết sa thải người lao động, là cơ quan quản lý hành chính, cụ thể là thanh tra viên lao động. Thanh tra viên lao động chịu trách nhiệm kiểm tra tính hợp thức của các trình tự, thủ tục, kiểm tra xem người sử dụng lao động có thực hiện tất cả các trình tự quy định không, xem người sử dụng lao động có cố tình hay vô tình bỏ qua một trình tự nào không. Thanh tra viên lao động phải thẩm tra tính thực tế của phương án giải quyết lao động của doanh nghiệp, nghĩa là có quyền yêu cầu điều chỉnh lại phương án này. Kết thúc quá trình thanh tra, thanh tra viên lao động phải làm một bản báo cáo. Nếu báo cáo này mang nội dung tích cực thì sẽ có lợi cho người sử dụng lao động còn nếu tiêu cực thì sẽ đặt ra nhiều khó khăn cho người sử dụng lao động. Như vậy, thanh tra viên lao động giữ vai trò quan trọng trong thủ tục giải quyết sa thải người lao động. Thanh tra viên có quyền yêu cầu người sử dụng lao động điều chỉnh, hoàn thiện các phương án của mình và người sử dụng lao động biết rằng nếu không đáp ứng được các

yêu cầu đó thì báo cáo của thanh tra viên sẽ bất lợi cho mình. Nếu người sử dụng lao động không muốn thay đổi kế hoạch của mình thì thanh tra viên lao động có thể nhờ Tòa án can thiệp để buộc người sử dụng lao động phải cải thiện tình hình vì lợi ích cho người lao động.

Sau trình tự tham vấn đại diện của người lao động, trình tự thanh tra của thanh tra viên lao động, thủ tục giải quyết sa thải từ 10 người lao động trở lên được tiếp tục theo những trình tự thông thường và sau đó là thông báo quyết định sa thải đến từng cá nhân người lao động, tương tự như thủ tục sa thải một người lao động và thủ tục sa thải từ 2 đến 9 người lao động.

Ba thủ tục sa thải người lao động vì lý do kinh tế như tôi vừa trình bày ở trên làm nảy sinh một số lượng rất lớn các tranh chấp được đưa ra nhiều Tòa án giải quyết. Có ba loại tranh chấp chính: các tranh chấp trước Tòa lao động sơ thẩm, là Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động, các tranh chấp trước Tòa sơ thẩm thẩm quyền rộng là Tòa án giải quyết các tranh chấp tập thể, các tranh chấp trước Tòa hình sự.

Trong vụ kiện trước Tòa lao động sơ thẩm, người lao động hoặc đại diện của người lao động tham gia để bảo đảm tôn trọng các trình tự, thủ tục sa thải. Người lao động cũng tham gia vào việc giải quyết các vấn đề việc làm. Tòa có thể tuyên bố vô hiệu quyết định sa thải của người sử dụng lao động nếu thấy rằng phương án giải quyết lao động của doanh nghiệp không triệt để. Điều đó có nghĩa là một vài tháng hoặc vài năm sau khi thực hiện phương án giải quyết lao động của doanh nghiệp, Tòa án có thể nói rằng phương án này chẳng có ý nghĩa gì cả và chưa triệt để. Ví dụ, một số người lao động đã được tạo điều kiện chuyển nghề hoặc đã được sang làm việc ở một doanh nghiệp khác, nhưng Tòa án có thể tuyên bố vô hiệu phương án đó. Tôi thấy quy định này chỉ mang tính lý thuyết vì về nguyên tắc, sau khi Tòa án ra quyết định như vậy, người lao động phải được quay trở về làm việc tại doanh nghiệp cũ, điều đó làm cho tình hình có nhiều điểm bất hợp lý. Tòa lao động sơ thẩm cũng có quyền xem xét tính xác thực và chính đáng của lý do kinh tế buộc doanh nghiệp phải sa thải người lao động. Vì có trường hợp lý do kinh tế không xác thực và chính đáng, trên thực tế là nhằm che đậy một lý do cá nhân khác. ở Pháp, chế độ trợ cấp cho người lao động bị sa thải nhìn chung không có gì khác nhau giữa sa thải vì lý do kinh tế hay vì lý do cá nhân, ngoại trừ một điểm là đối với một người lao động trẻ tuổi bị sa thải, nếu có quyết định sa thải vì lý do kinh tế thì sẽ có lợi hơn là quyết định sa thải vì lý do cá nhân do đã ăn trộm tiền trong két của doanh nghiệp vì khi đi xin việc mới, người sử dụng lao động thường yêu cầu ứng cử viên xuất trình quyết định sa thải của doanh nghiệp cũ và nếu thấy rằng trước đây, ứng cử viên đã có hành vi trộm cắp tiền của doanh nghiệp thì sẽ không nhận người đó vào làm việc, còn nếu quyết định sa thải nêu lý do kinh tế, chứ không phải do lỗi của người lao động thì doanh nghiệp mới có thể tiếp nhận ứng cử viên vào làm việc.

Trong vụ kiện lao động trước Tòa sơ thẩm thẩm quyền rộng, thẩm phán thường được yêu cầu xét xử theo thủ tục cấp thẩm. Thủ tục xét xử cấp thẩm là một thủ tục xét xử đặc biệt theo những yêu cầu đặc biệt khẩn cấp. Việc xét xử được tiến hành một cách nhanh chóng,

chỉ trong vòng vài ngày là nhiều nhất và thậm chí có thể đưa vụ kiện ra xử ngay trong ngày nhận được yêu cầu. Đó thường là trường hợp người sử dụng lao động từ chối cung cấp cho đại diện của người lao động những tài liệu, giấy tờ quan trọng có liên quan đến những lý do kinh tế buộc phải sa thải người lao động, ví dụ về lịch trình sa thải, số người bị sa thải, thứ tự sa thải, hoặc những thông tin kinh tế quan trọng là nguyên nhân của việc sa thải. Tòa sơ thẩm thẩm quyền rộng cũng có thể được yêu cầu can thiệp trong khi doanh nghiệp đang xây dựng phương án giải quyết lao động của doanh nghiệp và Tòa có thể ra quyết định đình chỉ thủ tục sa thải, cho đến khi doanh nghiệp nộp cho Tòa phương án giải quyết lao động mà Tòa thấy phương án này là đầy đủ, hoàn chỉnh, nhất là liên quan đến việc sắp xếp lại lao động.

Trong vụ kiện lao động trước Tòa hình sự, có sự tham gia của đại diện của người lao động. Thường có xung đột giữa đại diện người lao động và người sử dụng lao động. Người sử dụng lao động có thể gây khó dễ cho người đại diện của người lao động vì mặc dù họ có những quyền nhất định nhưng người sử dụng lao động có thể không tôn trọng các quyền đó của họ. Pháp luật hình sự quy định một tội phạm có tên là tội làm cản trở hoạt động của đại diện của người lao động, tội này phải chịu hình phạt tù và hình phạt tiền, hoặc một trong hai hình phạt đó. Ngoài ra, Tòa hình sự còn xét xử một số tội phạm đặc biệt khác liên quan đến việc sa thải người lao động vì lý do kinh tế, đó là tội không tuân thủ thời hạn quy định, tội không áp dụng các tiêu chí quy định đối với việc sa thải, tội không tôn trọng thứ tự sa thải. Các tội này không nghiêm trọng lắm, chỉ bị phạt tiền trong khoảng vài nghìn Phờ-răng nhưng khoản tiền phạt này bị tính trên tổng số người lao động bị sa thải. Nghĩa là nếu sa thải 800 người lao động thì khoản tiền phạt 5.000 Phờ-răng phải nhân với 800 người, nên điều đó có thể gây khó khăn về mặt tài chính cho doanh nghiệp.

Câu hỏi:

Xin ông cho biết thêm về vai trò của công đoàn trong những trường hợp sa thải người làm công ăn lương. Người đại diện người làm công ăn lương có phải là một thành viên của công đoàn không ?

Ông DUMAS:

Công đoàn tham gia rất chặt chẽ vào trình tự tham khảo ý kiến người đại diện của người làm công ăn lương vì người đại diện của người lao động được bầu ra từ danh sách các thành viên của công đoàn. ở Pháp, có nhiều công đoàn, 5 công đoàn trong phạm vi quốc gia trong đó có 4 công đoàn của người làm công ăn lương và 1 công đoàn của đội ngũ cán bộ. Các công đoàn này lập ra các danh sách và từ các danh sách đó, bầu ra những người đại diện cho người lao động. Có thể có những ứng cử viên tự do, nghĩa là có thể có những người đại diện của người lao động không phải là thành viên công đoàn. Như vậy, khi nói đến người đại diện của người lao động thì trong 10 người thì có tới 9 người là thành viên của công đoàn. Mỗi công đoàn có thể có ý kiến khác nhau về việc sa thải người lao động. Mỗi người đại diện

của công đoàn đưa ra các đề nghị của mình, các đề nghị này mang tính chất xây dựng theo hướng hạn chế đến mức tối đa số người lao động bị sa thải. Chính vì vậy, công đoàn tham gia tích cực vào thủ tục giải quyết việc sa thải người lao động, thông qua người đại diện của người lao động.

Câu hỏi:

Nếu có hợp đồng lao động có thời hạn giữa người sử dụng lao động và người lao động, và khi hợp đồng hết thời hạn, người sử dụng lao động có bắt buộc phải thuê lao động đó tiếp không? Nếu vẫn có công việc cho người lao động tiếp tục làm nhưng người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng khi hợp đồng hết thời hạn không?

Ông DUMAS:

Hình thức hợp đồng vô thời hạn là một nguyên tắc của hợp đồng lao động trong pháp luật Pháp. Chỉ có thể ký hợp đồng có thời hạn trong một số trường hợp ngoại lệ. Pháp luật Pháp quy định việc ký kết hợp đồng lao động có thời hạn phải tuân thủ một số điều kiện rất cụ thể và đôi khi làm cho việc ký kết hợp đồng đó rất khó khăn. Ở Pháp, chúng tôi cố gắng hạn chế được nhiều nhất có thể các hợp đồng lao động có thời hạn và khuyến khích việc ký hợp đồng lao động không có thời hạn. Nhưng không bao giờ người sử dụng lao động bắt buộc phải gia hạn hợp đồng có thời hạn khi hợp đồng hết hạn. Thậm chí, pháp luật còn quy định một thời hạn tối đa cho loại hợp đồng lao động có thời hạn, thời hạn này là 2 năm.

Ông BEAULIEU:

Tôi xin lưu ý rằng nếu khi một hợp đồng lao động có thời hạn hết hạn mà người sử dụng lao động vẫn tiếp tục để cho người lao động làm việc, dù chỉ là làm việc quá một ngày thì đương nhiên hợp đồng có thời hạn chuyển thành hợp đồng không có thời hạn.

Phiên toà lao động xử một vụ sa thải người lao động vì lý do kinh tế

Chủ tọa phiên toà: ông FEYDEAU

Hôm nay, Toà xét xử một vụ kiện về sa thải người lao động vì lý do kinh tế. Bà CUTARD được tuyển vào làm nhân viên xử lý dữ liệu của Công ty PATISFRANCE từ ngày 1/2/1976. Bà đã phấn đấu và lên tới được vị trí phụ trách bộ phận thông tin của công ty. Tháng 10/1997, giám đốc công ty đã triệu tập bà CUTARD đến một cuộc họp để giải quyết về việc sa thải bà và sau khi đã tiến hành các trình tự, thủ tục sa thải thông thường, bà CUTARD chính thức bị sa thải vào ngày 16/12/1997 vì lý do kinh tế, cụ thể là chủ doanh nghiệp đã quyết định xoá bỏ công việc của bà trong cơ cấu tổ chức việc làm của doanh nghiệp. Bà CUTARD đã kiện vụ việc này ra Toà lao động sơ thẩm vì cho rằng quyết định sa thải không có căn cứ và Toà lao động sơ thẩm đã cho bà được toại nguyện một phần yêu cầu của mình vì theo bản án ngày 19/11/1998, Toà lao động sơ thẩm nhận định rằng quyết định sa thải bà CUTARD không có

lý do xác thực và chính đáng và buộc Công ty PATISFRANCE phải bồi thường thiệt hại cho bà CUTARD một khoản tiền là 150.000 Phờ-răng. Toà lao động sơ thẩm cũng tuyên bố chủ doanh nghiệp phải trả cho bà CUTARD 31.000 Phờ-răng vì đã vi phạm chế độ ưu tiên tuyển dụng lại mà bà CUTARD đã có yêu cầu được hưởng chế độ này. Tuy nhiên, bà CUTARD bị Toà lao động sơ thẩm bác yêu cầu cho rằng chủ doanh nghiệp đã không tuân thủ thứ tự sa thải và cũng bị bác yêu cầu được trả một khoản tiền bồi thường thiệt hại đặc biệt vì bà cho rằng việc sa thải là một trường hợp đặc biệt mà theo bà, nó đã gây ra cả những thiệt hại về tinh thần. Công ty PATISFRANCE đã kháng cáo phúc thẩm bản án của Toà lao động sơ thẩm. Chính vì vậy, tôi xin nhường lời cho luật sư của Công ty PATISFRANCE.

Luật sư BEAULIEU:

Thưa Toà,

Công ty PATISFRANCE đã kháng cáo phúc thẩm bản án của Toà lao động sơ thẩm Pa ri. Tôi xin nhắc lại Toà lao động sơ thẩm đã nhận định rằng việc sa thải bà CUTARD vì lý do kinh tế, cụ thể là vì công việc của bà đã bị xoá bỏ, là không có lý do xác thực và chính đáng. Toà sơ thẩm cũng đã thừa nhận rằng chủ doanh nghiệp đã vi phạm nghĩa vụ ưu tiên sử dụng lại lao động và tuyên bố Công ty PATISFRANCE phải trả cho bà CUTARD một khoản tiền bồi thường thiệt hại theo quy định tại điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự. Do Công ty PATISFRANCE đã kháng cáo phúc thẩm bản án sơ thẩm nên hôm nay, tại phiên toà phúc thẩm, vụ việc được xem xét lại. Tại phiên toà này, bà CUTARD vẫn giữ nguyên các yêu cầu của mình, nghĩa là ngoài tiền bồi thường thiệt hại vì quyết định sa thải không có lý do xác thực và chính đáng và tiền bồi thường thiệt hại do chủ doanh nghiệp đã vi phạm nghĩa vụ ưu tiên sử dụng lại lao động, bà CUTARD còn yêu cầu công ty nói trên phải trả cho bà một khoản tiền bồi thường thiệt hại bổ sung do không tuân thủ thứ tự sa thải, một khoản bồi thường thiệt hại về tinh thần 50.000 Phờ-răng, một khoản tiền khác theo quy định của điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự vì bà cho rằng việc bào chữa trước Toà phúc thẩm lần này làm tăng chi phí theo đuổi vụ kiện.

Để chứng minh quyết định sa thải không có lý do xác thực và chính đáng, bà CUTARD đã đưa ra một số lập luận. Bà CUTARD lập luận rằng nói một cách nghiêm túc, việc sa thải bà không thể coi là có lý do kinh tế chính đáng vì Công ty PATISFRANCE nằm trong một tập đoàn các công ty chế biến thực phẩm hàng năm có doanh thu là 60 triệu Phờ-răng và do vậy, nếu chỉ bằng việc xoá bỏ công việc của bà thì không thể giải quyết được tình trạng khó khăn của công ty. Bà CUTARD nhắc đi nhắc lại rằng Công ty PATISFRANCE là một công ty lương thực lớn. Công ty này sản xuất và kinh doanh các sản phẩm lương thực không chỉ trên lãnh thổ Pháp mà còn ở nhiều nước khác trên thế giới. Tôi xin đặt cho Toà một câu hỏi như sau. Trong thời đại hiện nay, liệu công ty chỉ có thể nhận được các hợp đồng đặt hàng theo con đường thư từ thông thường mà không phải mất từ 2 đến 3 ngày để thư đến được địa chỉ của công ty ? Chắc chắn Toà sẽ trả lời là Không. Nếu ngày hôm qua, bạn hàng chuyển đơn đặt hàng đến cho công ty bằng con đường thư tín thì ngày hôm nay, bằng fax, thậm chí

còn bằng điện thoại, thư điện tử, Internet. Liệu ngày nay, công ty chỉ có thể giao hàng bằng xe ngựa ? Chắc chắn câu trả lời vẫn là Không. Chúng tôi sử dụng những phương tiện giao thông vận tải hiện đại, đó là các phương tiện giao thông đường bộ, đường biển, đường hàng không hoặc đường sắt. Công ty phải hoà nhập vào xu hướng thương mại toàn cầu. Việc toàn cầu hoá hoạt động thương mại bắt buộc các công ty phải cạnh tranh với nhau. Nếu công ty không cố gắng nâng cao khả năng cạnh tranh của mình, không hoạt động hiệu quả hơn thì các đối thủ cạnh tranh sẽ chiếm lĩnh thị phần của công ty trên thị trường, điều đó dần dần kéo theo hậu quả là công ty sẽ không còn khả năng tồn tại nữa. Chính vì lý do này mà công ty chúng tôi buộc phải quyết định tiến hành cải cách và hiện đại hoá hệ thống tin học của mình và điều đáng tiếc đã xảy đến với bà CUTARD vì nếu trước đây, bà là một nhân vật chủ chốt của bộ phận tin học thì bây giờ, công việc này không còn nữa trong cơ cấu tổ chức mới. Pháp luật và án lệ giải quyết vấn đề sa thải người lao động vì lý do kinh tế như thế nào ? Việc sa thải được coi là có căn cứ khi nó gắn liền với những khó khăn kinh tế, với việc tổ chức lại doanh nghiệp hoặc với những chuyển biến về công nghệ. Công ty chúng tôi rơi vào một trong các trường hợp này. Bà CUTARD không phải là nạn nhân của một quyết định độc đoán của chủ doanh nghiệp mà việc sa thải bà là hệ quả của sự phát triển công nghệ, làm cho vị trí công việc của bà dù trước đây là không thể thiếu được thì nay phải bị xoá bỏ, điều này chính công ty là người đầu tiên chứ không phải ai khác rất lấy làm tiếc. Do vậy, tôi đề nghị Toà kết luận việc sa thải bà CUTARD là có lý do xác thực và chính đáng về mặt kinh tế và xem xét lại bản án của Toà lao động sơ thẩm.

Bây giờ, tôi chuyển sang vấn đề Công ty PATISFRANCE có vi phạm thứ tự sa thải không. Tôi cho rằng lập luận của bà CUTARD về điểm này là không có căn cứ. Thực vậy, pháp luật cho phép người lao động có quyền phản đối quyết định của chủ doanh nghiệp khi lựa chọn người này để sa thải chứ không phải người kia nếu thấy sự lựa chọn đó dựa trên những tiêu chí không chính đáng. Nhưng trong trường hợp cụ thể của chúng ta, liệu chủ doanh nghiệp có nhất thiết phải lựa chọn không ? Trong trường hợp doanh nghiệp phải sa thải một thư ký vì lý do kinh tế, đối với một công ty lớn như chúng tôi thì chúng tôi phải lựa chọn trong số 30 đến 40 người. Trong hệ thống tin học cũ của công ty, bà CUTARD giữ một vị trí chủ chốt và bà là người duy nhất trong công ty nắm giữ chức vụ này. Đối với trường hợp đặc biệt của công ty PATISFRANCE, tiêu chí lựa chọn không thể đặt ra vì đối với vị trí công việc của bà CUTARD, không ai có cùng trình độ, không ai nắm giữ một vị trí tương tự để có thể bị sa thải thay cho bà CUTARD. Do vậy, tôi đề nghị Toà tuyên bố rằng Công ty PATISFRANCE không vi phạm thứ tự sa thải và sửa đổi bản án sơ thẩm.

Bây giờ, tôi xin chuyển sang yêu cầu của bà CUTARD về việc bồi thường thiệt hại về tinh thần. Bà CUTARD yêu cầu, ngoài tiền bồi thường mà Toà sơ thẩm đã quyết định, được trả một khoản tiền bồi thường thiệt hại bổ sung đối với thiệt hại về tinh thần. Bà CUTARD lập luận rằng tại cuộc họp sơ bộ, người đại diện của công ty đã có những lời lẽ xúc phạm đối với bà. Nhưng bà CUTARD đã không viện dẫn bất kỳ một chứng cứ nào để chứng minh cho lập luận này và tôi xin nhắc lại nếu có sự việc đó thì chắc chắn có thể dễ dàng đưa ra chứng cứ vì trong một công ty có tầm cỡ như công ty của chúng tôi, với cơ chế phải có đại diện

bắt buộc của người lao động, bà CUTARD hoàn toàn có thể yêu cầu sự trợ giúp của một thành viên của công ty tham gia vào cuộc họp sơ bộ đó. Hơn nữa, pháp luật còn quy định trong trường hợp việc sa thải người lao động mang tính chất lạm dụng thì người bị sa thải được bồi thường ít nhất là 6 tháng lương, đây là mức tối thiểu. Nhưng Toà án nếu thấy rằng thiệt hại thực tế mà người bị sa thải phải chịu nghiêm trọng hơn thì có thể quyết định một mức bồi thường cao hơn mức tối thiểu do luật định. Có thể xảy ra hai trường hợp. Thứ nhất, Toà án cho rằng việc sa thải là có căn cứ và có thể ra quyết định bồi thường cho bà CUTARD 6 tháng lương hoặc hơn thế nữa tùy thuộc vào mức độ thiệt hại. Thứ hai, Toà án có thể cho rằng việc sa thải là không có căn cứ và bác yêu cầu của bà CUTARD. Tôi cho rằng không thể chia khoản bồi thường thiệt hại thành nhiều phần nhỏ và đòi thêm một khoản tiền bồi thường thiệt hại về tinh thần bên cạnh tiền bồi thường do bị sa thải một cách lạm dụng. Về điểm này, theo tôi, yêu cầu của bà CUTARD không có căn cứ.

Cuối cùng, bà CUTARD yêu cầu Toà y án sơ thẩm về điểm doanh nghiệp đã vi phạm nguyên tắc ưu tiên sử dụng lại lao động. Bà CUTARD lập luận rằng công việc trợ lý xuất khẩu không có người làm sau khi bà bị cho thôi việc nhưng công ty đã không đề xuất công việc cho bà. Đúng là pháp luật có quy định trong trường hợp sa thải vì lý do kinh tế, doanh nghiệp có nghĩa vụ ưu tiên đề xuất công việc thay thế cho người lao động bị sa thải nếu có công việc còn trống người làm, ngay cả khi công việc này đòi hỏi trình độ chuyên môn thấp hơn. Để được ưu tiên tuyển dụng lại, người lao động phải đáp ứng hai điều kiện. Thứ nhất, người lao động phải có yêu cầu, bà CUTARD đã có yêu cầu này. Điều kiện thứ hai quan trọng hơn rất nhiều, đó là dù công việc đề xuất đòi hỏi trình độ chuyên môn thấp hơn thì vẫn phải phù hợp với chuyên môn trước đây của người yêu cầu. Chỉ có một ngoại lệ đối với điều kiện thứ hai này, đó là trường hợp người yêu cầu đã được đào tạo thêm một chuyên môn mới sau khi thôi việc làm cũ nhưng với điều kiện phải thông báo cho doanh nghiệp biết về chuyên môn mới của mình. Trong vụ việc của chúng ta, bà CUTARD đã không thông báo cho công ty về chuyên môn mới của mình sau khi thôi việc. Trong khi đó, nếu xem xét công việc còn trống là trợ lý xuất khẩu thì tôi buộc phải khẳng định rằng công việc này hoàn toàn không có liên quan gì đến chuyên môn trước đây của bà CUTARD. Tôi xin nhắc lại rằng trong suốt thời gian bà CUTARD làm việc tại công ty, bà CUTARD chỉ làm toàn các công việc liên quan đến tin học. Khi mới bắt đầu vào công ty, bà CUTARD làm ở vị trí nhân viên xử lý thông tin và sau đó, lên chức cán bộ lãnh đạo của bộ phận tin học của công ty. Như vậy, có thể thấy toàn bộ sự nghiệp của bà CUTARD liên quan đến chuyên môn tin học. Do đó, không hề có sự tương thích giữa năng lực chuyên môn của bà CUTARD với công việc trợ lý xuất khẩu còn trống. Vì lý do này, những yêu cầu của bà CUTARD trước Toà là không có căn cứ và tôi yêu cầu Toà sửa lại bản án sơ thẩm. Về góc độ con người, Công ty PATISFRANCE đã rất lấy làm tiếc phải ra quyết định sa thải bà CUTARD nhưng quyết định này là hệ quả tất yếu của thực trạng kinh tế của công ty và của thực tế phát triển khoa học công nghệ.

Chủ tọa:

Toà xin cảm ơn luật sư BEAULIEU. Bây giờ, Toà nhường lời cho luật sư DUMAS, đại diện cho bà CUTARD.

Luật sư DUMAS:

Thưa Toà, với tư cách là luật sư của bà CUTARD, tôi đề nghị Toà y án sơ thẩm về hai điểm sau đây. Thứ nhất là về khoản tiền trợ cấp mà Toà lao động sơ thẩm đã quyết định cho bà CUTARD được hưởng do bị sa thải mà không có lý do xác thực và chính đáng và thứ hai là khoản tiền bồi thường do công ty PATISFRANCE đã vi phạm nguyên tắc ưu tiên sử dụng lại lao động. Ngoài ra, bà CUTARD còn yêu cầu Toà sửa đổi bản án sơ thẩm vì hai yêu cầu của bà đã không được Toà lao động sơ thẩm chấp nhận, cụ thể là yêu cầu được trả một khoản tiền bồi thường thiệt hại vì công ty đã vi phạm thứ tự sa thải và một khoản tiền bồi thường thiệt hại về tinh thần.

Đúng là vào ngày 1/12/1976, bà CUTARD được tuyển vào công ty làm việc ở vị trí nhân viên xử lý thông tin. Lúc đó, bà CUTARD 20 tuổi. Đó là công việc đầu tiên của bà. Luật sư đại diện của công ty nói rằng bà CUTARD đã được thăng chức dần dần, điều đó hoàn toàn đúng. Nhưng việc thăng chức cho bà không phải là để cảm ơn bà như luật sư đại diện của công ty đã nói mà vì bà CUTARD đã làm việc rất tích cực, bà đã làm việc cả buổi tối, làm việc cả ngày nghỉ cuối tuần và đã phải qua những kỳ kiểm tra khắt khe. Chính nhờ những cố gắng ấy mà bà CUTARD đã được cất nhắc lên vị trí cao hơn là người phụ trách và đào tạo các nhân viên khác về tin học. Bà đã đào tạo được hơn 80 người. Như vậy, bà đã lên chức cán bộ và sau 20 năm làm việc trong công ty, bà đã được bổ nhiệm làm cán bộ đào tạo năm 1997 đúng vào thời điểm công ty quyết định sa thải bà. Bà CUTARD đã làm việc rất tốt, không bao giờ vắng mặt, không bao giờ bị khiển trách, cảnh cáo và công ty trao cho bà những trách nhiệm ngày càng quan trọng hơn, điều này luật sư đại diện cho công ty đã quên không nói đến. Bên cạnh nhiệm vụ đào tạo tin học, bà CUTARD còn chịu trách nhiệm về việc trao đổi, xử lý thông tin điện tử, thư tín và hướng dẫn nhân viên sử dụng các phương tiện thông tin này. Một vài năm sau đó, bà CUTARD còn được giao phụ trách bộ phận thư ký tin học và quản lý các thiết bị đầu cuối. Năm 1997, bà CUTARD chịu trách nhiệm viết một cuốn sách hướng dẫn sử dụng các thiết bị di động đầu cuối, đây là một phương tiện thông tin hết sức kỳ diệu vì thay vì gõ vào bàn phím, chỉ cần chạm vào màn hình là mọi thứ đã có thể hiện ra. Nói tóm lại, với 21 năm phục vụ công ty, liên tục được cất nhắc lên những vị trí cao hơn, có khả năng thích ứng với nhiều công việc, và trung thành tuyệt đối với công ty, thì để cảm ơn những đóng góp đó của bà, công ty PATISFRANCE đã quyết định triệu tập bà đến một cuộc họp không chính thức, với sự có mặt của Giám đốc Nhân sự, để nói thẳng với bà rằng bà bị sa thải. Công ty thông báo cho bà biết rằng việc sa thải được tiến hành theo những trình tự, thủ tục nhất định và triệu tập bà đến một cuộc họp sơ bộ để giải quyết việc sa thải. Cuộc họp sơ bộ đã được triệu tập và đã dẫn đến một quyết định sa thải ra ngày 16/12/1997, nghĩa là 21 năm sau khi bà được tuyển vào làm việc. Tôi có vài nhận xét về quyết định này.

Trong quyết định sa thải bà CUTARD, công ty nói về tình trạng công ty thua lỗ một cách nghiêm trọng, về tình trạng tài chính gặp rất nhiều khó khăn, tình hình tiêu thụ giảm sút, sản nghiệp thương mại bị mất dần. Tôi xin trích đọc một đoạn trong quyết định: *Để cứu vãn khả năng cạnh tranh của công ty, công ty buộc phải giảm bớt những chi phí cố định, đơn giản*

hoá cơ cấu tổ chức, hiện đại hoá các trang thiết bị vật chất, nhằm nâng cao hiệu quả sản xuất. Vì lý do đó, chúng tôi buộc phải sa thải bà, mặc dù đã cố gắng tìm cách bố trí lại công việc cho bà nhưng tiếc rằng không thu được kết quả gì.

Bà CUTARD đã kiện lên Toà lao động sơ thẩm. Toà sơ thẩm chấp nhận hai yêu cầu, đồng thời bác hai yêu cầu khác của bà. Tôi đã nhắc lại các yêu cầu của bà CUTARD và tôi sẽ quay trở lại các yêu cầu đó.

Vấn đề đầu tiên mà tôi đề nghị Toà phúc thẩm công nhận, đó là việc sa thải bà CUTARD không có lý do xác thực và chính đáng. Tôi đề nghị Toà điều này vì trong bản án sơ thẩm, Toà lao động sơ thẩm đã nêu một số yếu tố mà Toà phúc thẩm cũng phải căn cứ vào đó để quyết định, đồng thời phải bổ sung thêm. Bản án sơ thẩm viết những gì ? Việc xoá bỏ đột ngột một công việc trong khi không dự kiến một phương án tổ chức lại bộ phận của bà CUTARD, nhất là lý do về việc đầu tư vào hệ thống tin học làm chúng ta phải bật cười, vì dự án đầu tư vào hệ thống tin học được thực hiện vào đầu năm 1996 còn việc sa thải bà CUTARD diễn ra vào cuối năm 1997, nghĩa là gần hai năm sau đó và đây chính là giải pháp mà công ty đã tìm được sau 2 năm nghiên cứu tổ chức lại hệ thống tin học. Lý do này không phải là một lý do chính đáng vì việc tổ chức lại doanh nghiệp, nếu cần thiết thì đã phải được tiến hành ngay lập tức chứ không phải đợi một thời gian là 2 năm sau đó.

Các vị cũng thấy người đại diện của người lao động đã chỉ rõ trong biên bản họp rằng công ty không hề dự kiến một kế hoạch sa thải nào vào năm 1997. Công ty cũng không hề hỏi ý kiến của người đại diện của người lao động theo các quy định pháp luật vì luật quy định hàng năm, công ty phải hỏi ý kiến của người đại diện của người lao động về việc dự kiến tổ chức lại doanh nghiệp. Ngoài ra, công ty nói đã tìm cách sắp xếp lại công việc cho bà CUTARD nhưng điều này không hề được chứng minh bằng văn bản cụ thể. Việc sa thải bà CUTARD, như vậy, hoàn toàn không xuất phát từ lý do kinh tế nên việc sa thải này không có lý do xác thực và chính đáng. Lý do kinh tế đã được viện dẫn nhưng lý do này không xác thực và do vậy, trên thực tế không có lý do gì để sa thải bà CUTARD. Chính vì điều đó, tôi đề nghị Toà quyết định cho bà CUTARD được bồi thường thiệt hại.

Tôi xin nêu một số chi tiết khác để Toà công nhận bản án sơ thẩm. Thứ nhất, pháp luật buộc người sử dụng lao động phải cung cấp các giấy tờ, tài liệu cho Toà lao động sơ thẩm đối với các trường hợp sa thải người lao động vì lý do kinh tế. Người lao động khi bị sa thải vì lý do kinh tế phải được biết về việc tổ chức lại doanh nghiệp, về những khó khăn của doanh nghiệp. Doanh nghiệp phải gửi cho người lao động có liên quan những tài liệu cần thiết, ví dụ bản quyết toán. Trong trường hợp của bà CUTARD, công ty không hề gửi cho bà tài liệu nào khác ngoài quyết định sa thải. Hơn nữa, quyết định này không chứng minh được các khó khăn về kinh tế mà doanh nghiệp đang gặp phải. Bên cạnh đó, việc sa thải đã được quyết định ngay lập tức mà không tuân thủ thủ tục theo luật định tại cuộc họp không chính thức với sự có mặt của Giám đốc Nhân sự. Có một điểm đặc biệt quan trọng, đó là lý do sa thải được nêu trong quyết định sa thải. Người sử dụng lao động lập luận rằng để tổ chức lại một

bộ phận, công ty buộc phải xoá bỏ công việc của bà CUTARD, nhằm cứu vãn khả năng cạnh tranh của công ty. Trong hồ sơ của tôi ở đây, tôi có viện dẫn một quyết định mới nhất của Toà phá án về vấn đề này. Toà phá án đã cụ thể hoá khái niệm *cứu vãn khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp*. Việc cứu vãn khả năng cạnh tranh của một doanh nghiệp không liên quan đến yêu cầu phải quản lý tốt doanh nghiệp mà liên quan đến sự sống còn của doanh nghiệp. Trong khi đó, quyết định sa thải bà CUTARD viết do công ty bị thua lỗ 5% thị trường tiềm năng nên phải giảm bớt chi phí cố định, đơn giản hoá cơ cấu tổ chức, hiện đại hoá cơ sở vật chất, tất cả những điều này không liên quan đến sự sống còn của doanh nghiệp. Và trên thực tế, lương tháng của bà CUTARD là 15.000 Phờ-răng, nếu so sánh với doanh số 600 triệu Phờ-răng của công ty, chúng ta thấy lý do trên là không chính đáng. Hơn nữa, từ trước đến nay, công việc mà bà CUTARD đảm nhận có ý nghĩa chủ chốt, là trung tâm của hệ thống tin học. Không thể hình dung được việc huỷ bỏ một công việc quan trọng, chủ chốt như thế trong hệ thống tin học lại là điều cần thiết. Với nhận định này, một lần nữa có thể nói rằng lý do sa thải bà CUTARD là không xác thực và chính đáng.

Về việc sắp xếp lại lao động, doanh nghiệp có trách nhiệm sắp xếp lại lao động trong chính doanh nghiệp. Về điểm này, doanh nghiệp không cung cấp một thông tin gì. Ngoài ra, doanh nghiệp còn phải tiến hành sắp xếp lại lao động trong tập đoàn. Trong hồ sơ của tôi, có thể dẫn chứng rằng tất cả các công ty của tập đoàn đều trong tình trạng kinh doanh phát đạt, trên 7,8%, trên 8%, thậm chí còn trên 79% nên không thể nói rằng không thể tìm được một công việc nào cho bà CUTARD ở các công ty khác thuộc tập đoàn. Bà CUTARD yêu cầu được bồi thường thiệt hại bằng 12 tháng lương, yêu cầu này hết sức khiêm nhường nếu căn cứ vào thâm niên công tác của bà. Chính vì vậy, tôi đề nghị Toà y án sơ thẩm về điểm này.

Vấn đề thứ hai tôi đề nghị Toà xem xét là thứ tự sa thải. Về vấn đề này, Toà sơ thẩm đã bác yêu cầu của bà CUTARD. Những lời giải thích đã được đưa ra chỉ liên quan đến bộ phận tin học. Trên thực tế, trong bộ phận tin học, bà CUTARD là nhân viên duy nhất. Vấn đề mà Toà cần xem xét là xác định xem đối với bộ phận tin học này, có phải dự kiến một thứ tự sa thải không. Bà CUTARD cho rằng không, nhưng thứ tự sa thải phải căn cứ vào tất cả các năng lực chuyên môn của bà CUTARD, gồm các chức năng thư ký, đào tạo, quản lý và do vậy, phải xem xét thứ tự sa thải trong một phạm vi rộng hơn phạm vi mà người sử dụng lao động quyết định rất nhiều. Chính vì vậy, bà CUTARD yêu cầu Toà kết luận công ty PATISFRANCE đã không tuân thủ thứ tự sa thải và phải bồi thường thiệt hại cho bà CUTARD một khoản tiền là 45.000 Phờ-răng.

Yêu cầu thứ ba cũng là một yêu cầu mà Toà lao động sơ thẩm đã bác, liên quan đến thiệt hại về tinh thần mà bà CUTARD phải chịu. Quyết định này của Toà sơ thẩm là sai. Có tồn tại thiệt hại về tinh thần. Toà sơ thẩm cho rằng thiệt hại này đã được tính trong tiền bồi thường thiệt hại do việc sa thải không có lý do xác thực và chính đáng. Nhận định này của Toà sơ thẩm là sai. Người lao động bị sa thải một cách lạm dụng có thể được bồi thường thiệt hại tách biệt với việc bồi thường do việc sa thải không có lý do xác thực và chính đáng. Thái độ của người sử dụng lao động đã gây ra thiệt hại về tinh thần đối với bà CUTARD nên bà

CUTARD phải được bồi thường thiệt hại đó. Các vị thấy rằng sau 21 năm làm việc trong công ty, không hề bị chê trách, bà CUTARD bị Giám đốc Nhân sự triệu tập đến họp, trong hoàn cảnh này, bà CUTARD chẳng nghi ngại điều gì, trong khi đó Giám đốc Nhân sự thông báo rằng bà sẽ bị sa thải. Thông báo này đã làm bà thực sự hoảng hốt vì một nửa cuộc đời sự nghiệp của mình bà đã phục vụ công ty và đã cố gắng hết mình vì công ty. Bà còn bị chấn động hơn nữa vì Giám đốc Nhân sự còn thông báo rằng công ty sẽ tổ chức một buổi liên hoan một vài ngày sau đó để trao cho bà huân chương lao động vàng, danh hiệu cao quý nhất vì việc được trao huân chương lao động vàng sau 20 năm làm việc là rất hiếm. Cách xử xử này của công ty làm cho bà vô cùng thất vọng. Ngoài ra, công ty còn yêu cầu bà nghỉ việc ngay lập tức, cứ làm như là bà đã lấy trộm tiền của công ty. Điều này cũng hết sức khó chịu. Tư cách, thái độ của bà CUTARD không buộc công ty phải cho bà nghỉ việc ngay lập tức. Các vị cũng thấy điều này đã được bà CUTARD khẳng định và công ty PATISFRANCE cũng không hề chối cãi, trong khi đó công ty hoàn toàn có thể dẫn chứng những lời xác nhận của các nhân viên khác trong công ty để bác bỏ nhận xét của bà CUTARD nhưng công ty đã không thể tìm được người làm chứng trong số các nhân viên của mình để bác bỏ khẳng định của bà CUTARD. Giám đốc Tài chính của công ty, một con người cứng nhắc, đã có thái độ hung bạo đối với bà CUTARD, dọa là nếu bà không rời khỏi công ty ngay lập tức thì sẽ có biện pháp buộc phải tuân thủ và để đạt được mục đích của mình, ông ta còn nói rằng bà CUTARD là người không trung thực và ông ta có chứng cứ chống lại bà. Tất cả những điều đó rõ ràng đã gây ra cho bà CUTARD một thiệt hại về tinh thần. Tôi đề nghị Toà buộc công ty PATISFRANCE phải bồi thường cho bà 50.000 Phờ-răng về thiệt hại này.

Vấn đề cuối cùng liên quan đến chế độ ưu tiên sử dụng lại lao động. Toà lao động sơ thẩm đã rất đúng khi đáp ứng yêu cầu của bà CUTARD. Bà CUTARD đã yêu cầu được hưởng chế độ ưu tiên sử dụng lại lao động, bà không bao giờ chối cãi điều này. Nhưng công ty PATISFRANCE đã không xem xét yêu cầu của bà. Trong khi đó, bà CUTARD có thể làm rất nhiều chuyên môn như thư ký, đào tạo, tin học, quản lý... Lẽ ra công ty PATISFRANCE phải lưu ý đến toàn bộ các khả năng chuyên môn của bà CUTARD chứ không thể chỉ xem xét chuyên môn về tin học. Công ty có 3 công việc còn trống trong đó có một công việc trợ lý xuất khẩu, chỉ cần qua một khoá đào tạo ngắn khoảng vài tuần, công ty có thể giao công việc này cho bà CUTARD nhưng công ty đã không làm như vậy. Ngoài ra, tại cơ sở của công ty tại Năng-tờ, một thành phố ở Pháp, không xa Paris lắm (bà CUTARD hoàn toàn nhất trí chuyển nhà và cả gia đình đến một nơi khác để làm việc), có một vị trí trong bộ phận tin học còn trống nhưng công ty đã không đề xuất với bà CUTARD vào làm ở vị trí đó vì cho rằng công việc đó quá thấp so với trình độ của bà, nhưng bà CUTARD thà làm một công việc thấp hơn trình độ của mình hơn là không làm gì cả. Tại một cơ sở khác tại Ly ông, cũng có một công việc còn trống, đó là phụ trách xuất khẩu, và công ty đã hoàn toàn có thể đào tạo bà CUTARD để làm công việc đó, chi phí đào tạo thấp và hơn nữa, bà CUTARD đã đồng ý sẽ đóng góp chi phí và trước đây, bà đã chứng tỏ khả năng thích ứng với mọi công việc. Như vậy, sau khi cho bà CUTARD thôi việc với những lý do rất không chính đáng, công ty PATISFRANCE cũng

không tạo điều kiện cho bà tái hoà nhập công ty. Với thái độ đó của công ty PATISFRANCE, tôi yêu cầu Toà y án sơ thẩm về việc cho bà CUTARD được bồi thường 45.000 Phờ-răng.

Trên đây là những lập luận của bà CUTARD mong Toà xem xét và giải quyết các yêu cầu của bà.

Chủ tọa:

Toà cảm ơn luật sư RIBADEAU DUMAS. Trong vụ việc về sa thải người lao động vì lý do kinh tế này, Toà xin quay trở lại từng vấn đề đã được trình bày.

Vấn đề đầu tiên là liệu việc sa thải bà CUTARD có lý do xác thực và chính đáng không. Điểm độc đáo trong thủ tục sa thải người lao động vì lý do kinh tế là người sử dụng lao động có nghĩa vụ chứng minh rằng việc xoá bỏ một công việc nào đó, trong trường hợp này là công việc của bà CUTARD, phải xuất phát từ yêu cầu về nâng cao khả năng cạnh tranh của doanh nghiệp đang gặp khó khăn về kinh tế, nhưng đồng thời, doanh nghiệp có nghĩa vụ sắp xếp lại công việc cho người lao động bị sa thải. Ngay cả khi doanh nghiệp chứng minh được rằng đang có khó khăn về kinh tế, buộc phải doanh nghiệp phải áp dụng một số biện pháp cần thiết trong đó phải xoá bỏ công việc của bà CUTARD thì việc sa thải vẫn có thể bị coi là không có lý do xác thực và chính đáng nếu doanh nghiệp không tìm cách sắp xếp lại công việc cho bà CUTARD, hoặc trong chính doanh nghiệp hoặc trong tập đoàn theo quy định của án lệ. Như vậy, Toà phải xét xem việc sa thải bà CUTARD có căn cứ xác thực và chính đáng không. Về căn cứ để xoá bỏ công việc của bà CUTARD, các vị đã nghe đại diện của người lao động và người sử dụng lao động trình bày và có một điểm đáng lưu ý là khi đọc bản án sơ thẩm, nếu so sánh mức độ kinh doanh thua lỗ của công ty PATISFRANCE năm 1996 là hơn 10 triệu Phờ-răng, với mức lương của bà CUTARD và khoản chi phí mà công ty có thể tiết kiệm được khi cho bà CUTARD thôi việc thì chúng ta không thấy rõ lắm việc xoá bỏ công việc của bà CUTARD với mức lương tháng khoảng 15.000 Phờ-răng có thể khắc phục được tình trạng kinh doanh thua lỗ của công ty lên tới hơn 10 triệu Phờ-răng, đấy là chúng ta chưa nói rằng trường hợp sa thải này là sa thải cá nhân bà CUTARD vì nếu sa thải một tập thể người lao động hàng trăm người thì có thể giúp cho công ty tiết kiệm được nhiều chi phí về lương hơn rất nhiều và do vậy, có thể hạn chế bớt mức độ thua lỗ. Trong trường hợp của bà CUTARD, lập luận đó của công ty là không thể chấp nhận được. Luật sư BEAULIEU đã nói đến việc cơ cấu lại bộ phận tin học của công ty. Công ty đã bắt đầu tiến hành tổ chức lại bộ phận tin học để tăng cường khả năng cạnh tranh của công ty, lập luận này có thể chấp nhận được nhưng luật sư DUMAS có lý khi nhận xét rằng việc đầu tư vào hệ thống tin học đã được thực hiện 2 năm trước khi công ty sa thải bà CUTARD và các biên bản họp của Ủy ban đại diện nhân sự của công ty trong suốt năm 1997 cho thấy rằng chưa bao giờ, công ty có dự kiến tổ chức lại thực sự bộ phận tin học và vì việc đó mà phải xoá bỏ công việc của bà CUTARD. Chỉ có một cuộc họp duy nhất có bàn đến việc sa thải bà CUTARD, đó là cuộc họp của Ủy ban đại diện nhân sự của công ty diễn ra vào ngày 24/12/1997, nghĩa là sau ngày 10/12/1997, ngày bà CUTARD bị sa thải. Chính vì tất cả những điều đó, chúng ta có thể thấy không có chứng

cứ để chứng minh rằng việc sa thải bà CUTARD là vì lý do kinh tế, nhất là khi nói rằng để cứu vãn khả năng cạnh tranh của công ty thì nhất thiết phải xoá bỏ công việc của bà CUTARD. Với tư cách là một thẩm phán, tôi muốn nói rằng những gì tôi vừa nói không có gì là quan trọng cả vì rõ ràng trong vụ việc này, người sử dụng lao động đã không tuân thủ nghĩa vụ sắp xếp lại công việc cho người lao động. Thẩm phán chỉ cần nêu lên điều đó để rút ra kết luận là việc sa thải bà CUTARD không có lý do xác thực và chính đáng. Trong khi đó, về nghĩa vụ sắp xếp lại công việc cho người lao động trước khi ra quyết định sa thải họ, hoặc trong chính doanh nghiệp hoặc trong các doanh nghiệp khác cùng tập đoàn, tôi thấy về điểm này, luật sư BEAULIEU đại diện cho công ty PATISFRANCE rất dè dặt, không hề nói rõ rằng công ty PATISFRANCE đã cố gắng tìm cho bà CUTARD một công việc trong chính công ty hoặc trong các công ty khác thuộc tập đoàn. Trong hồ sơ, hình như không có chứng cứ nào chứng minh rằng công ty PATISFRANCE đã tìm cách sắp xếp lại công việc cho bà CUTARD trước khi cho bà thôi việc. Bên cạnh đó, cứ giả sử việc sa thải bà CUTARD là có căn cứ, xuất phát từ những khó khăn kinh tế của công ty, từ yêu cầu cơ cấu tổ chức lại công ty thì việc sa thải đó vẫn không thể coi là có lý do xác thực và chính đáng vì công ty đã vi phạm nguyên tắc sắp xếp lại công việc cho người lao động. Chính vì vậy, Toà quyết định công ty PATISFRANCE phải bồi thường thiệt hại cho bà CUTARD vì đã lạm dụng việc sa thải.

Vấn đề tiếp theo là liệu công ty PATISFRANCE có vi phạm thứ tự sa thải không. Theo luật sư DUMAS, công ty không thể sa thải bà CUTARD vì nếu xét đến các tiêu chí về thứ tự sa thải, như năng lực chuyên môn, thâm niên công tác của bà CUTARD, 21 năm phục vụ công ty là một thời gian rất dài, do vậy, không thể chọn bà CUTARD để sa thải mà phải chọn người khác. Về điểm này, với tư cách là một thẩm phán, tôi phải nói rằng ở đây đặt ra vấn đề chứng cứ. Khi luật sư DUMAS nói rằng lẽ ra công ty không được sa thải bà CUTARD thì có nghĩa là phải sa thải một người khác có thâm niên công tác ít hơn, có năng lực chuyên môn thấp hơn. Toà không được cung cấp bất cứ một thông tin cụ thể gì chứng tỏ rằng có một người khác làm việc trong một bộ phận khác mà công ty có thể chọn để sa thải thay cho bà CUTARD. Do không có đủ chứng cứ về điểm này nên Toà tuyên bố y án sơ thẩm theo đó công ty không phải trả một khoản tiền bồi thường thiệt hại bổ sung cho bà CUTARD vì đã vi phạm thứ tự sa thải.

Về vấn đề thứ ba liên quan đến yêu cầu được bồi thường thiệt hại về tinh thần của bà CUTARD. Về yêu cầu này, Toà có thể lựa chọn một trong hai giải pháp, nếu thiệt hại được chứng minh. Toà án có thể quyết định một khoản tiền riêng để bồi thường thiệt hại về tinh thần hoặc gộp khoản tiền này vào tiền bồi thường thiệt hại do đã sa thải người lao động một cách lạm dụng, nghĩa là tăng thêm một khoản bồi thường bổ sung, nhưng với điều kiện phải chứng minh được thiệt hại. Sau khi xem xét hồ sơ và những lời giải trình, có thể thấy rằng việc sa thải bà CUTARD là quá đột ngột, nếu xét đến thâm niên công tác rất lâu của bà trong công ty. Luật sư DUMAS đã nói đến việc bà CUTARD có thể được trao huân chương lao động nhưng do bị sa thải một cách đột ngột nên bà đã không nhận được huân chương và tôi cho rằng, rõ ràng đây là một tinh tiết phải đưa vào tố tụng. Nhưng vấn đề đặt ra ở đây là Toà phải xác định xem có thực sự tồn tại thiệt hại về tinh thần không. Nhìn chung, khi người lao

động nói với Toà rằng họ phải chịu một thiệt hại đặc biệt về tinh thần thì họ cung cấp cho Toà giấy chứng nhận sức khoẻ xác nhận rằng do bị sa thải một cách đột ngột, họ bị rối loạn về tâm thần, họ phải trải qua một giai đoạn suy sụp về tinh thần và Toà phải căn cứ vào đó để đánh giá thiệt hại. Trong vụ việc này, bà CUTARD đã không cung cấp cho Toà những chứng cứ như trên, điều này làm cho Toà khó có thể đánh giá được thiệt hại và căn cứ vào đó để quyết định. Có xét đến tính chất đột ngột của việc sa thải bà CUTARD, Toà không quyết định cho bà được trả một khoản tiền bồi thường riêng về thiệt hại tinh thần mà bà có thể đã phải chịu mà Toà quyết định tăng số tiền bồi thường do việc sa thải mang tính chất lạm dụng.

Yêu cầu cuối cùng của bà CUTARD liên quan đến chế độ ưu tiên sử dụng lại lao động. Người sử dụng lao động áp dụng chế độ ưu tiên sử dụng lại người lao động bị sa thải nếu người này có yêu cầu trong thời hạn 1 năm sau khi bị sa thải. Người sử dụng lao động phải đề xuất với người lao động bị sa thải những công việc trống trong năm đó nếu những công việc này phù hợp với năng lực chuyên môn của người lao động. Người sử dụng lao động cũng phải đề xuất những công việc thấp hơn trình độ của người lao động bị sa thải vì nhìn chung, khi bị sa thải và rơi vào tình trạng không có việc làm, ai cũng muốn có một việc làm mới, dù lương thấp hơn còn hơn là không có việc gì để làm. Luật sư BEAULIEU nói rằng có một công việc còn trống, đó là trợ lý xuất khẩu nhưng công việc này không phù hợp với bà CUTARD vì bà không có năng lực chuyên môn cần thiết cho công việc này. Nhưng bên cạnh đó, luật sư DUMAS nói rằng còn có 3 công việc khác cũng chưa có người làm, nhưng công ty không đề xuất một công việc nào trong số đó cho bà CUTARD. Luật sư BEAULIEU đã không phản bác khẳng định của luật sư DUMAS. Do vậy, Toà cho rằng công ty PATISFRANCE đã vi phạm nguyên tắc ưu tiên sử dụng lại lao động, hay ít ra là người sử dụng lao động đã không đưa ra chứng cứ về việc đã đề xuất với bà CUTARD những công việc mà như luật sư DUMAS đã nói, có vẻ phù hợp với năng lực của bà. Do vậy, Toà tuyên bố giữ nguyên quyết định của Toà lao động sơ thẩm về việc buộc công ty PATISFRANCE phải bồi thường cho bà CUTARD 31.000 Phờ-răng do đã vi phạm nguyên tắc ưu tiên sử dụng lại lao động.

Vấn đề còn lại là Toà phải xét xem số tiền 150.000 Phờ-răng mà Toà lao động sơ thẩm quyết định là tiền bồi thường thiệt hại do việc sa thải bà CUTARD không có lý do xác thực và chính đáng, có thoả đáng không. Toà cho rằng lúc này, luật sư DUMAS đã có một sự nhầm lẫn về số khi yêu cầu Toà quyết định bồi thường cho bà CUTARD một năm lương. Trong các bản lập luận của mình, luật sư yêu cầu một khoản bồi thường là 180.360 Phờ-răng tương đương với một năm lương, còn 150.000 Phờ-răng tương đương với 10 tháng lương. Vì bà CUTARD có thâm niên công tác rất lâu trong công ty, sau khi bị sa thải, bà sẽ không có việc làm và ở độ tuổi 50, có thể vẫn còn là trẻ nhưng trên thị trường việc làm, bà sẽ rất khó tìm được việc làm mới vì thông thường, các doanh nghiệp muốn tuyển dụng những người trẻ, đồng thời có tính đến tính chất đột ngột của việc sa thải, Toà quyết định chấp nhận toàn bộ giá trị yêu cầu của bà CUTARD, nghĩa là bà được bồi thường 180.360 phờ-răng, tương đương với 12 tháng lương. Chính vì vậy, Toà sửa bản án sơ thẩm từ 150.000 Phờ-răng lên 180.360 Phờ-răng.

Như vậy, chỉ còn một vấn đề liên quan đến điều 700 Bộ luật tố tụng dân sự. Chúng ta thấy rằng công ty PATISFRANCE không thực hiện các nghĩa vụ của mình một cách nghiêm chỉnh, không thông tin cho người đại diện của người lao động, hoàn toàn không quan tâm đến việc sắp xếp lại công việc cho bà CUTARD mà chỉ hỏi Giám đốc Nhân sự về tình hình của công ty chứ không thực sự cố gắng tìm công việc cho bà CUTARD trong các công ty khác của tập đoàn. Sau khi đã sa thải bà CUTARD, có những công việc còn trống, mặc dù không liên quan đến chuyên môn của bà CUTARD thì lẽ ra công ty vẫn phải đề xuất với bà CUTARD vì nếu bà thấy công việc đó không phù hợp thì có thể từ chối, nhưng trên thực tế, công ty đã không đề xuất với bà CUTARD bất kỳ công việc gì. Trong vụ việc này, công ty đã mắc rất nhiều sai lầm, đã không được tư vấn hoặc nếu có thì tư vấn rất tồi.

Câu hỏi:

Ở Việt Nam, có chế độ người lao động phải trích 20% tiền lương hàng tháng để đóng vào Quỹ bảo hiểm xã hội, trong đó 15% do cơ quan đóng còn 5% do chính người lao động đóng. Khi nghỉ việc, toàn bộ số tiền đã đóng này được trả lại cho người lao động, cộng thêm một khoản tiền gọi là tiền thâm niên. Pháp có quy định chế độ này không? **Trả lời:**

Pháp luật Pháp cũng có những quy định gần như tương tự. Trong vụ việc này, lương gốc của bà CUTARD là 15.000 Phờ-răng. Trong bảng lương của mỗi người lao động, dòng đầu tiên ghi lương gốc, các dòng tiếp theo liệt kê các khoản đóng góp xã hội trích từ lương, một số khoản do người sử dụng lao động trả, một số khoản do người lao động trả và dòng cuối cùng ghi lương thực tế mà người lao động nhận được, đối với bà CUTARD, lương thực tế này không phải là 15.000 Phờ-răng mà là khoảng 12.000 Phờ-răng. Nhưng có lẽ điểm khác biệt giữa Pháp với Việt Nam là ở Việt Nam, các khoản đóng góp này được hoàn trả cho người lao động khi người lao động thôi việc.

Trong số các khoản đóng góp xã hội, có một khoản gọi là bảo hiểm thất nghiệp. Khi người lao động bị sa thải, rơi vào tình trạng không có việc làm thì Hiệp hội ASSEDIC trả cho người thất nghiệp một khoản trợ cấp hàng tháng vào khoảng trên 1/2 tháng lương, trong thời gian khoảng 1 năm. Đây là một chế độ người lao động được hoàn trả các khoản đóng góp của mình, được áp dụng khi họ bị sa thải.

Đối với tất cả các khoản bảo hiểm, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, bảo hiểm tuổi già..., người lao động phải trả khoảng 20% tiền lương còn 50% do người sử dụng lao động trả.

Câu hỏi:

Nếu so sánh với chế độ trợ cấp thôi việc ở Việt Nam, tôi cho rằng số tiền bồi thường mà Toà án quyết định cho bà CUTARD được hưởng thấp hơn mức bồi thường ở Việt Nam vì ở Việt Nam, đối với trợ cấp thôi việc, nếu tính theo thâm niên thì mỗi năm công tác được hưởng 1 tháng lương, bà CUTARD có thâm niên công tác là 21 năm nên trợ cấp thôi việc mà bà

được hưởng phải là 21 tháng lương, mỗi tháng là 15.000 Phờ-răng nên tổng số tiền trợ cấp phải là trên 300.000 Phờ-răng. Theo quyết định của Toà án, bà CUTARD được bồi thường hơn 180.000 Phờ-răng, liệu bà có được trả thêm một khoản trợ cấp của bảo hiểm xã hội không ?

Trả lời:

Khi bị sa thải, bà CUTARD được hưởng những khoản trợ cấp theo luật định. Có 3 khoản trợ cấp. Thứ nhất là trợ cấp trước khi thôi việc. Bà CUTARD là cán bộ của doanh nghiệp nên trợ cấp trước khi thôi việc tương đương với 3 tháng lương dù trong thời gian này, người lao động có làm việc hay không. Thứ hai là trợ cấp thôi việc, được tính theo thâm niên công tác. Pháp luật lao động quy định mỗi năm công tác, bà được trả 1/10 tháng lương. Bà CUTARD có 21 năm công tác nên được trả trợ cấp thôi việc là $21 \times 1/10$, bằng khoảng hơn 2 tháng lương. Đó là quy định của pháp luật nhưng thoả ước lao động tập thể hoặc hợp đồng lao động cá nhân có thể quy định một mức trợ cấp cao hơn nhưng để tính trợ cấp theo thâm niên công tác, bà CUTARD được trả trợ cấp ít nhất là 2 tháng lương. Khoản trợ cấp thứ ba theo luật định là tiền phép tính trên các ngày phép mà người lao động không sử dụng đến trước khi có quyết định sa thải, cộng thêm các ngày phép trong thời gian chuẩn bị nghỉ việc. Ba khoản trợ cấp nói trên là các khoản trợ cấp theo luật định. Bên cạnh đó, theo quyết định của Toà án, bà CUTARD còn được trả một khoản tiền là 180.360 Phờ-răng do việc sa thải bà mang tính chất lạm dụng. Tổng cộng các khoản tiền mà bà CUTARD nhận được là:

3 tháng lương trong thời gian chuẩn bị thôi việc: $3 \times 15.000 = 45.000$ F

Trợ cấp thôi việc: ít nhất là 2 tháng lương:

$2 \times 15.000 = 30.000$ F

Tiền phép ít nhất là 4.500 F

Và 180.360 F là tiền bồi thường thiệt hại do bị sa thải một cách lạm dụng + 45.000 F là tiền bồi thường do không tuân thủ nghĩa vụ sắp xếp lại công việc cho bà CUTARD.

Tôi chỉ xin lưu ý rằng về tiền bồi thường thiệt hại do việc sa thải mang tính chất lạm dụng, bà CUTARD không thể được bồi thường hơn 180.360 F vì Toà không thể quyết định một khoản tiền cao hơn yêu cầu của đương sự.

Câu hỏi:

Theo quy định của pháp luật hoặc theo yêu cầu của nguyên đơn, liệu có trường hợp Toà buộc người sử dụng lao động phải nhận lại người lao động bị sa thải vào làm việc trong cơ quan không ?

Trả lời:

Có hai trường hợp có thể xảy ra. Người lao động có thể là người được bảo vệ, nghĩa là có đại diện của người lao động hoặc là một người lao động bình thường, nghĩa là không có đại diện của người lao động. Đối với người lao động bình thường không có đại diện, như trường hợp của bà CUTARD, người lao động có thể yêu cầu được quay trở lại doanh nghiệp nhưng phải có sự đồng ý của người sử dụng lao động cho người đó quay trở lại làm việc nhưng trên thực tế, không bao giờ người sử dụng lao động đồng ý như vậy vì điều đó ảnh hưởng đến danh tiếng của doanh nghiệp và làm xuất hiện vấn đề về tâm lý trong doanh nghiệp. Do vậy, trong trường hợp này, người lao động thường không yêu cầu được quay trở lại làm việc trong doanh nghiệp cũ vì kiểu gì thì doanh nghiệp cũng không chấp nhận yêu cầu đó. Nếu có đại diện của người lao động thì tình hình sẽ khác. Người lao động có thể yêu cầu được quay trở lại làm việc trong doanh nghiệp và Toà án có thể ra quyết định buộc người sử dụng lao động phải đồng ý cho người lao động quay trở lại làm việc dù có muốn hay không. Trong trường hợp này, việc tái hoà nhập doanh nghiệp là đương nhiên. Tuy nhiên, không phải lúc nào Toà án cũng ra quyết định này vì khi người lao động bị sa thải quay trở lại làm việc trong doanh nghiệp thì sẽ gặp nhiều khó khăn vì người sử dụng lao động thường tìm mọi cách để sa thải họ một lần nữa, trên cơ sở những tình tiết mới, để vĩnh viễn không cho người lao động quay trở lại làm việc.



SOURCE: HỘI THẢO “VAI TRÒ CỦA CÁC NGHỀ TƯ PHÁP HỖ TRỢ TRONG NHÀ NƯỚC PHÁP QUYỀN”, NHÀ PHÁP LUẬT VIỆT – PHÁP, NĂM 1999

(Bản dịch của Nhà Pháp luật Việt – Pháp)