

## BẢO ĐẢM THỰC HIỆN PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VỀ LAO ĐỘNG NỮ TRONG THỰC TIỄN ÁP DỤNG VÀ MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Singha Ngiamchaleun \*

Lê Văn Đức \*\*

\* ThS. Phó Vụ trưởng Vụ Thanh tra Bộ Tư pháp Lào

\*\* TS. Trường Đại học Luật Hà Nội.

### Thông tin bài viết

*Từ khóa:* Người lao động nữ, sử dụng lao động nữ.

*Lịch sử bài viết:*

Nhận bài: 30/11/2022

Biên tập: 14/01/2023

Duyệt bài: 16/01/2023

### Tóm tắt:

Pháp luật về lao động nữ đặt lao động nữ vào một trong những đối tượng trong nhóm lao động đặc thù với nhiều đặc điểm riêng về vật chất, tinh thần và tâm sinh lý. Hiện nay, một số biện pháp pháp lý nhằm bảo đảm thực hiện pháp luật lao động về lao động nữ còn nhiều bất cập. Trên cơ sở phân tích, đánh giá những vấn đề còn bất cập đó, nhóm tác giả bài viết kiến nghị hướng hoàn thiện pháp luật.

### Article Information

*Keywords:* Female employees; employment of female employees.

*Article History:*

Received: 30 Nov. 2022

Edited: 14 Jan. 2023

Approved: 16 Jan. 2023

### Abstract:

Legal regulations on female labourers stipulate female employees in one of the subjects in a category of employees with various specific characteristics in terms of material, mental and psycho-physiology. Currently, a number of legal measures to ensure the enforcement of the labour law on female employees are still inadequate. Based on the analysis and reviews of the inadequacies found, the authors give out a number of suggestions for further improvements of the law related to female employees.

Người lao động (NLĐ) nữ là NLĐ mang giới tính nữ, từ đủ 15 tuổi trở lên, làm việc cho người sử dụng lao động (NSDLĐ) theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ. Xét về mặt pháp lý, lao động nữ là NLĐ, người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của NSDLĐ.

Biện pháp pháp lý chính là cách thức bảo vệ pháp luật bằng việc tổ chức áp dụng và thi hành những luật lệ (chủ yếu bằng việc xét xử của Tòa án) xét dưới góc độ bảo vệ

pháp luật. Hiểu theo nghĩa hẹp, biện pháp pháp lý chính là việc xét xử của Tòa án, tuân theo những thủ tục tố tụng nhất định đối với vụ việc, những vi phạm pháp luật, những tranh chấp kiện tụng của các chủ thể trong đời sống xã hội nhằm bảo vệ pháp luật, cũng như duy trì bảo vệ, bảo đảm công bằng cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật.

Đảm bảo thực hiện pháp luật lao động bằng biện pháp pháp lý cũng chính là cách thức áp dụng pháp luật lao động để giải quyết các tranh chấp lao động và đảm bảo thực thi pháp luật thông qua hoạt động xét

xử của Tòa án. Biện pháp này tạo điều kiện cho NLD thực hiện các quyền đã được pháp luật thừa nhận và ngăn chặn sự xâm phạm từ phía người sử dụng thông qua cách thức áp dụng pháp luật theo trình tự thủ tục tố tụng, đảm bảo tính thực thi của chính những quy phạm pháp luật do Nhà nước ban hành, mang lại lợi ích chính đáng cho các chủ thể tham gia quan hệ pháp luật đó. Tòa án với vai trò là cơ quan xét xử thực hiện quyền tư pháp có thể giải quyết các tranh chấp lao động và xét xử các tội phạm trong lĩnh vực lao động. Do đặc thù của việc điều chỉnh pháp luật lao động và thực tế giải quyết tranh chấp tại Tòa án thì biện pháp này chủ yếu nhằm bảo vệ quyền lợi của NLD đang bị vi phạm.

## **1. Bảo đảm thực hiện pháp luật về lao động nữ**

### **1.1. Biện pháp bồi thường thiệt hại**

Bồi thường thiệt hại là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách bù đắp, đền bù tổn thất về vật chất và tinh thần cho bên bị thiệt hại được quy đổi thành tiền. Như vậy, khi NSDLĐ vi phạm quyền lợi của NLD dẫn đến tổn thất về mặt vật chất cũng như tinh thần thì phải bồi thường cho NLD phù hợp với những hậu quả đã gây ra. Ngược lại, NLD nói chung và lao động nữ nói riêng cũng sẽ phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do hành vi vi phạm kỷ luật lao động gây ra. Việc buộc lao động nữ phải bồi thường những thiệt hại về tài sản do những hành vi vi phạm kỷ luật không chỉ nhằm đảm bảo quyền sở hữu của NSDLĐ mà còn góp phần vào việc đảm bảo và tăng cường kỷ luật trong các đơn vị sử dụng lao động.

Trên thực tế không phải pháp luật lao động của nước nào cũng quy định về bồi thường thiệt hại theo trách nhiệm vật chất trong luật lao động. Họ cho rằng, bồi thường

thiệt hại theo trách nhiệm vật chất trong luật lao động cũng chính là bồi thường thiệt hại về tài sản. NLD nếu đã gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ cũng đều có trách nhiệm phải bồi thường theo trách nhiệm bồi thường dân sự. Một số nước vẫn cho rằng cần phải có những quy định riêng về bồi thường thiệt hại tài sản trong luật lao động. Khi tham gia quan hệ lao động, NLD bao giờ cũng được chủ sử dụng giao cho quản lý, sử dụng những tài sản nhất định. Do đó, trong quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ lao động không thể tránh khỏi việc NLD gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ. Hơn nữa, NLD gây thiệt hại về tài sản xét trên một khía cạnh nào đó một phần cũng là lỗi của NSDLĐ, bởi NSDLĐ là người có trách nhiệm quản lý, phân công, giao tài sản cho NLD sử dụng, việc NSDLĐ không đánh giá đúng năng lực của NLD, phân công lao động không hợp lý cũng sẽ dẫn đến việc NLD gây thiệt hại về tài sản. Vì thế, cần phải có những quy định riêng về vấn đề bồi thường nhằm đảm bảo quyền lợi cho NLD.

### **1.2. Biện pháp xử lý vi phạm hành chính**

Vi phạm pháp luật lao động là hiện tượng xã hội xuất hiện trong quá trình lao động. Đó là những hành vi vi phạm quy định của pháp luật lao động. Biểu hiện là việc thực hiện không đúng hoặc không thực hiện những quy định của pháp luật lao động đã được ghi trong Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật lao động khác.

Chủ thể vi phạm pháp luật lao động chủ yếu là NSDLĐ và NLD. Bên cạnh đó, các cá nhân, cơ quan, tổ chức khác; các tổ chức, cá nhân là người nước ngoài cũng có thể là người vi phạm pháp luật lao động. Họ có thể được loại trừ trách nhiệm nếu rơi vào những trường hợp mà pháp luật quy định.

Hình thức biểu hiện của vi phạm pháp

luật lao động gồm nhiều loại cụ thể khác nhau. Song chủ yếu là sự vi phạm các quy định của pháp luật lao động về quan hệ lao động, bao gồm: quy định về tiền lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; an toàn lao động và vệ sinh lao động.

Biện pháp xử phạt vi phạm pháp luật lao động: Tuỳ vào tính chất, mức độ của sự vi phạm mà có thể xuất hiện các loại vi phạm khác nhau. Do đó, hành vi vi phạm pháp luật lao động có thể bị xử phạt hành chính; truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc truy cứu các trách nhiệm pháp lý khác. Việc xử phạt vi phạm pháp luật lao động phải tuân theo các quy định về nguyên tắc, thẩm quyền, thời hiệu và các quy định khác liên quan.

Hình thức xử phạt hành chính đối với hành vi vi phạm pháp luật lao động bao gồm: phạt tiền; phạt cảnh cáo; buộc thực hiện biện pháp khắc phục hậu quả (buộc trả lại cho đương sự các loại giấy tờ, bằng cấp, chứng chỉ; buộc trả đủ tiền lương, phụ cấp...).

### ***1.3. Biện pháp giải quyết tranh chấp lao động***

Trong nền kinh tế thị trường, sức lao động là hàng hóa, quan hệ giữa NSDLĐ và NLD là quan hệ trao đổi sử dụng giá trị sức lao động. Trong mỗi quan hệ này, mục tiêu đạt được lợi ích tối đa luôn là động lực trực tiếp của các bên nên giữa họ khó có thể thống nhất được các quyền và nghĩa vụ trong quá trình thực hiện quan hệ lao động. Do vậy, tranh chấp lao động xảy ra là điều dễ nhận thấy. Lao động nữ được quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp khi cho rằng có sự xâm hại đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Khi xảy ra các tranh chấp lao động giữa cá nhân NLD nữ với NSDLĐ thì trước hết các bên phải thương lượng trực tiếp, tự dàn xếp để giải quyết tranh

chấp. Nếu tiến hành thương lượng, hòa giải không thành thì một trong hai bên có quyền khởi kiện tới các cá nhân, cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Tranh chấp lao động gồm hai loại: tranh chấp lao động cá nhân và tập thể. Đa số các tranh chấp lao động xuất phát từ quyền, lợi ích của lao động nữ đưa đến Tòa án là tranh chấp lao động cá nhân. Cũng có một số cuộc đình công trên thực tế diễn ra như là một phản ứng của tập thể NLD khi tranh chấp lao động có hành vi nhục mạ, xúc phạm danh dự, nhân phẩm của lao động nữ. Tuy nhiên, đây là những cuộc đình công bất hợp pháp do xuất phát không từ các tranh chấp lao động tập thể về lợi ích.

Ở những nước có truyền thống thực hiện mô hình Nhà nước pháp quyền, việc tìm đến Tòa án để đảm bảo quyền lợi của NLD thường rộng mở. Nhiều nước ở Châu Âu có Tòa lao động chuyên trách giải quyết tranh chấp lao động theo yêu cầu của các bên. Trong các hội đồng xét xử án lao động tại đây, mỗi bên đều có đại diện của mình tham gia vào việc ra phán quyết để bảo vệ quyền và lợi ích của bên tranh chấp thuộc giới mình. Nhìn chung, tại các nước này, tất cả các tranh chấp đều có thể kiện ra tòa. Ví dụ: Luật của Anh quy định, mọi tranh chấp lao động, nếu đưa tới nhân viên thương thuyết hòa giải... mà không thỏa thuận được thì đều có quyền khởi kiện ra tòa (trừ khi các bên không thỏa thuận). Ở Thái Lan, Malaysia, Singapore cũng quy định tranh chấp lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án<sup>1</sup>.

Thông thường, để được Tòa án thụ lý giải quyết thì quan hệ tranh chấp đó phải còn thời hiệu theo quy định. Thời hiệu khởi kiện vụ án lao động ở các nước được quy định khác nhau, nhưng hầu như đều nhằm

1 TS. Nguyễn Thị Kim Phụng - TS. Nguyễn Hiền Phương (2010), Bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ trong pháp luật một số nước Asean và kinh nghiệm cho Việt Nam, Tạp chí Luật học số 2 tr.72.

mục đích đảm bảo sự thuận lợi cho NLD. Ở Anh, vì hợp đồng lao động có thể dài hạn nên không hạn chế về thời gian khiếu nại tiền lương. Điều này đảm bảo rằng nếu vì không muốn ảnh hưởng đến việc làm thì khi nào hợp đồng lao động hết hạn, NLD vẫn có khả năng kiện đòi bồi thường tiền lương.

Đặc thù của luật lao động là bảo vệ NLD nên cũng có sự tác động đến việc áp dụng pháp luật tại Tòa án. Pháp luật hầu hết của các quốc gia trên thế giới đều có nhiều quy định theo hướng có lợi cho NLD kể cả trong trường hợp quốc gia đó đề cao nguyên tắc bình đẳng giữa các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Việc đặt ra những quy định có lợi cho phía NLD là một tất yếu vì thực chất nó là giải pháp để khắc phục sự mất cân bằng về lợi thế trong quan hệ lao động và tranh chấp lao động. Khi một bên cho rằng quyền lợi của mình bị xâm phạm, hoặc khi xảy ra tranh chấp thì theo pháp luật các bên có quyền áp dụng các biện pháp để bảo vệ quyền lợi của mình. Trong trường hợp này, NSDLĐ có quyền áp dụng các chế tài ngay tại nơi diễn ra quan hệ lao động như kỷ luật, sa thải lao động và yêu cầu giải quyết tranh chấp, nhưng NLD thì chỉ có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp và ngay cả ở quyền này thì không phải lúc nào họ cũng thực hiện được. Vì vậy, biện pháp pháp lý luôn đề cao việc bảo vệ cho NLD, theo đó Tòa án thường tuân thủ nguyên tắc đúng pháp luật theo hướng có lợi hơn cho NLD. Nếu các bên thỏa thuận một quyền lợi nào đó của NLD cao hơn mức luật định thì Tòa án thường căn cứ vào thỏa thuận đó để giải quyết tranh chấp nhưng nếu quyền lợi của NLD thấp hơn mức luật định thì Tòa án phải căn cứ vào các quy định chung để bảo vệ NLD.

Đối với các tranh chấp lao động liên quan tới lao động nữ tức là tranh chấp giữa

người sử dụng và lao động nữ, có thể có sự tham gia của của các tổ chức đại diện, nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Đặc thù của tranh chấp lao động cá nhân tại Tòa án đòi hỏi thủ tục tố tụng phải có những quy định riêng biệt, vượt ra ngoài khuôn khổ của thủ tục tố tụng dân sự, bởi không chỉ tôn trọng nguyên tắc định đoạt của đương sự mà phải nhanh gọn về thời gian, đảm bảo duy trì sự ổn định của quan hệ lao động nên cần có vai trò hòa giải và trình độ chuyên sâu của Thẩm phán, bên cạnh các kỹ năng nghiệp vụ xét xử phải hiểu biết về quan hệ lao động.

## 2. Thực trạng biện pháp bảo đảm quyền của lao động nữ

### 2.1. Biện pháp xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động

Theo quy định tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa NLD Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, trong đó riêng với lao động nữ, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP có quy định phạt tiền tương ứng với vi phạm. Theo đó: phạt từ 5 – 10 triệu đồng đối với các hành vi sau đây: Không bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới theo một trong các trường hợp sau: tuyển dụng; bố trí; sắp xếp việc làm; đào tạo; thời giờ làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; các chế độ khác; Không tham khảo ý kiến của lao động nữ hoặc đại diện của họ khi quyết định những vấn đề có liên quan đến quyền và lợi ích của lao động nữ; Sử dụng NLD mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo làm thêm giờ hoặc làm việc ban đêm hoặc đi công tác xa. Phạt từ 10 – 20 triệu đồng đối với các hành vi sau đây: Sử dụng NLD đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi làm thêm giờ hoặc làm việc ban

đêm hoặc đi công tác xa, trừ trường hợp được NLD đồng ý; Không thực hiện việc chuyển công việc hoặc giảm giờ làm đối với lao động nữ làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc làm nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con khi mang thai mà NLD đã thông báo với NSDLĐ biết theo quy định tại khoản 2 Điều 137 của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác; Không cho lao động nữ nghỉ 30 phút mỗi ngày trong thời gian hành kinh trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác; Không cho lao động nữ trong thời gian nuôi con dưới 12 tháng tuổi nghỉ 60 phút mỗi ngày trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác; Không bảo đảm việc làm cho NLD theo quy định tại Điều 140 của Bộ luật Lao động; Không ưu tiên giao kết hợp đồng lao động mới đối với trường hợp hợp đồng lao động hết hạn trong thời gian lao động nữ mang thai hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi; Xử lý kỷ luật lao động đối với lao động nữ đang trong thời gian mang thai hoặc nghỉ thai sản theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội; xử lý kỷ luật lao động đối với NLD đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi; Sa thải hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động đối với NLD vì lý do kết hôn, mang thai, nghỉ thai sản hoặc nuôi con dưới 12 tháng tuổi (trừ một số trường hợp); Không cung cấp đầy đủ thông tin về tính chất nguy hiểm, nguy cơ, yêu cầu của công việc để NLD lựa chọn và không đảm bảo điều kiện an toàn, vệ sinh lao động cho NLD theo quy định khi sử dụng họ làm công việc thuộc danh mục nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản và nuôi con; Không lắp đặt phòng vắt, trừ sữa mẹ tại nơi làm việc khi sử dụng từ 1.000 NLD nữ trở lên.

### 2.2. Biện pháp giải quyết tranh chấp lao động

Cũng như các chủ thể khác, lao động nữ được đảm bảo quyền nhân thân, quyền tài sản và danh dự tính mạng sức khoẻ bằng pháp luật. Với chức năng thực thi pháp luật, Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên khi có tranh chấp. Lao động nữ có quyền khởi kiện tại Tòa án theo trình tự tố tụng dân sự hoặc được giải quyết bằng tố tụng hình sự.

Trong lao động, Tòa án có thẩm quyền giải quyết những vụ việc phát sinh từ quan hệ lao động do pháp luật lao động điều chỉnh, trừ các yêu cầu về giải quyết đình công. Các vụ việc về lao động thuộc thẩm quyền của Tòa án bao gồm các tranh chấp lao động cá nhân, tranh chấp lao động tập thể và các yêu cầu về lao động. Tại khoản 1 Điều 31 Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2004 đã được sửa đổi, bổ sung năm 2011: Tòa án giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với NSDLĐ mà Hội đồng hòa giải lao động cơ sở, hòa giải viên lao động của cơ quan quản lý nhà nước về lao động huyện, quận, thị xã, thành phố trực thuộc tỉnh hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định, trừ các tranh chấp sau đây không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở: Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; Về bồi thường thiệt hại giữa NLD và NSDLĐ; Về trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về lao động; Về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức sự nghiệp đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

Ngoài ra, thẩm quyền của Tòa án trong việc giải quyết tranh chấp lao động cá nhân còn được quy định tại Điều 187 Bộ luật Lao động năm 2019. Tòa án có thẩm quyền giải quyết các tranh chấp lao động cá nhân giữa NLD với NSDLĐ trong trường hợp hòa giải viên lao động hòa giải thành công nhưng các bên không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, hòa giải không thành hoặc không hòa giải trong thời hạn do pháp luật quy định. Tuy nhiên, với một số tranh chấp lao động cá nhân, Tòa án có thẩm quyền thụ lý giải quyết ngay mà không nhất thiết phải qua hòa giải tại cơ sở, cụ thể: a) Về xử lý kỷ luật lao động theo hình thức sa thải hoặc về trường hợp bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động; b) Về bồi thường thiệt hại, trợ cấp khi chấm dứt hợp đồng lao động; c) Giữa người giúp việc gia đình với NSDLĐ; d) Về bảo hiểm xã hội theo quy định của pháp luật về bảo hiểm xã hội, về bảo hiểm y tế theo quy định của pháp luật về bảo hiểm y tế, về bảo hiểm thất nghiệp theo quy định của pháp luật về việc làm, về bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp theo quy định của pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động; đ) Về bồi thường thiệt hại giữa NLD với doanh nghiệp, tổ chức đưa NLD đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng; e) Giữa NLD thuê lại với NSDLĐ thuê lại.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 191, Điều 192 và Điều 193 Bộ luật Lao động năm 2019, Tòa án có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tập thể về quyền trong trường hợp hòa giải không thành hoặc hết thời hạn hòa giải quy định tại khoản 2 Điều 188 của Bộ luật này mà hòa giải viên lao động không tiến hành hòa giải.

Trên cơ sở các quy định về thẩm quyền, lao động nữ được khởi kiện để yêu cầu Tòa án bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình khi cho rằng quyền và lợi ích bị xâm phạm.

Tuy nhiên, để chứng minh cho yêu cầu của mình là có căn cứ thì người khởi kiện ngoài việc nộp đơn còn phải nộp các tài liệu chứng cứ kèm theo. Trong giải quyết tranh chấp lao động, trước hết NSDLĐ phải chứng minh việc đã bảo đảm việc làm, bảo đảm các điều kiện làm việc theo quy định của pháp luật hay theo thỏa thuận; NLD phải chứng minh là có làm việc; NSDLĐ phải chứng minh là đã trả công và giải quyết đầy đủ các quyền lợi; nếu cho rằng NLD vi phạm các thỏa thuận (kể cả vi phạm chế độ quản lý kỷ luật; nếu áp dụng chế tài xử lý đối với NLD thì NSDLĐ phải chứng minh tính hợp pháp của việc xử lý đó; trong các vụ tranh chấp về kỷ luật sa thải NSDLĐ có trách nhiệm phải chứng minh là NLD đã thực hiện hành vi vi phạm, có lỗi và hành vi vi phạm đó tương ứng với hình thức xử lý kỷ luật đã được quy định trong pháp luật lao động, nội quy lao động. Riêng đối với trường hợp NLD bị sa thải vì lý do tự ý bỏ việc 05 ngày cộng dồn trong thời hạn 30 ngày hoặc 20 ngày cộng dồn trong thời hạn 365 ngày tính từ ngày đầu tiên tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng, theo quy định tại khoản 4 Điều 125 Bộ luật Lao động năm 2019, ngoài trách nhiệm chứng minh của NSDLĐ về tính hợp pháp của việc áp dụng hình thức sa thải, NLD cũng có trách nhiệm chứng minh, nếu NLD cho rằng họ có đến nơi làm việc.

Là bên yếu thế vốn đã phụ thuộc vào người sử dụng, họ khó có điều kiện để quản lý và thu thập các tài liệu cần thiết nên lao động nữ sẽ gặp khó khăn khi cung cấp các tài liệu chứng cứ để có thể khởi kiện và chứng minh cho yêu cầu của mình. Để khắc phục tình trạng này, Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 đảm bảo quyền thu thập tài liệu chứng cứ để bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi chủ sử dụng đơn phương chấm dứt hợp đồng. Tại Điều 91 Bộ luật Tố tụng dân

sự năm 2015 thì đương sự là NLD trong vụ án lao động mà không cung cấp giao nộp được cho Tòa án tài liệu chứng cứ vì do tài liệu chứng cứ đang do NSDLĐ quản lý thì NSDLĐ có trách nhiệm cung cấp, giao nộp tài liệu, chứng cứ đó cho Tòa án. NLD khởi kiện vụ án thuộc trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động hoặc trường hợp không được xử lý kỷ luật lao động đối với NLD theo quy định của pháp luật về lao động thì nghĩa vụ chứng minh thuộc về NSDLĐ.

Với đặc thù áp dụng trong vụ án lao động nên Hội đồng xét xử phải có Hội thẩm nhân dân là người đã hoặc đang công tác trong tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc người có kiến thức về pháp luật lao động. Về nguyên tắc, tổ chức đại diện tập thể lao động là người đại diện theo pháp luật cho tập thể NLD, tham gia tố tụng tại Tòa án khi quyền, lợi ích hợp pháp của tập thể NLD bị xâm phạm; tổ chức đại diện tập thể lao động đại diện cho NLD khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng khi được NLD ủy quyền. Trường hợp nhiều NLD có cùng yêu cầu đối với NSDLĐ trong cùng một doanh nghiệp, đơn vị thì họ được ủy quyền cho một đại diện của tổ chức đại diện tập thể lao động thay mặt họ khởi kiện vụ án lao động, tham gia tố tụng tại Tòa án. Đối với vụ việc lao động mà đương sự là NLD nhưng không có người đại diện và Tòa án cũng không chỉ định tổ chức đại diện thì Tòa án chỉ định tổ chức đại diện tập thể lao động đại diện cho NLD đó.

Ưu điểm của biện pháp pháp lý là Tòa án có quyền tự áp dụng các biện pháp khẩn cấp tạm thời mà không bắt buộc phải có yêu cầu của đương sự khi buộc người sử dụng phải tạm ứng tiền lương, tiền công, tiền bồi thường, trợ cấp tai nạn lao động hoặc bệnh nghề nghiệp cho NLD; tạm đình chỉ sa thải NLD; buộc người có hành vi trái pháp luật

phải thực hiện trước một phần nghĩa vụ bồi thường thiệt hại do tính mạng sức khỏe bị xâm hại. Quy định này tạm thời giải quyết được yêu cầu cấp bách của NLD, ngăn chặn hậu quả nghiêm trọng có thể xảy ra, tránh những thiệt hại không thể khắc phục được hoặc bảo đảm thi hành án. Bộ luật Tố tụng dân sự năm 2015 còn bổ sung thêm các biện pháp khẩn cấp tạm thời như: buộc NSDLĐ tạm ứng tiền bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chi phí cứu chữa tai nạn lao động, tạm đình chỉ thi hành quyết định đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động... Đây là quy định tiến bộ bảo vệ quyền cho lao động nữ bởi những trường hợp NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt hợp đồng thường là lao động nữ mang thai, lao động nữ nghỉ vì lý do kết hôn, bị tai nạn lao động, nuôi con nhỏ... Việc áp dụng biện pháp khẩn cấp tạm thời sẽ giúp họ giảm bớt khó khăn, có tiền để trang trải chi phí và lo cuộc sống trong những ngày tạm thời chưa được làm việc.

Đối với hòa giải tranh chấp lao động cá nhân, một số tranh chấp lao động cá nhân phải thông qua thủ tục hòa giải của Hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Tòa án giải quyết theo quy định của Bộ luật Lao động. Tỷ lệ vụ việc tranh chấp về lao động được hòa giải thành đạt 60%. Hòa giải viên lao động mới bước đầu tham gia giải quyết một số tranh chấp lao động cá nhân ở một số tỉnh, thành phố lớn như TP. Hồ Chí Minh, Đồng Nai, Bình Dương (bình quân mỗi Hòa giải viên tham gia giải quyết khoảng 10 vụ/năm).

Hoạt động hòa giải tranh chấp lao động thời gian vừa qua còn đặt ra một số vấn đề cần giải quyết, cụ thể: Vai trò của Hòa giải viên mới chỉ giới hạn trong giải quyết tranh chấp một cách bị động khi được yêu cầu; chưa có nhiệm vụ hỗ trợ hai bên trong doanh nghiệp phát triển quan hệ lao động một cách tích cực, chủ động để phòng ngừa

tranh chấp xảy ra; Yêu cầu chung của thiết chế hòa giải là phải bảo đảm tính độc lập, trung lập, nhưng hiện nay 100% đội ngũ Hòa giải viên hoạt động kiêm nhiệm. Nhiều Hòa giải viên được bổ nhiệm chính là cán bộ của các tổ chức đại diện của chính các bên tranh chấp, không bảo đảm tính khách quan, trung lập, ảnh hưởng đến niềm tin của các bên tranh chấp đối với các Hòa giải viên; Mạng lưới Hòa giải viên mới chỉ quy định bố trí theo từng tỉnh, chưa có sự quản lý, kết nối thống nhất từ trung ương tới địa phương; Chế độ chính sách còn thấp, các hỗ trợ về địa điểm, phương tiện, kinh phí làm việc của địa phương rất hạn chế, không thu hút được nguồn nhân lực tham gia.

Hiện nay, vấn đề lao động nữ bị các công ty, doanh nghiệp vi phạm pháp luật lao động, đặc biệt là vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật vẫn xảy ra thường xuyên. Nhiều NLĐ nữ bị rơi vào tình huống bị doanh nghiệp chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, làm ảnh hưởng không nhỏ đến quyền lợi của họ. Nhưng nhờ có các quy định chặt chẽ trong xử lý vi phạm pháp luật lao động với lao động nữ mà NLĐ nữ bảo vệ được quyền lợi hợp pháp của mình.

### **2.3. Biện pháp bồi thường thiệt hại**

Bồi thường thiệt hại là hình thức trách nhiệm dân sự nhằm buộc bên có hành vi gây ra thiệt hại phải khắc phục hậu quả bằng cách bù đắp, đền bù tổn thất về vật chất và tinh thần cho bên bị thiệt hại được quy đổi thành tiền. Điều 13 Bộ luật Dân sự năm 2015 có quy định: “Cá nhân, pháp nhân có quyền dân sự bị xâm phạm được bồi thường toàn bộ thiệt hại, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác”. Như vậy, khi NSDLĐ vi phạm vào quyền lợi của lao động

nữ dẫn đến tổn thất về mặt vật chất cũng như tinh thần thì phải bồi thường cho lao động nữ phù hợp với những hậu quả đã gây ra.

Pháp luật đã có những chế tài đánh trực tiếp vào lợi nhuận của NSDLĐ thông qua biện pháp bồi thường thiệt hại. Để hạn chế trường hợp xảy ra tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp với lao động nữ trong quá trình lao động, pháp luật quy định NSDLĐ có trách nhiệm bồi thường thiệt hại hoặc trợ cấp cho NLĐ nói chung và lao động nữ nói riêng. Theo Điều 38 Luật An toàn, vệ sinh lao động năm 2015 - trách nhiệm của NSDLĐ đối với NLĐ bị tai nạn lao động quy định: Bồi thường cho NLĐ bị tai nạn lao động mà không hoàn toàn do lỗi của chính người này gây ra và cho NLĐ bị bệnh nghề nghiệp với mức như sau: Ít nhất bằng 1,5 tháng tiền lương nếu bị suy giảm từ 5% đến 10% khả năng lao động; sau đó cứ tăng 1% được cộng thêm 0,4 tháng tiền lương nếu bị suy giảm khả năng lao động từ 11% đến 80%; Ít nhất 30 tháng tiền lương cho NLĐ bị suy giảm khả năng lao động từ 81% trở lên hoặc cho thân nhân NLĐ bị chết do tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp; Trợ cấp cho NLĐ bị tai nạn lao động mà do lỗi của chính họ gây ra một khoản tiền ít nhất bằng 40% mức quy định tại khoản 4 Điều này với mức suy giảm khả năng lao động tương ứng<sup>2</sup>. Một vấn đề đặt ra là, pháp luật chưa quy định cụ thể về vấn đề bồi thường hoặc trợ cấp trong trường hợp NLĐ bị bệnh nghề nghiệp nhưng phát sinh từ điều kiện lao động có hại trong thời gian làm việc trước đó. Do đó, gây khó khăn cho cả doanh nghiệp lẫn NLĐ nữ, bởi nếu thực hiện đầy đủ các quyền lợi đối với lao động nữ thì doanh nghiệp bị ảnh hưởng về lợi nhuận, còn nếu thực hiện đầy đủ thì quyền lợi của lao động nữ không được bảo

2 <https://thuvienphapluat.vn/banan/tin-tuc/05-ban-an-ve-tranh-chap-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-va-boi-thuong-thiet-hai-6241>.



vệ. Trên thực tế, đa số các doanh nghiệp đều không bồi thường thiệt hại cho NLD nữ trong trường hợp này.

NSDLĐ nếu có hành vi chấm dứt hợp đồng trái pháp luật, nhất là trong thời gian lao động nữ đang mang thai, sinh con và nuôi con nhỏ, cũng phải bồi thường thiệt hại cho lao động nữ. Theo khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019, trong trường hợp NSDLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật thì: “Phải nhận NLD trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết; phải trả tiền lương, đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp trong những ngày NLD không được làm việc và phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Sau khi được nhận lại làm việc, NLD hoàn trả cho NSDLĐ các khoản tiền trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm nếu đã nhận của NSDLĐ”. Trong trường hợp lao động nữ không muốn tiếp tục làm việc nữa thì ngoài khoản tiền NSDLĐ phải bồi thường theo quy định thì NSDLĐ còn phải trả thêm trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 Bộ luật Lao động năm 2019: “NSDLĐ có trách nhiệm trả trợ cấp thôi việc cho NLD đã làm việc thường xuyên cho mình từ đủ 12 tháng trở lên, mỗi năm làm việc được trợ cấp một nửa tháng tiền lương”. Còn trường hợp NSDLĐ không muốn nhận lại lao động nữ và lao động nữ cũng đồng ý, thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, NSDLĐ phải trả trợ cấp thôi việc theo quy định tại Điều 46 của Bộ luật Lao động năm 2019 và “hai bên thỏa thuận khoản tiền bồi thường thêm nhưng ít nhất phải bằng 02 tháng tiền lương theo hợp đồng”. Hoặc khi lao động nữ sau thời gian thai sản quay về làm việc thì bị mất vị trí, công việc đã giao kết từ trước thì ngoài khoản bồi thường theo quy định, NSDLĐ phải thương lượng để sửa đổi và bổ sung hợp đồng cho lao động nữ.

### 3. Hướng giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về việc bảo đảm thực hiện pháp luật về lao động nữ

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về bảo đảm thực hiện quyền của lao động nữ đặt trong mối tương quan về quyền và lợi ích của NSDLĐ và NLD nữ, nhằm để tránh sự phân biệt đối xử đối với NLD nữ để đảm bảo tối đa hiệu quả của việc bảo vệ quyền của NLD nữ. Trong mối quan hệ lao động, có thể khẳng định, quyền của NSDLĐ và NLD nữ có sự đối trọng nhau nhưng lại có quan hệ mật thiết với nhau. Do đó, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của lao động nữ chính là cách giải quyết vấn đề lợi ích một cách hợp lý.

Thứ hai, việc sửa đổi, bổ sung quy định của pháp luật đối với việc bảo đảm thực hiện pháp luật về lao động nữ phù hợp với trình độ nhận thức và nguyện vọng của NLD nữ. Và việc ban hành, sửa đổi, bổ sung này cũng phải phù hợp với chủ trương, đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước.

Thứ ba, việc ban hành pháp luật về đảm bảo thực hiện pháp luật về lao động nữ cần phải phù hợp với pháp luật lao động quốc tế. Các nguyên tắc, định hướng, định mức chung của ILO, Liên hợp quốc,... về điều kiện lao động, quyền nghĩa vụ và hợp tác đối với các nước thành viên trong quá trình sử dụng lao động, quản lý và tác động tới thị trường lao động đã được nhiều quốc gia thừa nhận và gia nhập. Việt Nam với tư cách là thành viên của ILO và một số điều ước quốc tế khác về lao động, cần có trách nhiệm thực hiện các quy định của tổ chức này về bảo vệ quyền của NLD nữ và đồng thời, các quy định của pháp luật lao động về sử dụng lao động nữ mà Việt Nam ban hành cần được sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với các tiêu chuẩn lao động quốc tế, nhất là trong xu thế hội nhập kinh tế và toàn cầu hóa ■