

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT HÀN QUỐC VỀ CHẤM DỨT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÌ LÍ DO KINH TẾ

PARK JAE MYUNG *

Tóm tắt: Mặc dù Luật tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc có quy định về chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế nhưng những quy định này hầu hết đều mang tính hình thức. Thời gian qua, để giải quyết vi phạm về chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế, thay vì sửa đổi các quy định trong luật, Hàn Quốc thường căn cứ trên các tiêu chuẩn đánh giá toà án để xử lí, nhưng mỗi một trường hợp khác nhau thì lập luận và phán quyết của toà án lại khác nhau, dẫn đến không có sự ổn định trong việc áp dụng, từ đó nảy sinh nhiều vấn đề. Bài viết làm rõ khái niệm, nguồn gốc, các nội dung của quy định về chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế, phân tích những tiêu chuẩn căn cứ mà toà án đang áp dụng để xử lí việc chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế, đồng thời đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật lao động Hàn Quốc về chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế.

Từ khoá: Chấm dứt; lí do kinh tế; Hàn Quốc; hợp đồng lao động; pháp luật

Nhận bài: 07/3/2017

Hoàn thành biên tập: 11/3/2019

Duyệt đăng: 21/3/2019

IMPROVING THE KOREAN LAW ON TERMINATING LABOUR CONTRACTS DUE TO ECONOMIC REASONS

Although the Law on labour standards of Korea includes provisions on terminating labour contracts due to economic reasons, most of these provisions remain inoperative. In practice, to deal with violations on terminating labour contracts due to economic reasons, instead of amending the statutory law, standards made by the courts are often applied in Korea. The interpretation and judgment of the courts, however, varies from case to case, which leads to the inconsistency in the application of those standards and causes many problems. The paper clarifies the concept, origin and contents of legal provisions on terminating labour contracts due to economic reasons. It also reviews the standards applied by the courts to deal with cases of terminating labour contracts due to economic reasons and offers recommendations for improving the Korean law in this regard.

Keywords: Termination; economic reason; Korea; labour contract; law

Received: Mar 7th, 2017; Editing completed: Mar 11th, 2019; Accepted for publication: Mar 21st, 2019.

1. Chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế

1.1. Khái niệm chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế

Chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ)

* Nghiên cứu viên, Trung tâm nghiên cứu Khoa luật,
Đại học ngoại ngữ Hàn Quốc
E-mail: babting929@daum.net

vì lí do kinh tế được hiểu là giảm nguồn nhân lực đang làm việc tại doanh nghiệp trong trường hợp cấp bách hoặc khủng hoảng về kinh tế. Trường hợp này cũng được hiểu là sự cắt giảm số người lao động (NLĐ) vì lí do kinh tế, hoàn toàn khác với chấm dứt HĐLĐ thông thường với lí do có lỗi thuộc về NLĐ như sa thải NLĐ do vi

phạm kỉ luật ở chỗ cần thiết phải cắt giảm NLD nhằm duy trì hoạt động kinh doanh. Đặc điểm của loại chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế chính là cắt giảm NLD với quy mô lớn.⁽¹⁾

Luật tiêu chuẩn lao động Hàn Quốc không có định nghĩa chính xác về chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế, tuy nhiên, khoản 1 Điều 24 quy định: “*Căn cứ vào lí do kinh tế, người sử dụng lao động (NSDLĐ) có thể chấm dứt HĐLĐ với NLD, đó là trong trường hợp nhận thấy tính cần thiết tính cấp bách trong kinh tế cần phải chấm dứt hợp đồng*”; đồng thời Luật này cũng có quy định liên quan đến hạn chế chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế. Trong giới học giả Hàn Quốc, có nhiều quan niệm khác nhau về chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế. Mặt khác, án lệ của toà án cũng nêu: “*căn cứ trên tính cần thiết cũng như cấp bách về kinh tế mà giảm số nhân lực nhất định nào đó dựa vào việc cắt giảm một bộ phận NLD của doanh nghiệp NLD nhằm mục đích duy trì đảm bảo sự tồn tại của doanh nghiệp*”.⁽²⁾

Như vậy, sa thải NLD vì lí do kinh tế là một loại hình thức chấm dứt HĐLĐ đang còn hiệu lực giữa NLD và NSDLĐ nhằm cắt đứt mối quan hệ lao động khi doanh nghiệp

lâm vào tình trạng khó khăn về kinh tế (như công ti có thể giải thể, phá sản trong tương lai). Theo đó, giải pháp được pháp luật cho phép nhằm cứu vãn doanh nghiệp là tiến hành sa thải NLD. Trong trường hợp đó NSDLĐ không cần căn cứ vào lỗi hay sự vi phạm của NLD.

1.2. Bối cảnh xuất hiện trong luật

Năm 1990, công nghiệp trong nền kinh tế Hàn Quốc đang phát triển một cách vượt bậc cùng với sự phức tạp trong cấu trúc kinh tế, đòi hỏi cần phải có sự linh động uyển chuyển trong tuyển dụng lao động. Năm 1997, Luật tiêu chuẩn lao động số 5473 được soạn thảo, trong đó có quy định về chế độ chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế và dự kiến 2 năm sau mới được thi hành. Tuy nhiên, năm 1997 kinh tế Hàn Quốc rơi vào khủng hoảng. Giai đoạn này Hàn Quốc nhận được sự cứu trợ từ Quỹ tiền tệ quốc tế (IMF). Một trong các điều kiện để nhận được viện trợ từ Quỹ tiền tệ quốc tế đó là phải tái cấu trúc nhân sự doanh nghiệp. Do vậy, ngày 20/2/1998, Luật tiêu chuẩn lao động số 5510 ra đời và việc chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế được áp dụng. Theo đó, với lí do cấp bách, cần thiết trong kinh tế thì có thể cắt giảm NLD, đối tượng bị chấm dứt HĐLĐ phải được lựa chọn một cách công bằng, chính đáng, phải được sự đồng ý thông qua của quá nửa tập thể NLD và phải thông báo trước 60 ngày, trình tự thông báo lên Bộ trưởng Bộ lao động và quy định trong vòng 2 năm phải ưu tiên tuyển dụng lại (Điều 31, Điều 32). Vấn đề đáng lưu ý ở đây là việc quy định chế độ chấm dứt

(1). Lee hee Sung, “경영상 해고의 운용방안 및 법적쟁점 검토” - “Khảo sát tranh luận mang tính luật học và cách thức áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, số 37/2016, Hiệp hội so sánh luật lao động Hàn Quốc, tr. 221.

(2). Toà án tối cao ngày 13/11/2001, Phán quyết bản án 27975 năm 2001, Toà án tối cao, Phán quyết bản án 7005 năm 2003, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/intesrch/sjo022.do>, ruy cập 20/8/2018.

HĐLĐ vì lí do kinh tế trong Luật tiêu chuẩn lao động được chấp nhận thông qua và thi hành tại Hàn Quốc là kết quả của một quá trình tái cấu trúc nền kinh tế, dẫn đến tái cấu trúc lực lượng lao động. Quá trình “có tính chất tự nhiên” đó được hình thành một phần là do sức ép từ thể chế tài chính quốc tế, đó là điều kiện cho vay của IMF.

1.3. Những vấn đề đặt ra trong chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế

Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động quy định khi NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ với NLĐ phải căn cứ vào lí do kinh tế. Tuy nhiên, việc phân tích quy định đó cũng như việc đánh giá xem việc cắt giảm đó có phải là chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế chính đáng hay không căn cứ vào tiêu chuẩn của toà án vẫn đang nảy sinh nhiều tranh cãi.⁽³⁾

Thứ nhất, theo khoản 1 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động thì “Căn cứ vào lí do kinh tế thì khi có khủng hoảng trong kinh tế, NSDLĐ mới có thể cắt giảm lao động, đó là trường hợp mà để tránh cho kinh tế chuyển biến xấu nên thực hiện các hình thức chuyển giao - sáp nhập - hợp nhất doanh nghiệp được xem là sự cần thiết cũng như tính khẩn cấp trong kinh tế”. Vậy cụ thể là những tiêu chuẩn gì, ý nghĩa của sự cần thiết, tính khủng hoảng trong kinh tế là như thế nào cũng như mối tương quan giữa sự cần thiết và tính khẩn cấp là những vấn đề cần phải phân tích, làm rõ. Ngoài ra, kể cả trong

trường hợp có tính cần thiết để chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế theo quy định tại khoản 1 Điều 23 Luật tiêu chuẩn lao động thì “NSDLĐ nếu không có lí do chính đáng thì không thể chấm dứt HĐLĐ với NLĐ”. Ở đây, lí do chính đáng có thể được hiểu theo nghĩa cắt giảm số NLĐ nhưng cần phải có tính hợp lí, không thể là viện ra lí do chính đáng hoặc thiếu thuyết phục để sa thải. Theo đó, điều kiện chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế đó hợp lí được bao nhiêu phần và cuối cùng thì liệu việc toà án chỉ dựa trên quy định của Luật để đánh giá xem việc cắt giảm đó chính đáng hay không cho tất cả các loại hình doanh nghiệp là việc cần phải nghiên cứu làm rõ.

Thứ hai, khoản 2 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động quy định: “Để tránh việc cắt giảm phải nỗ lực hết sức và quy định về tiêu chuẩn chấm dứt HĐLĐ một cách hợp lí, công bằng theo đó để chọn ra đối tượng bị chấm dứt HĐLĐ”, NSDLĐ ở mức độ nào đó tự lựa chọn kèm theo quy định tiêu chuẩn chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế. Tiêu chuẩn chấm dứt HĐLĐ công bằng và hợp lí này mang ý nghĩa như thế nào và việc sử dụng cụm từ “tính hợp lí và tính công bằng” như trên là rất trừu tượng. Vậy câu hỏi đặt ra ở đây là liệu có cần thiết phải đưa ra một khái niệm trong văn bản luật để hiểu được chính xác nội hàm và ý nghĩa của việc chấm dứt HĐLĐ này hay không?

Thứ ba, khoản 3 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động quy định: “Tiêu chuẩn của chấm dứt HĐLĐ và cách thức để tránh chấm dứt HĐLĐ, đó là phải được quá nửa số lượng người trong tổ chức công đoàn (tập thể NLĐ)

(3). Lee, seung gil, “경영상해고에관한판례및입법동향분석” - “Phân tích xu hướng án lệ và luật pháp liên quan đến chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội so sánh luật lao động Hàn Quốc, số 41/2017.

đồng thuận”. Việc NSDLĐ có sự thỏa thuận một cách trung thực với quá nửa số người trong công đoàn (tập thể NLĐ) hay không và cũng có những tranh luận về hạn chế cũng như phạm vi đối với việc đồng ý một cách cụ thể mang ý nghĩa như thế nào, nếu không đạt được sự đồng thuận thì có được phép chấm dứt HĐLĐ hay không. Do đó, cần phải căn cứ vào các lý thuyết cũng như lập trường của án lệ để đưa ra ý kiến.

2. Điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế

2.1. Sự cần thiết, cấp bách trong kinh tế

2.1.1. Ý nghĩa

Tính cần thiết trong sự cấp bách về kinh tế được hiểu là trường hợp cần thiết để tránh nguy cơ khủng hoảng kinh tế cũng như duy trì năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, ngoài ra để tăng cường áp dụng các kỹ thuật mới, điều chỉnh cấu trúc tổ chức, đó là những trường hợp cần thiết phải giảm số lượng nhân lực một cách khách quan.⁽⁴⁾

Từ năm 1990 trở về trước, Tòa án tối cao Hàn Quốc cho rằng cần xem xét chặt chẽ tính cần thiết chấm dứt HĐLĐ khi có sự khủng hoảng về kinh tế. Đó là khi doanh nghiệp phải phá sản hoặc nguy cơ phá sản rất cao.⁽⁵⁾ Tuy nhiên, từ sau 1990 đến nay, tính nghiêm khắc trong việc đánh giá đó đã

bị giảm nhẹ, do vậy chỉ cần đề nâng cao năng suất hay tăng cường lợi nhuận hay để điều chỉnh hợp lý hoá kinh tế một cách khách quan thì tòa án cũng sẽ công nhận việc chấm dứt HĐLĐ này. Ngoài ra, khi áp dụng các kỹ thuật mới, hình thái sản xuất thay đổi, có sự thay đổi trong cách mạng công nghiệp dẫn đến sự thay đổi cấu trúc của công nghiệp... đặt ra yêu cầu khách quan phải giảm bớt số lượng NLĐ thì trường hợp đó cũng được xem là tính cần thiết cắt giảm lao động đối với kinh tế của doanh nghiệp.⁽⁶⁾ Gần đây, tòa án cũng đã hạ thấp tiêu chuẩn để NSDLĐ được quyền chấm dứt HĐLĐ, đó là nếu nhìn thấy nguy cơ xấu trong tương lai và để đối phó với vấn đề đó thì việc cắt giảm nguồn nhân lực là điều hợp lý thì việc chấm dứt HĐLĐ đó có thể xem là chính đáng.⁽⁷⁾

2.1.2. Tổng hợp các căn cứ xác định tiêu chuẩn để đánh giá của tòa án về tính cần thiết trong sự cấp bách về kinh tế⁽⁸⁾

(4). Park, soo keun, “경영상해고에서합리적이고공정한선정기준” - “Tiêu chuẩn công bằng và hợp lý trong chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí nghiên cứu luật lao động*, Hiệp hội nghiên cứu luật lao động trường đại học Seoul, số 15/2003.

(5). Tòa án tối cao ngày 23/5/1989, Bản án 87 phán quyết 2132; Tòa án tối cao ngày 12/01/1990, Bản án 88, phán quyết 34094, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/intsrch/sjo022.do>, truy cập 20/8/2018.

(6). Tòa án tối cao ngày 10/12/1991, Bản án 91 phán quyết 8647; Tòa án tối cao ngày 26/01/1993, Bản án 92, Phán quyết 3076; Tòa án tối cao ngày 05/12/1995, Bản án số 94, Phán quyết 15783; Tòa án tối cao 206126, Bản án 203, phán quyết 69393, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/intsrch/sjo022.do>, truy cập 20/8/2018.

(7). Tòa án tối cao ngày 09/7/2002, Bản án 2001, phán quyết 29452; Tòa án tối cao 15/01/2004, Bản án 2003, Phán quyết số 11339; Tòa án tối cao ngày 09/6/2005 Bản án 2004, Phán quyết 7218; Tòa án tối cao ngày 23/02/2012, Bản án 2010, phán quyết 3629; Tòa án tối cao ngày 13/6/2013, Bản án 2011, phán quyết 60193, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/intsrch/sjo022.do>, truy cập 20/8/2018.

(8). Lee heesung, “경영상 해고의 운용방안 및 법적쟁점 검토” - “Khảo sát tranh luận mang tính luật học và cách thức áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, tltđd, tr. 229.

Bảng 1: Tiêu chuẩn đánh giá của toà án về tính cần thiết trong sự cấp bách về kinh tế.

Tiêu chuẩn đánh giá	Nội dung chủ yếu
1. Quan điểm đánh giá	Phải đánh giá dựa trên tiêu chuẩn lí do chấm dứt HĐLĐ thời điểm đó có sự cần thiết trong cấp bách về kinh tế hay không (Toà án tối cao 13/6/2013, bản án 2011 số 60193).
2. Nghĩa vụ xác minh	Trong trong quá trình giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc cắt giảm lao động vì lí do kinh tế, người phải chứng minh việc chấm dứt HĐLĐ là NSDLĐ (Toà án tối cao 14/02/1995, bản án 94 số 5069), tổ tụng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế cũng thuộc tổ tụng chấm dứt HĐLĐ, do vậy NSDLĐ sẽ phải chứng minh việc chấm dứt HĐLĐ đó là chính đáng (Toà án tối cao 28/10/1997, bản án 97 số 7059).
3. Tỷ lệ nợ, thời gian giai đoạn khó khăn, doanh thu	Thâm hụt cộng dồn lên đến khoảng 1 tỉ won cũng như doanh thu liên tục giảm và tỉ lệ số nợ tổng cộng so với bình quân nợ ở các công ti khác vượt lên khá nhiều, điều đó dẫn đến công ti phải giảm tiền nhân công, từ đó dẫn đến số lượng nhân công phải giảm từ đó thì chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế được thừa nhận (Toà án tối cao 27/01/2011, bản án 2008 số 13972).
4. Tỷ trọng tiền lương	Do khủng hoảng về kinh tế, từ năm 1997, kinh tế ngành xây dựng bị trì trệ, kết quả kinh doanh, doanh số, lợi nhuận thực tế đều trở nên xấu đi, những lí do khách quan có thể thấy việc giảm nguồn nhân lực của công ti là điều không thể tránh khỏi (Toà án hành chính Seoul 21/6/2002, bản án 2002 số 3935).
5. Một phần bộ phận bị lỗ	Do hoạt động kinh doanh của chi nhánh K thuộc công ti A thua lỗ nên công ti A phải giải thể chi nhánh K, điều này dẫn đến HĐLĐ với NLĐ ở chi nhánh K. Việc chấm dứt HĐLĐ là khách quan và cần thiết để cứu công ti A. (Toà án hành chính Seoul 8/3/2002, bản án 2000 số 15318).
6. Sự cần thiết điều chỉnh tổ chức liên tục	Thu nhập của công ti quảng cáo giảm sút, kinh tế công ti trở nên xấu đi, lương năm của nhân viên và các quản lí trưởng phòng trở lên bị giảm đi còn các nhân viên cấp thấp thì không được nhận lương, quy mô văn phòng bị thu hẹp. Để tiết kiệm chi phí, việc giảm số lượng nhân lực là điều không thể tránh khỏi. Do vậy, mọi bản án để đánh giá việc chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế đều căn cứ vào những yếu tố khách quan như trên và những yếu tố đó đều phải phù hợp với xã hội (Toà án hành chính seoul 02/12/2005, bản án 2004 số 33046).

2.2. Nỗ lực để né tránh việc chấm dứt hợp đồng lao động

Mặc dù có tính cần thiết cấp bách về kinh tế nhưng để không phải chấm dứt HĐLĐ quá nhiều NLĐ cùng một lúc, cần phải tìm ra phương án tối ưu để duy trì quan hệ lao động trước khi đưa ra quyết định chấm dứt HĐLĐ.

Ý nghĩa hạn chế chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế, đó là yêu cầu nỗ lực để tránh cắt giảm NLĐ, trong đó bao gồm trường hợp NSDLĐ đã nỗ lực để tìm ra được phương án giải quyết trước khi đưa ra bước cuối cùng là chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ. Theo khoản 2 Điều 24, “*để né tránh chấm dứt HĐLĐ thì*

phải nỗ lực bằng mọi cách”. Với việc các phương án để tránh chấm dứt HĐLĐ như tiết kiệm chi phí kinh doanh, hợp lý hoá chính sách kinh doanh và cách thức làm việc, huỷ hợp đồng thuê từ bên ngoài, dừng việc tuyển dụng mới, cho NLĐ nghỉ việc tạm thời, tìm kiếm

những người có nguyện vọng về hưu sớm, chuyển đổi NLĐ sang vị trí làm việc khác, rút ngắn thời gian làm việc... cũng có thể không cần sử dụng lối biện pháp sa thải nhân viên.⁽⁹⁾

- Tiêu chuẩn đánh giá của toà án đối với việc né tránh chấm dứt HĐLĐ⁽¹⁰⁾

Bảng 2: Tiêu chuẩn đánh giá của toà án đối với việc né tránh chấm dứt HĐLĐ

Tiêu chuẩn đánh giá	Nội dung chủ yếu
1. Trường hợp không còn cách nào khác ngoài việc xử lý chấm dứt HĐLĐ	Hai chi nhánh của một công ty cùng kinh doanh một loại hình sản phẩm, nhưng 1 trong hai đơn vị phải chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lý do kinh tế. Đặc biệt, chi nhánh kinh doanh kém sau khi trải qua một khoảng thời gian khó khăn và không gắng gượng được nữa thì bắt buộc phải thu hẹp sản xuất và việc cắt giảm bớt NLĐ là cách duy nhất có thể thực hiện (Toà án tối cao 12/5/1992, Bản án 90 số 9421).
2. Dừng việc tuyển dụng mới và đưa ra đề nghị về hưu cho NLĐ sắp đến tuổi nghỉ hưu.	Tình hình kinh doanh của công ty bus A trở nên tồi tệ, để cải thiện tình hình, công ty đã thực hiện nhiều kế hoạch để giảm chi phí quản lý như: xóa bỏ những tuyến lộ quá nhiều, giảm bớt số lượt chạy đối với các tuyến lộ ít hơn, một số vị trí bị thiếu người do NLĐ về hưu hay nghỉ việc thì không thực hiện tuyển thêm. Khi tình hình vẫn không khá hơn, công ty mới thực hiện cắt giảm bớt số NLĐ. Toà án nhìn nhận công ty A đã có nỗ lực trong việc tránh chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế (Toà án tối cao 16/01/2001, Bản án 2000 số 1454).
3. Trường hợp đổi NLĐ làm ở vị trí khác, giao công việc khác	Việc liên tục lỗ vốn dẫn đến công ty dừng việc tuyển dụng NLĐ mới, cho NLĐ đang làm việc tạm thời nghỉ không lương giảm bớt tiền lương hay chuyển NLĐ sang làm ở vị trí khác, thực hiện lại đào tạo ở công việc mới. Tuy nhiên, dù là thực hiện bất cứ hình thức nào thì công đoàn luôn phản đối. Toà án căn cứ vào nỗ lực ở trên của NSDLĐ để đánh giá đó là nỗ lực tránh cắt giảm NLĐ (Toà án tối cao 11/5/1999, Bản án 99 số 1809).
4. Sáp nhập điều chỉnh lại công việc các phòng ban	Công ty A ký kết hợp đồng giao công việc quản lý ô nhiễm nhà cho công ty B. Công ty A có 6 nhân viên quản lý ô nhiễm nhà trước đó giờ không cần thiết và thỏa thuận đưa 6 nhân viên này sang cho công ty B với điều kiện tiêu chuẩn tiền lương thời gian làm việc vẫn được giữ nguyên như trước. Tuy nhiên, NLĐ lại từ chối việc chuyển sang công ty B. Công ty A đã chấm dứt HĐLĐ những NLĐ đó và họ đã kiện lên toà án với chủ trương chấm dứt HĐLĐ bất công. Tuy nhiên, toà án đã đánh giá đó là chấm dứt HĐLĐ có tính hợp lý và khách quan (Toà án tối cao 11/5/1999, Bản án 99 số 1809).

(9). Kim, hyung bae, *Luật lao động*, Nxb. PARKOUNGSA, 2018, tr. 344.

(10). Lee heesung, “경영상 해고의 운용방안 및 법적쟁점 검토” - “Khảo sát tranh luận mang tính luật học và cách thức áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, tldđ, tr. 230 - 231.

5. Thực hiện hợp lí hoá kinh tế, nỗ lực giảm chi phí...	Để hiệu suất hoá kinh tế cho thành phố A thì uỷ ban thành phố A đã uỷ thác công việc dọn dẹp cho một công ti khác trong thành phố. Tuy nhiên, công đoàn thành phố đã phản đối việc uỷ thác cho NLD sang công ti lao động khác làm việc. Uỷ ban thành phố A đã ra quyết định chuyển NLD sang làm công việc khác hoặc giao NLD sang công ti khác trong thành phố nhưng những NLD đó đã từ chối việc thay đổi này và thành phố A đành phải cho NLD thôi việc. Toà án đánh giá là việc chấm dứt HĐLĐ này là hợp lí, phù hợp với chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế (Toà án Seoul 27/4/2006, Bản án 2005 số 6753).
---	---

2.3. Đối tượng bị chấm dứt hợp đồng lao động phải được lựa chọn công bằng và hợp lí

Khoản 2 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động quy định: “Theo quy định lựa chọn tiêu chuẩn của chấm dứt HĐLĐ công bằng và hợp lí thì lựa chọn đối tượng bị chấm dứt HĐLĐ”. Tuy nhiên, “tiêu chuẩn công bằng hợp lí” là khái niệm mang tính rất trừu tượng. Việc xem xét đối tượng, trường hợp nào được xác định là “công bằng hợp lí” là vấn đề còn nhiều tranh cãi hiện nay. Thông

thường, tiêu chuẩn lựa chọn hiện nay có thể thấy, đứng trên lợi ích cần phải bảo vệ của NLD là các yếu tố như thời hạn làm việc, tuổi tác, nghĩa vụ trụ cột trong gia đình, tài sản hiện có, tình trạng sức khỏe... còn có thêm yếu tố để xem xét góp phần đảm bảo lợi ích của NSDLĐ, đó là đánh giá thành tích, kinh nghiệm công tác, năng lực, sự thành thạo... của NLD.⁽¹¹⁾

- Tiêu chuẩn đánh giá của toà án về việc lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ⁽¹²⁾

Bảng 3: Tiêu chuẩn đánh giá của toà án về việc lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ

Tiêu chuẩn đánh giá	Nội dung chủ yếu
1. Khả năng của NLD, tư cách, tiêu chuẩn...	Doanh nghiệp sản xuất khi lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế thì ngoại trừ những NLD có chứng nhận tay nghề hay những người thợ lành nghề ra, việc lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ khác được xem là công bằng và hợp lí (Toà án tối cao 14/6/2002, Bản án 2000 số 8486).
2. Không có tài liệu mang tính khách quan trường hợp căn cứ vào khả năng hoà đồng	Khi không có tài liệu đánh giá mang tính khách quan về những NLD trong doanh nghiệp thì các cán bộ cấp cao chỉ căn cứ vào những thông tin thu thập được đánh giá một cách chủ quan để lựa chọn đối tượng sẽ bị chấm dứt HĐLĐ. Theo đó, tiêu chuẩn lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ là những người có khả năng hoà đồng kém, việc căn cứ trên tiêu chuẩn này không thể xem là không hợp lí (Toà án Seoul 8/11/2000, Bản án 2000 số 5601).

(11). Im, jong yul, *Luật lao động*, Nxb. PARKOUNGSA, 2012, tr. 263.

(12). Lee heesung, “경영상 해고의 운용방안 및 법 적쟁점 검토” - “Khảo sát tranh luận mang tính luật học và cách thức áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế”, tldđ, tr. 232.

3. Trường hợp căn cứ vào tiêu chuẩn bị kỉ luật trước đây	Nếu công ti chỉ căn cứ vào tiêu chuẩn các lỗi trước đây NLĐ đã bị kỉ luật để lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ thì việc thừa nhận tính hợp lí trong xử lí chấm dứt HĐLĐ là rất khó. Tiêu chuẩn này dù được thừa nhận một cách gượng ép đi nữa thì theo các bản án trước đây, trong những người đã từng bị kỉ luật, phải xem xét tất cả các mặt như trình tự, thời điểm bị kỉ luật cũng như mức độ của kỉ luật. Do vậy, việc chỉ căn cứ vào vấn đề kỉ luật lỗi sai trước đây để đánh giá không thể được xem là công bằng được (Toà án Seoul 03/7/2003, Bản án 2002 số 11860).
4. Trường hợp căn cứ theo tiêu chuẩn từ chối yêu cầu ưu đãi nghỉ hưu sớm	Trường hợp công ti đưa ra phương án về hưu sớm với ưu đãi cho NLĐ nhưng NLĐ lại từ chối không về hưu sớm, do vậy NSDLĐ đã chấm dứt HĐLĐ NLĐ với lí do kinh tế và việc này được Toà án đánh giá là chấm dứt HĐLĐ bất công (Toà án Seoul 18/3/2005, Bản án 2040 số 7520).
5. Trường hợp xem xét về thời gian làm việc	Trong công ti, có những nhân viên trung thực, không vi phạm kỉ luật, làm việc tận tâm cho công ti trong một thời gian khá dài so với những nhân viên khác, nếu chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ chỉ vì họ đã làm quá lâu thì toà án sẽ đánh giá đó là chấm dứt HĐLĐ bất công, không hợp lí (Toà án Seoul 30/5/2001, Bản án 2000 số 7300).
6. Trường hợp chỉ đánh giá thông qua tuổi tác	Nếu doanh nghiệp chỉ nhìn vào tuổi tác, ở cùng một độ tuổi như nhau để lựa chọn NLĐ chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế mà không xem xét đến thái độ làm việc, mức độ đóng góp cho doanh nghiệp... thì việc chấm dứt HĐLĐ đó toà án sẽ không nhìn nhận là chấm dứt HĐLĐ công bằng hợp lí (Toà án Seoul 11/12/2001, Bản án 2001 số 26794).

2.4. Thỏa thuận với đại diện NLĐ

Khoản 3 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động quy định: “NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lí do kinh tế thì trước 50 ngày phải thông báo cho đại diện NLĐ và trao đổi thỏa thuận một cách trung thực”. Ở đây, đại diện NLĐ có thể là tổ chức công đoàn hoặc nếu không có công đoàn thì là người đại diện cho quá 1/2 số NLĐ trong doanh nghiệp. Việc trao đổi ý kiến có nghĩa là quá trình lắng nghe tiếp nhận ý kiến từ đối phương, tuy nhiên không yêu cầu phải nhận được sự đồng ý của đối phương.

Án lệ vẫn thừa nhận cho NSDLĐ chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ vì lí do kinh tế mặc dù không có sự thỏa thuận với NLĐ và đồng

thời không tuân theo nguyên tắc báo trước 50 ngày.⁽¹³⁾

2.5. Các trường hợp xảy ra khi bị thiếu một trong bốn điều kiện để chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế

Như trên đã phân tích, để chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế, phải đảm bảo 4 điều kiện (tính cần thiết của cấp bách về kinh tế, nỗ lực né tránh chấm dứt HĐLĐ, lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ hợp lí, thỏa thuận với NLĐ). Trường hợp chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế mà thiếu một trong 4

(13). Toà án tối cao 10/11/1992, Bản án 91 số 19463; Toà án tối cao 1994/5/10, Bản án 93 số 4892; Toà án tối cao 5/12/1995, Bản án 94 số 15783, <https://glaw.scourt.go.kr/wsjo/intsrch/sjo022.do>, truy cập 20/8/2018.

điều kiện trên thì chấm dứt HĐLĐ đó có được xem là vô hiệu hay không đang là vấn đề cần phải xem xét. Trường hợp chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế mà không đạt được những điều kiện nêu trên thì sẽ xét đến quan hệ dân sự cũng như quan hệ hình sự như sau: Về quan hệ dân sự: NSDLĐ cắt giảm NLĐ vì lí do kinh tế mà không đảm bảo đủ 4 điều kiện trên thì được xem như vi phạm các quy định bắt buộc phải tuân theo.⁽¹⁴⁾ Do vậy, quyết định chấm dứt HĐLĐ đó sẽ được xem như vô hiệu. Còn nếu xét trên quan hệ hình sự, nếu không có những điều kiện chính đáng mà thực hiện việc chấm dứt HĐLĐ, mặc dù không có quy định xử phạt nhưng khi cân nhắc mục đích cũng như nội dung quy định trong luật thì việc xử phạt này cũng sẽ được xem như xử phạt tương tự theo khoản 2 Điều 23 Luật tiêu chuẩn lao động áp dụng quy định xử phạt khi vi phạm chấm dứt HĐLĐ thông thường do vậy NSDLĐ cũng sẽ bị nhận hình phạt.⁽¹⁵⁾

Trong án lệ, chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế thì sau khi cân nhắc tính toàn diện tổng hợp 4 yếu tố hợp lí trên, việc chấm dứt HĐLĐ đó được thừa nhận là mang tính hợp lí, khách quan, mang tính xã hội và do vậy sẽ được đánh giá là chấm dứt HĐLĐ chính đáng. Ví dụ: trường hợp NSDLĐ cắt giảm lao động vì lí do kinh tế, không có sự thoả

thuận của NLĐ cũng như đại diện công đoàn nhưng vẫn có các điều kiện cắt giảm khác thì xét một cách toàn diện, việc chấm dứt HĐLĐ với lí do kinh tế vẫn được xem là có hiệu lực.⁽¹⁶⁾

Một số án lệ về chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế có quy định trong luật tiêu chuẩn lao động, tuy nhiên thẩm phán đánh giá dựa trên quan điểm của bản thân, bỏ qua những điều kiện nghiêm khắc trong văn bản luật dẫn đến khả năng có thể gây ra hậu quả xấu vì quyết định của thẩm phán.

Do vậy, căn cứ vào quy định của pháp luật, tính hợp lí, khách quan được đề ra trong án lệ phải phân tích một cách trung thực triệt để, không được phép đánh giá một cách tùy tiện mang tính chất chủ quan đòi hỏi sự cần thiết phải đề phòng ngăn chặn nếu gây hại đến tính ổn định và ngăn ngừa sự lạm dụng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế.

3. Những vấn đề khác liên quan đến chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế

3.1. Nghĩa vụ khai báo đối với chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế với quy mô lớn

NSDLĐ muốn chấm dứt HĐLĐ với số lượng người cao hơn số người được quy định thì phải khai báo lí do chấm dứt HĐLĐ, số lượng dự định chấm dứt HĐLĐ, nội dung thỏa thuận với đại diện NLĐ, ngày chấm dứt HĐLĐ... cho Bộ trưởng Bộ lao động (khoản 4 Điều 24 Luật tiêu chuẩn lao động). Theo đó, trong vòng 1 tháng mà cắt giảm trên 10 người đối với doanh nghiệp có dưới 99 người; cắt giảm trên 1/10 số lượng người

(14). Jo, yong man, “경영상해고와고용안정협약”- “Hiệp ước đảm bảo tính ổn định trong tuyển dụng và chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội luật lao động Hàn Quốc, số 39/2011.

(15). Khoản 2 Điều 23 Luật tiêu chuẩn lao động trường hợp NSDLĐ sa thải NLĐ không chính đáng thì sẽ bị phạt dưới 5 năm tù giam hoặc nộp dưới 30.000.000 won.

(16). Toà án tối cao 14/8/1992, Bản án 92 số 16973.

đối với doanh nghiệp từ 100 đến 999 người; cắt giảm trên 100 người đối với doanh nghiệp trên 1000 người thì phải khai báo trong vòng từ ngày đầu tiên dự định cắt giảm đến ngày thứ 30 (Điều 10 Nghị định thi hành Luật tiêu chuẩn lao động). Việc quy định nghĩa vụ khai báo là hướng dẫn mang tính hành chính nhằm góp phần đảm bảo sự ổn định trong tuyển dụng. Tuy nhiên, việc vi phạm nghĩa vụ khai báo này vẫn chưa có chế tài xử phạt nên nhiều NSDLĐ vẫn còn tùy tiện lựa chọn số lượng người lao động để chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế. Ví dụ: trong khủng hoảng kinh tế cuối những năm 90 của thế kỉ XX và khủng hoảng tài chính năm 2008, một số lượng lớn NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ với lí do kinh tế. Trong tình hình đó, cơ quan chức trách chính phủ đã bị chỉ trích vì thái độ bàng quan khi một số lượng lớn NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ. Trong trường hợp này, chính phủ mặc dù không đóng vai trò chủ đạo can thiệp vào việc chấm dứt HĐLĐ đó nhưng lại bàng quan khi các doanh nghiệp áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế trở nên lan rộng. Do vậy, cần có chế tài xử phạt vi phạm nghĩa vụ khai báo.⁽¹⁷⁾

3.2. Nghĩa vụ ưu tiên tái tuyển dụng đối với người lao động bị chấm dứt hợp đồng lao động

Trong vòng 3 năm kể từ lúc NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế, nếu NSDLĐ có ý định tuyển dụng ở những vị trí

mà công việc trước đây NLĐ đã bị chấm dứt HĐLĐ, NLĐ muốn thì NSDLĐ phải ưu tiên tái tuyển dụng NLĐ (khoản 1 Điều 25 Luật tiêu chuẩn lao động). Nếu vi phạm nghĩa vụ tái tuyển dụng mặc dù không bị quy trách nhiệm hình sự nhưng vẫn sẽ phải chịu trách nhiệm dân sự, khi NSDLĐ không thi hành nghĩa vụ tái tuyển dụng thì theo quy định của luật dân sự sẽ phát sinh yêu cầu bồi thường từ phía NLĐ.

3.3. Trách nhiệm giải quyết sau khi chấm dứt hợp đồng lao động vì lí do kinh tế

Chính phủ phải đi theo hướng ưu tiên xử lí căn cứ vào tính cần thiết đảm bảo kế sinh nhai, tìm công việc mới, huấn luyện đào tạo... của NLĐ đã bị chấm dứt HĐLĐ (khoản 2 Điều 25 Luật tiêu chuẩn lao động). NSDLĐ sau khi chấm dứt HĐLĐ đối với NLĐ vì lí do kinh tế thì theo nguyên tắc: trước khi trải qua 2 năm thì không được phép thuê NLĐ bên ngoài theo phương thức cho thuê lại lao động (khoản 2 Điều 16 Luật cho thuê lại lao động).⁽¹⁸⁾

Trong trường hợp đại diện NLĐ đồng ý thì sau 6 tháng NSDLĐ có thể sử dụng hình thức cho thuê lại lao động (Điều 4 Thông tư thi hành luật cho thuê lại lao động).

Trường hợp NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế nhưng NSDLĐ lại không thực hiện chấm dứt HĐLĐ đúng các điều kiện chấm dứt HĐLĐ trong luật (chấm dứt HĐLĐ bất công) thì NLĐ đó có thể yêu cầu trợ giúp từ phía uỷ ban lao động hoặc toà án.

(17). Park, eun jung, “경 영 상 해 고 에 관 한 대 법 원 판 례 분 석 과 평 가” - “Đánh giá và phân tích án lệ Tòa án về chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội luật lao động Hàn Quốc, số 53/ 2015.

(18). Ha, kyung hyo, “판 례 를 통 해 본 경 영 상 해 고 의 문 제 점 과 특 징” - “Đặc điểm và vấn đề trong chấm dứt HĐLĐ vì lí do kinh tế thông qua án lệ”, *Tạp chí nghiên cứu chính sách lao động*, số 11/2011.

4. Phương án sửa đổi quy định về chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế

4.1. Sửa đổi Luật tiêu chuẩn lao động

Luật tiêu chuẩn lao động hiện hành có quy định liên quan đến chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế, trong đó những thuật ngữ như: “nỗ lực”, “tính công bằng và hợp lý” trong lựa chọn đối tượng chấm dứt HĐLĐ, “thỏa thuận một cách trung thực” với đại diện NLĐ được quy định trong luật còn thể hiện sự không rõ nghĩa, dễ nhầm lẫn.⁽¹⁹⁾ Vì vậy, NSDLĐ cần phải đánh giá xem chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế đó có đúng hay không; mặt khác, cần xóa bỏ điều khoản hoặc cụ thể hóa hơn nữa điều khoản có liên quan đến chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế là điều cần thiết hiện nay.

4.2. Bổ sung chế độ bồi thường đối với chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế

Thông thường, khi doanh nghiệp đóng cửa, tạm thời không làm việc dựa trên lý do trách nhiệm từ phía NSDLĐ thì vẫn phải cung cấp 70% tiền lương bình quân cho NLĐ. Tương tự như vậy, có thể thấy thay vì tái tuyển dụng trong vòng 3 năm đối với NLĐ, NSDLĐ nên bồi thường nhiều hơn cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế. Vì thông thường sau khi NLĐ bị chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế, họ sẽ tìm công việc khác để đảm bảo kế sinh nhai chứ sẽ không ngồi không chờ để được tái tuyển dụng. Mặt khác, không thể đảm bảo trong vòng 3 năm công ti sẽ tốt hơn để tiếp tục tuyển dụng thêm.⁽²⁰⁾ Vì vậy, thay vì chế độ tái tuyển dụng

cho NLĐ, nên bổ sung quy định về chế độ bồi thường cho NLĐ khi bị chấm dứt HĐLĐ.

4.3. Đào tạo đối với những người bị chấm dứt hợp đồng lao động vì lý do kinh tế

Khi chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế, cả NSDLĐ cũng như NLĐ không thể dự đoán trước được nên NLĐ sẽ không có đầy đủ biện pháp đối phó với tình hình bị chấm dứt HĐLĐ, chưa chuẩn bị được vị trí công việc mới đồng thời việc thay đổi, tìm công việc mới cũng không hề dễ dàng. Theo đó, để chuẩn bị cho NLĐ bất cứ lúc nào cũng có thể tìm được công việc mới, Chính phủ cần đầu tư các chương trình học để nâng cao trình độ kỹ thuật phù hợp với nhu cầu tuyển dụng hiện nay. Xác định các chương trình để phục vụ cho công việc mới hoặc chương trình trao đổi các thông tin xin việc... Để thực hiện được điều đó, cần có những nhân viên phục vụ cho việc giáo dục, cung cấp thông tin, các chuyên gia đào tạo. Ngoài ra, đối với chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế để có thể thực hiện trình tự một cách nhanh chóng gọn gàng thì ủy ban lao động phải đánh giá và chuẩn bị một trình tự xử lý một cách riêng biệt hoặc xây dựng một toà án riêng về lao động cũng là một trong những cách để giải quyết vấn đề./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Kang sam sin, “Nghiên cứu về chế độ chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí nghiên cứu luật học*, Viện nghiên cứu luật học của trường đại học Chonbok, số 28/2009.
2. Lee hee Sung, “경영상 해고의 운용방안 및 법적쟁점 검토”- “Khảo sát tranh luận mang tính luật học và cách thức áp dụng chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”,

(19). Kang sam sin, “Nghiên cứu về chế độ chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí nghiên cứu luật học*, Viện nghiên cứu luật học của trường đại học Chonbok, số 28/2009, tr. 50 - 54.

(20). Lee, john, *Luật lao động thế giới*, Nxb. HUINE, 2015, tr. 175.

Tạp chí luật lao động, Hiệp hội so sánh luật lao động Hàn Quốc, số 37/2016.

3. Park, soo keun, “경영 상해고에서합리적이고공정한선정기준” - “Tiêu chuẩn công bằng và hợp lý trong chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí nghiên cứu luật lao động*, Hiệp hội nghiên cứu luật lao động Trường đại học Seoul, số 15/2003.
4. Lee, seung gil, “경영상해고에관한판례및입법동향분석” - “Phân tích xu hướng án lệ và luật pháp liên quan đến chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội so sánh luật lao động Hàn Quốc, số 41/2017.
5. Park, eun jung, “경영상해고에관한대법원판례분석과평가” - “Đánh giá và phân tích án lệ Tòa án về chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội luật lao động Hàn Quốc, số 53/2015.
6. Jo, yong man, “경영상해고와고용안정협약” - “Hiệp ước đảm bảo tính ổn định trong tuyển dụng và chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế”, *Tạp chí luật lao động*, Hiệp hội luật lao động Hàn Quốc, số 39/2011.
7. Ha, kyung hyo, “판례를통해본경영상해고의문제점과특징” - “Đặc điểm và vấn đề trong chấm dứt HĐLĐ vì lý do kinh tế thông qua án lệ”, *Tạp chí nghiên cứu chính sách lao động*, số 11/2011.
8. Lee, john, Luật lao động thế giới, Nxb. HUINE, 2015.
9. Im, jong yul, Luật lao động, Nxb. PARKOUNGSA, 2012.
10. Kim, hyung bae, Luật lao động, Nxb. PARKOUNGSA, 2018.

PHÁP LUẬT ÁP DỤNG ĐỐI VỚI... (tiếp theo trang 67)

nhưng theo pháp luật của nước đó là hợp pháp thì sẽ giải quyết như thế nào? Liệu rằng có sử dụng pháp luật Việt Nam để phủ nhận năng lực pháp luật của người nước ngoài trong trường hợp này được không? Vấn đề này cần có hướng dẫn cụ thể hơn. Theo đó, nên quy định: “người nước ngoài cư trú, làm ăn sinh sống tại Việt Nam hoặc phát sinh các giao dịch dân sự tại Việt Nam thì có năng lực pháp luật dân sự như công dân Việt Nam, trừ trường hợp pháp luật Việt Nam có quy định khác”. Nếu không tiến hành sửa đổi, bổ sung BLDS thì có thể ban hành văn bản hướng dẫn BLDS và quy định: “người nước ngoài tại Việt Nam được hiểu là người nước ngoài cư trú, làm ăn sinh sống tại Việt Nam hoặc phát sinh các giao dịch dân sự tại Việt Nam”./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Văn Cừ, Trần Thị Huệ, *Bình luận khoa học Bộ luật dân sự năm 2015 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*, Nxb. Công an nhân dân, 2017.
2. Jean Derruppe (Nhà pháp luật Việt - Pháp), *Tư pháp quốc tế*, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2005.
3. Private International law, *Cheshire and North's- Butterworths*, London, Edinburgh, Dublin- 1999.
4. Nguyễn Minh Tuấn, *Bình luận khoa học Bộ luật dân sự của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam năm 2015*, Nxb. Tư pháp, 2016.
5. Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình tư pháp quốc tế*, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, 2017.