



Original Article

Effect of Constitutional Rights on Labour Law in some Countries and Vietnam

Nguyen Le Thu *

VNU University of Law, 144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam

Received 19 June 2024

Revised 17 August 2024; Accepted 25 September 2024

Abstract: As the core legal document of each country, the Constitution is the founding document for the establishment and development of all regulations regulating society. As a result, the effect of constitutional rights on relations between private actors is one of the pressing issues to be researched. In accordance with this research orientation, this article focuses on identifying, evaluating and analyzing some legal issues on the effect of constitutional rights in the field of labour law. The research is taken from the assessment of some legal systems around the world and Vietnam, which in turn is the base for proposing some prospective research on the effect of constitutional rights in the field of labour law in Vietnam.

Keywords: Constitution, effect of constitutional rights, constitutionalisation, labour law.

* Corresponding author.

E-mail address: thunl@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4675>

Hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động ở một số quốc gia trên thế giới và Việt Nam

Nguyễn Lê Thu*

Trường Đại học Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, 144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam

Nhận ngày 19 tháng 6 năm 2024

Chỉnh sửa ngày 17 tháng 8 năm 2024; Chấp nhận đăng ngày 25 tháng 9 năm 2024

Tóm tắt: Với vai trò là đạo luật cơ bản nhất của mỗi quốc gia, Hiến pháp là văn bản pháp luật thiết lập nền móng cho sự hình thành và phát triển của toàn bộ các quy định pháp luật trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Do đó, hiệu lực của quyền hiến định đối với các mối quan hệ giữa các chủ thể luật tư đã trở thành một nội dung nghiên cứu thu hút nhiều sự quan tâm. Trong hướng nghiên cứu đó, bài viết này tập trung nhận diện, đánh giá và phân tích một số vấn đề pháp lý về hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động dựa trên sự khảo sát một số hệ thống pháp luật trên thế giới và Việt Nam. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất một số triển vọng nghiên cứu vấn đề hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động tại Việt Nam.

Từ khóa: Hiến pháp, hiệu lực của quyền hiến định, hiến pháp hóa, luật lao động.

1. Dẫn nhập

Hiến pháp là đạo luật cơ bản nhất của mỗi quốc gia và luôn được coi là văn bản pháp luật có giá trị cao nhất, đặt ra các giá trị cốt lõi cho sự hình thành nên pháp lý tại quốc gia đó. Với tư cách là đạo luật cơ bản, mọi câu từ hoặc ý nghĩa nội hàm của Hiến pháp thường được khai triển và phản ánh qua các văn bản pháp luật của các ngành luật khác nhau và việc phát triển hệ thống pháp luật luôn lấy hiến pháp làm kim chỉ nam, đảm bảo mọi quy định phải phù hợp với hiến pháp. Nguyên tắc xây dựng pháp luật này được hầu hết các quốc gia trên thế giới tuân thủ, trở thành một trong những cơ sở vững chắc đảm bảo tính thống nhất của một hệ thống pháp luật. Do đó, sự tham chiếu của các quy định pháp luật tại mỗi quốc gia đến hiến pháp là điều rõ ràng, nhằm khai triển các quyền hiến định. Mặc dù việc tác động của hiến pháp là

điều hiển nhiên và rõ ràng, câu hỏi đặt ra là những nguyên tắc hoặc nội dung các quyền được ghi nhận trong hiến pháp có tác động trực tiếp ở mức độ nào đến việc xây dựng, hiệu và áp dụng quy định pháp luật. Cách tiếp cận này trở thành một trong những xu hướng nghiên cứu luật và thường được gọi là quá trình hiến pháp hoá (constitutionalisation) nhiều ngành luật khác nhau. Một số nghiên cứu gần đây tại Việt Nam cũng đã thể hiện sự quan tâm của nhiều học giả đến quá trình này đến một số ngành luật như luật hợp đồng, luật sở hữu trí tuệ, luật dân sự, luật thuế,...

Trong hướng nghiên cứu đó, hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động cũng là một nội dung cần được trao đổi. Là một trong các ngành luật cơ bản, luật lao động được hình thành và phát triển tại Việt Nam theo hướng kết hợp nguyên tắc tự do thoả thuận của luật tư và mệnh lệnh của luật công nhằm đảm bảo quyền lợi cơ

* Tác giả liên hệ.

Địa chỉ email: thunl@vnu.edu.vn

<https://doi.org/10.25073/2588-1167/vnuls.4675>

bản của người lao động và lợi ích chính đáng của người sử dụng lao động. Một mặt, pháp luật bảo đảm quyền tự do của các bên trong quan hệ lao động trong việc xác định các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên phát sinh trong quá trình thực hiện công việc. Người lao động và người sử dụng lao động có quyền thiết lập các nội dung về tiền lương, điều kiện làm việc, công việc phải làm và nhiều nội dung chi tiết khác. Mặt khác, nhiều quyền về lao động bị giới hạn bởi các quy định pháp luật, thể hiện tính “mệnh lệnh” trong phương pháp điều chỉnh của ngành luật này. Nhiều quyền và nghĩa vụ về lao động bị áp đặt các chuẩn mực hoặc giới hạn cụ thể. Ví dụ, tiền lương trong quan hệ lao động phải bằng hoặc cao hơn mức lương tối thiểu vùng; các bên trong quan hệ lao động bị bắt buộc áp dụng các hình thức bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động; việc tuyển dụng người lao động vào làm một số công việc phải đáp ứng các yêu cầu luật định chứ không hoàn toàn dựa trên sự thống nhất ý chí của các bên. Chính sự kết hợp đặc thù đó tạo nên sự linh hoạt trong quá trình áp dụng các quy định pháp luật lao động, đồng thời cũng tạo ra những tiềm ẩn về sự xung đột giữa các nguyên tắc trên. Đồng thời, một số quyền về lao động được xem là một trong các quyền cơ bản, là một cấu thành của quyền con người được ghi nhận trong nhiều văn kiện quan trọng của thế giới, bao gồm Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền và nhiều văn bản khác; như quyền được làm việc, được tự do lựa chọn việc làm, được hưởng điều kiện làm việc công bằng, được trả lương, không bị phân biệt đối xử và gia nhập các tổ chức hiệp hội...[1] Tuy nhiên, quyền về lao động ngày càng được hiểu với ý nghĩa nội hàm được mở rộng hơn rất nhiều, bao gồm nhiều quyền khác như quyền về hợp đồng lao động, quyền về thời giờ làm việc và nghỉ ngơi, quyền được ngắt kết nối... đã được đề cập đến trong nhiều văn bản pháp luật của các quốc gia. Với tầm quan trọng và sự đa dạng đó, các quyền về lao động được đưa vào phạm vi nghiên cứu của nhiều tổ chức quốc tế, là nội dung điều chỉnh của nhiều công ước với số lượng quốc gia phê chuẩn đông đảo cũng như trong các hiệp định thương mại song phương và đa phương. Trong quá trình hội nhập kinh tế

quốc tế, như nhiều quốc gia khác, Việt Nam đã công nhận nhiều tiêu chuẩn chung của quốc tế về lao động, chuyển hoá thành các quy định pháp luật vừa mang tính bao quát, vừa thiết lập các quyền và nghĩa vụ cụ thể cho các chủ thể liên quan. Trong quá trình đó, quyền về lao động tại Việt Nam cũng đã có sự điều chỉnh để phù hợp với các cam kết quốc tế của Việt Nam, đồng thời đảm bảo tính thống nhất với các văn bản pháp luật khác, đặc biệt là hiến pháp. Nhiều nghiên cứu đánh giá sự phù hợp giữa quy định pháp luật lao động và các cam kết quốc tế cho thấy sự tương thích cao giữa hai nhóm nội dung. Tuy nhiên, chưa có một nghiên cứu cụ thể nào liên quan đến việc đánh giá sự tác động của các giá trị trong Hiến pháp đối với pháp luật lao động cũng như cách thức mà các quy định trong hiến pháp được hiểu và vận dụng trong việc đảm bảo các quyền về lao động. Do đó, trong phạm vi một bài nghiên cứu, tác giả muốn góp thêm một góc nhìn về quá trình hiến pháp hoá trong lĩnh vực lao động tại một số quốc gia trên thế giới và Việt Nam, từ đó có thể giới thiệu một số gợi mở nâng cao hiệu quả quá trình này trên thực tiễn pháp lý nước nhà. Để làm rõ nội dung này, bài viết kế thừa một số nghiên cứu về các mô hình áp dụng quyền hiến định trong luật tư được trình bày ở phần tổng quát của đề tài [2], và tập trung đối chiếu các mô hình đó với hệ thống pháp luật tại một số quốc gia để tìm ra mô hình phổ biến trong lĩnh vực lao động. Cuối cùng, bài viết bàn về cách thức Hiến pháp tác động đến pháp luật lao động tại Việt Nam, lý giải và phân tích hiệu quả của cơ chế này đến xu hướng phát triển của ngành luật này.

2. Hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động tại một số quốc gia

Các nghiên cứu về hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động có nhiều cách tiếp cận theo các góc độ khác nhau. Trong trường hợp quyền lao động được coi là một trong số các quyền con người cơ bản, nó sẽ chỉ bị hạn chế trong một số trường hợp nhất định. Ngược lại, nếu thuộc phạm trù luật tư và nằm ngoài các giá

trị hiến định, các chủ thể của quyền lao động cũng có thể được viện dẫn một số nguyên tắc cơ bản của hiến pháp để bảo vệ quyền của mình. Bên cạnh đó, hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực theo chiều ngang cũng được đề cập đến trong một số nghiên cứu về cách các giá trị của hiến pháp (constitutional values) được áp dụng/giải thích nhằm bảo vệ quyền lợi của các chủ thể trong các vấn đề lao động. Các giá trị của hiến pháp ở đây được hiểu là những nguyên tắc cơ bản hoặc các quyền cơ bản được ghi nhận trong hiến pháp và được viện dẫn hoặc áp dụng nhằm bảo vệ các quyền lao động cụ thể. Cả hai cách tiếp cận này đều được phân tích trong phần dưới đây, tuy nhiên, ở các mức độ khác nhau tùy vào từng hệ thống pháp luật quốc gia/khu vực.

i) Một số quốc gia châu Âu

Mặc dù mỗi quốc gia châu Âu có hệ thống pháp luật riêng, nhưng sự kết nối chặt chẽ cũng như chịu ảnh hưởng trực tiếp từ các Hiệp ước hình thành Liên minh châu Âu khiến cho hệ thống pháp luật của các quốc gia này thường được nghiên cứu trong một chỉnh thể chung. Tại các quốc gia này, quyền về lao động được coi là một bộ phận của quyền con người theo các cách tiếp cận 1) thực chứng (positivistic approach), 2) theo cơ chế vận hành/áp dụng (instrumental approach) và 3) căn cứ vào ý nghĩa nội hàm của các quyền (normative approach) [3]. Cụ thể, trong cách tiếp cận thứ nhất, việc xác định quyền lao động là một bộ phận của quyền con người dựa trên việc kiểm đếm xem các quyền này xuất hiện trong các công ước quốc tế về nhân quyền hay không. Cách thức này đưa đến kết luận phổ biến rằng quyền lao động là một trong các quyền con người. Cách tiếp cận thứ hai chú trọng hơn đến thực tế các cơ quan tổ chức, bao gồm cả các tổ chức xã hội và tòa án có xem quyền lao động là quyền con người hay không. Việc xác định phạm vi quyền con người phù hợp với thực tế áp dụng khái niệm này trong bối cảnh các cơ quan thể chế. Cách tiếp cận cuối cùng tập trung vào phân tích bản chất và các đặc điểm cơ bản nhân quyền và đánh giá xem quyền lao động nào phù hợp với bản chất đó hay không. Các cách tiếp cận này

đều dẫn đến một kết luận chung, là quyền lao động là một quyền tổng hợp nhiều quyền khác nhau, trong đó có một số quyền cơ bản thuộc nhóm quyền con người như quyền riêng tư, quyền tự do ngôn luận, quyền ra nhập và thành lập công đoàn và quyền được bảo vệ khỏi các hình thức lao động cưỡng bức hoặc tình trạng nô lệ. Bên cạnh đó, cũng còn một số quyền lao động thuộc nhóm quyền xã hội và không thuộc quyền con người như quyền có điều kiện làm việc phù hợp. Cách tiếp cận đó cũng được đồng thuận trong một số nghiên cứu khác, chỉ ra rằng, mặc dù có sự khác biệt về tính phổ quát, phạm vi áp dụng và cách tiếp cận, quyền lao động cũng có mối quan hệ chặt chẽ và gắn bó với quyền con người [4]. Như tại Đức, quyền về tự do hiệp hội của người lao động cũng được ghi nhận tại Điều 9(3) Luật Cơ bản (Basic law) của Liên bang Đức, do đó, được Hiến pháp bảo vệ như là một trong các quyền cơ bản [5]. Ngoài quyền tự do hiệp hội này, Đạo luật Cơ bản không đề cập đến các quyền khác của người lao động và người sử dụng lao động tại nơi làm việc. Các phân tích ở trên cho thấy quyền lao động là một tổ hợp nhiều quyền cụ thể khác nhau, trong đó, một số quyền được nhiều quốc gia tại châu Âu ghi nhận là quyền hiến định và áp dụng cơ chế bảo vệ tương ứng. Ngoài ra, các quyền lao động khác, như quyền về điều kiện làm việc, không được ghi nhận như nhóm quyền hiến định. Như vậy, có thể thấy hiến pháp có hiệu lực trực tiếp đến một số quyền lao động, điển hình như quyền tự do hiệp hội hoặc quyền được bảo vệ khỏi các hình thức lao động cưỡng bức. Câu hỏi đặt ra còn lại là, đối với các quyền lao động khác không được ghi nhận trong Hiến pháp, thì Hiến pháp có vai trò như thế nào trong việc bảo vệ các quyền này. Nói một cách khác, hiệu lực theo chiều ngang của hiến pháp trong lĩnh vực lao động được thực hiện theo cách thức như thế nào?

Phần nội dung tiếp theo làm rõ câu hỏi trên, đó là cách thức mà hiến pháp tại một số quốc gia tác động đến việc bảo vệ quyền của các chủ thể tư trong lĩnh vực lao động. Tại nhiều quốc gia châu Âu, cách thức này thường được hiểu là quá trình “hiến pháp hoá luật lao động” (constitutionalisation of labour/employment

law) hoặc đưa các giá trị của hiến pháp (constitutional values) vào việc xây dựng và áp dụng pháp luật lao động. Dù với tên gọi nào, thì quá trình này cũng được hiểu chung là cách mà các nội dung được ghi nhận trong Hiến pháp mỗi quốc gia tác động đến quan hệ lao động nói chung và quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan nói riêng.

Tại Đức, toà án đóng vai trò quan trọng thúc đẩy việc áp dụng hiến pháp vào trong các quan hệ lao động. Vốn là một quốc gia không có truyền thống sử dụng thủ tục tư pháp để đánh giá tính hợp hiến của các quy phạm pháp luật, trong những năm gần đây, với sự ra đời của Luật cơ bản (Basic Law), Luật Lao động của Đức đang chịu tác động mạnh mẽ thông qua các phán quyết và giải thích của cơ quan tư pháp [6]. Luật Cơ bản tại Đức là Hiến pháp về luật nội dung, bao gồm cả quyền và nghĩa vụ, do đó thiết lập nên các tiêu chuẩn hình thành hệ giá trị trong mọi ngành luật tại quốc gia này. Từ đó, Toà án Hiến pháp liên bang Đức áp dụng một cơ chế giải thích rộng mở, tập trung vào các giá trị được công nhận bởi Hiến pháp. Trong quan hệ lao động, Toà án Hiến pháp Liên bang Đức đã có cách áp dụng theo nghĩa rộng các quy định của Hiến pháp vào quan hệ pháp lý tư. Theo đó, Luật Cơ bản sẽ được áp dụng trực tiếp dẫn đến phán quyết rằng ngay cả khi người sử dụng lao động hành động đơn phương thì hành vi đơn phương đó cũng phải phù hợp với các quy định của Hiến pháp [7]. Tuy nhiên, việc áp dụng các nội dung của Hiến pháp cũng cần xét đến sự phù hợp về bối cảnh quan hệ lao động. Ví dụ, mặc dù quyền tự do ngôn luận được Hiến pháp bảo vệ, người lao động tuyên truyền về chính trị trong giờ làm việc cũng bị coi là vi phạm nghĩa vụ đảm bảo môi trường làm việc ổn định [7]. Như vậy, có thể thấy quyền hiến định có tác động trực tiếp đến việc xác định nghĩa vụ của chủ thể pháp luật lao động tại Đức. Nguyên tắc áp dụng ở đây là, trong mọi bối cảnh phát sinh quan hệ pháp luật, bao gồm cả quan hệ lao động, các chủ thể cũng đều cần tuân thủ các giá trị được ghi nhận trong Hiến pháp. Tuy nhiên, việc áp dụng đó cũng cần được nhìn nhận một cách cân bằng với các quyền

chính đáng khác, như quyền ổn định quan hệ lao động.

Ở cấp khu vực, Toà án Nhân quyền châu Âu cũng có cách tiếp cận tương đồng theo hướng áp dụng trực tiếp các nội dung được ghi nhận trong các Hiến chương và Hiệp ước của Liên minh châu Âu vào việc bảo vệ các quyền lao động của các chủ thể tư. Một số vụ việc điển hình thể hiện cách tiếp cận đó của Toà là vụ việc *Siliadin v France* [8], vụ *Rantsev v Cyprus and Russia* [9], theo đó, các chủ thể cần phải thực hiện các nghĩa vụ theo Hiến pháp nhằm đảm bảo các quyền về lao động. Như vậy, có thể thấy hệ thống pháp luật của các quốc gia châu Âu và Toà án Nhân quyền châu Âu đều có xu hướng áp dụng trực tiếp các quyền hiến định vào giải quyết các vụ việc lao động, mặc dù không phải mọi quyền trong lĩnh vực lao động đều được coi là quyền hiến định.

ii) Hoa Kỳ

Lịch sử hình thành pháp luật lao động tại Hoa Kỳ được coi là quá trình thiết lập quyền quản lý giám sát của người sử dụng lao động để thực hiện những gì mà họ cho là cần thiết, chủ yếu dựa vào thương lượng tập thể [10]. Luật Lao động tại Hoa Kỳ trước đây được ghi nhận chủ yếu dựa trên quyền tài sản của người sử dụng lao động hoặc quyền tự do hợp đồng của người lao động [11]. Tuy nhiên, phương thức truyền thống đó đã có sự thay đổi thông qua việc các giá trị của luật liên bang và tiểu bang, đặc biệt là các nội dung của Hiến pháp đã được đưa vào cả trong hoạt động lập pháp và tư pháp nhằm tăng cường cơ chế bảo vệ quyền cho người lao động. Trong hoạt động lập pháp, các giá trị của Hiến pháp đã được đưa vào Luật Quan hệ lao động quốc gia (National Labor Relations Act) và trong các thể chế về thương lượng tập thể, thông qua các nghiệp đoàn và mối quan hệ nghiệp đoàn và thành viên cũng như thông qua việc áp dụng các nguyên tắc của Hiến pháp liên bang trong lĩnh vực công [12]. Luật Quan hệ lao động quốc gia đưa vào những nguyên tắc về dân chủ tại nơi làm việc, đề cập đến nghĩa vụ của người sử dụng lao động phải có lý do chính đáng khi muốn hạn chế các trao đổi

giữa người lao động trong giờ làm việc,... Hoặc như quyền của thành viên công đoàn trước đây được xem như thuộc lĩnh vực tư và chỉ được điều chỉnh bởi các quy định nội bộ, thì nay được bảo vệ thông qua việc áp dụng quyền tự do ngôn luận và trình tự thủ tục hợp lý. Bên cạnh quá trình lập pháp, hoạt động tư pháp của Hoa Kỳ cũng cho thấy các bước tiến rõ nét trong việc đưa các giá trị của Hiến pháp vào các vụ việc lao động. Một trong các vụ việc điển hình thể hiện việc áp dụng các quyền hiến định trong việc bảo vệ quyền lao động là vụ *Slaughter - House cases* [13]. Theo đó, người lao động, dù trong bối cảnh quan hệ lao động vẫn là một công dân và được bảo vệ các quyền của công dân chống lại sự can thiệp của người sử dụng lao động, đặc biệt là khi sự can thiệp đó nhằm mục đích chống lại lợi ích công [14]. Thậm chí, nội dung này còn trở thành một nguyên tắc đặt theo tên của nguyên đơn (Petermann principle) nhằm bảo vệ người lao động khỏi việc bị chấm dứt quan hệ lao động khi từ chối thực hiện các hành vi trái pháp luật [15], khi nỗ lực thực hiện nghĩa vụ dân sự [16], khi khiếu nại nhằm minh oan một quyền bị người sử dụng lao động vi phạm [17], hoặc khiếu nại với cơ quan nhà nước về một hành vi vi phạm pháp luật [18]. Như vậy, có thể thấy là một số quyền cơ bản của công dân được quy định trong Hiến pháp đã được viện dẫn trong rất nhiều các vụ việc về lao động nhằm bảo vệ lợi ích của chủ thể tư trong mối quan hệ lao động. Tuy nhiên, việc viện dẫn này bị đánh giá là mới chỉ tập trung vào một số quyền cá nhân (individual right), trong đó chủ yếu là quyền tự do cá nhân thay vì bao quát cả các quyền tập thể của người lao động [7]. Các phân tích này cho thấy các giá trị của Hiến pháp hay hiệu lực của các quyền hiến định được thể hiện rõ nét và trực tiếp trong các vụ việc về lao động, nhưng mới chỉ tập trung ở các quyền cá nhân thay vì mở rộng ra cả nhóm quyền tập thể đặc trưng trong quan hệ lao động.

iii) Úc

Úc là một quốc gia liên bang (Federal) với nhiều bang (states) và có sự phân chia về hoạt động lập pháp giữa cấp liên bang và tiểu bang.

Các vấn đề pháp lý về hôn nhân, nhập cư hay thuế là nội dung được quy định bởi luật liên bang, trong khi một số nội dung khác như mua bán bất động sản, đường sá và luật hình sự nói chung được luật của từng bang quy định [19]. Trong lĩnh vực lao động, cả luật liên bang và luật tiểu bang đều được áp dụng, do đó dẫn đến việc hình thành sáu hệ thống pháp luật lao động tại Úc hiện nay. Một nguyên tắc được quy định trong Hiến pháp ghi nhận rằng “nếu luật của một bang không phù hợp với luật của liên bang, thì luật liên bang sẽ được áp dụng và luật của tiểu bang, trong phạm vi không phù hợp đó, sẽ không có hiệu lực” [20]. Do đó, các quy định của liên bang được mô tả như là các mã gen di truyền (DNA) và được thể hiện trong các quy định cụ thể của các ngành luật [19]. Bản Hiến pháp chỉ dành mục 51(xxxv) quy định về quyền của Quốc hội đối với quan hệ lao động và được Toà Cấp cao của Úc cho rằng thẩm quyền đó không đủ để quy định toàn bộ lực lượng lao động tại Úc. Điều đặc biệt là Hiến pháp Liên bang chỉ cho phép việc áp dụng thẩm quyền của Quốc hội để ban hành quy định pháp luật đối với những nội dung liên quan đến “thương mại với các quốc gia hoặc giữa các bang” [20]. Trong những năm 1900, nhiều biện pháp lập pháp, hành pháp và cả tư pháp được áp dụng nhằm thúc đẩy việc bảo vệ các quan hệ lao động, thông qua các văn bản pháp quy ở các cấp cũng như sự hình thành của các cơ chế hoà giải và trọng tài bắt buộc. Sự tác động của Hiến pháp đến lĩnh vực lao động còn thông qua các phán quyết tại toà. Trong một số nhiều vụ việc về lao động, do đảm bảo được yếu tố “thương mại giữa các quốc gia hoặc giữa các bang”, các quyền trong Hiến pháp được sử dụng để bảo đảm quyền và nghĩa vụ cho người lao động và người sử dụng lao động [19]. Mặc dù sự tác động đó chưa thực sự rõ nét nhưng đã phần nào cho thấy quá trình hiến pháp hoá trong lĩnh vực lao động tại quốc gia này.

Như vậy, có thể thấy tại các quốc gia được nghiên cứu phía trên, Hiến pháp có tác động rõ nét đến việc bảo vệ các quyền về lao động. Mặc dù ở mức độ khác nhau và với các cách tiếp cận khác nhau, vai trò của Hiến pháp trong việc xác định quyền và nghĩa vụ của các chủ thể trong

quan hệ lao động là hết sức to lớn, có ý nghĩa định hướng và làm căn cứ để giải thích pháp luật cũng như giảm đi các xung đột về quyền.

3. Hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực lao động tại Việt Nam

Từ bản Hiến pháp đầu tiên của nước Việt Nam Dân chủ Cộng hoà, quyền về lao động đã được thể hiện thông qua Điều 13 ghi nhận “quyền lợi của giới cần lao trí thức cần được bảo đảm”. Hiến pháp năm 1959 đã phát triển và bổ sung nhiều quyền cụ thể trong lĩnh vực lao động, bao gồm quyền được làm việc, quyền được nghỉ ngơi, được cải thiện các điều kiện lao động và lương bổng, quyền được giúp đỡ về vật chất khi già yếu, bệnh tật hoặc mất sức lao động [21, Điều 30, 31 và 32]. Hiến pháp năm 1980 khẳng định “lao động là quyền, nghĩa vụ và vinh dự hàng đầu của công dân”, thể hiện sự ghi nhận tầm quan trọng của hoạt động lao động trong đời sống kinh tế xã hội của cá nhân và toàn xã hội. Bên cạnh việc tiếp tục ghi nhận các quyền về lao động của công dân bao gồm quyền có việc làm, nghỉ ngơi và bảo hiểm xã hội, Hiến pháp năm 1980 còn đề cập đến trách nhiệm của nhà nước trong việc tạo ra việc làm cũng như đảm bảo các quyền lợi khác liên quan đến lao động (và các lĩnh vực khác) [22, Điều 58 và 59]. Đến Hiến pháp năm 1992, các quyền về lao động được tiếp tục ghi nhận đồng thời khẳng định trách nhiệm tạo ra việc làm cho người lao động không chỉ của Nhà nước mà còn là của toàn xã hội. Nhà nước ban hành chính sách, chế độ bảo hộ, quy định thời gian lao động, chế độ tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội đối với viên chức Nhà nước và những người làm công ăn lương, khuyến khích các hình thức bảo hiểm xã hội khác cho người lao động [23, Điều 55 và 56]. Quyền của người lao động còn được cụ thể hoá từ những quyền hiến định khác như quyền hội họp và lập hội [23, Điều 25]. Mặc dù nhóm quyền này không trực tiếp đề cập đến chủ thể là người lao động, nhưng với tư cách là công dân Việt Nam, người lao động được pháp luật bảo vệ từ phương diện

quyền hội họp và lập hội. Nhóm quyền này khi được cụ thể hoá trong bối cảnh quan hệ lao động mang giá trị là nền tảng cơ bản cho quyền thành lập và tham gia tổ chức đại diện người lao động. Hiến pháp năm 2013 tiếp tục khẳng định quyền lao động của người dân, đồng thời ghi nhận một số nguyên tắc quan trọng trong đảm bảo quyền lao động, bao gồm [24, Điều 35]:

- Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc;
- Người làm công ăn lương được đảm bảo các điều kiện làm việc công bằng, an toàn, được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi;
- Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu.

Có thể thấy, quyền lao động không chỉ là một quyền hiến định được ghi nhận trong mọi bản Hiến pháp của Việt Nam mà quyền này còn được bảo vệ bởi một số nguyên tắc quan trọng ghi nhận đi cùng, bao gồm quyền được đối xử công bằng, được đảm bảo các điều kiện làm việc và không bị lao động cưỡng bức. Với các quy định trên, quyền về lao động được triển khai một cách cụ thể trong nhiều văn bản pháp luật khác nhau, đặc biệt là Bộ luật Lao động qua các thời kì. Từ Bộ luật Lao động năm 1994 đến Bộ luật Lao động năm 2019 hiện hành, các quyền về lao động được ghi nhận cụ thể, chi tiết với đầy đủ các cơ chế đảm bảo thực hiện quyền. Sự tương thích và thống nhất giữa Hiến pháp với các quy định trong pháp luật lao động được khẳng định trong nhiều nghiên cứu cho thấy vai trò của Hiến pháp trong việc định hướng các quy định pháp luật nói chung và pháp luật lao động nói riêng. Theo đó, các quyền về lao động được cụ thể hoá bởi các văn bản pháp luật khác thể hiện sự tác động trực tiếp của Hiến pháp đến các lĩnh vực luật tư, trong đó có pháp luật lao động [25].

Ngoài vai trò định hướng và là căn cứ cơ bản để xây dựng pháp luật lao động, hiệu lực của Hiến pháp trong việc bảo vệ các quyền của các chủ thể tư trong pháp luật còn được đánh giá thông qua nhánh tư pháp và được thể hiện bởi các phán quyết của Toà án. Mặc dù là một quốc

gia theo hệ thống luật thành văn, quá trình xét xử của toà án nhân dân các cấp nói chung và các bản án nói riêng đang dần khẳng định vai trò là một kênh giải thích pháp luật và làm rõ những nội dung pháp lý mà các văn bản pháp luật chưa thể hiện rõ. Việc viện dẫn các căn cứ pháp lý để đưa ra phán quyết của Toà án nhân dân các cấp cũng đã thể hiện cách hiểu và áp dụng pháp luật nói chung và của Hiến pháp nói riêng từ cơ quan tư pháp. Để tìm hiểu vai trò của Hiến pháp trong việc xác định quyền và nghĩa vụ của các chủ thể liên quan đến lao động, nhiều bản án được nghiên cứu để rà soát. Trong rất nhiều bản án về lao động được công bố trên trang điện tử của toà án nhân dân, chỉ có một bản án số 03/2003/LĐ-PT [26] của Toà án nhân dân tỉnh Thanh Hoá viện dẫn đến Điều 35 của Hiến pháp năm 2013 về quyền lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc của công dân như là một căn cứ để đưa ra phán quyết. Tuy nhiên, căn cứ này được đề cập đến cùng một số điều liên quan đến quyền tự do lựa chọn việc làm quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 như là một tổ hợp các căn cứ pháp lý cho phán quyết của toà. Trong bản án này, Điều 35 của Hiến pháp năm 2013 được viện dẫn một cách trực tiếp và được coi là một trong các căn cứ để Toà nhận định một hành vi cụ thể có vi phạm quyền về lao động hay không. Như vậy, quyền tự do lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc của công dân là một quyền hiến định, được viện dẫn một cách trực tiếp và bất kỳ hành vi nào vi phạm quyền này cũng bị coi là vi phạm pháp luật. Mặc dù tác động của Hiến pháp nói chung và hiệu lực của Điều 35 nói riêng trong bản án này chưa thực sự rõ nét nhưng với việc viện dẫn trực tiếp một điều khoản của Hiến pháp, Toà án cũng đã cho thấy quan điểm của mình về việc áp dụng trực tiếp một (số) quyền hiến định trong việc bảo vệ chủ thể tư, cụ thể ở đây là quyền về lao động của người lao động. Đây là một dấu hiệu, tuy chưa thực sự rõ nét nhưng là dấu hiệu ban đầu, mở ra khả năng áp dụng trực tiếp các quyền hiến định trong luật tư, từ đó tăng cường hiệu lực của Hiến pháp trong bảo vệ các chủ thể của luật tư nói chung và của pháp luật lao động nói riêng.

3. Kết luận

Mọi quốc gia và mọi hệ thống pháp luật đều từng bước hoàn thiện và phát triển nhằm củng cố các giá trị theo đuổi và tăng cường hiệu quả việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mọi chủ thể. Quá trình đó bao gồm nhiều cách thức khác nhau. Điều không thể phủ định là quá trình hiến pháp hoá các quy định pháp luật thuộc lĩnh vực luật tư nói chung và pháp luật lao động nói riêng đang là một hướng nghiên cứu mới, vừa đảm bảo tính thống nhất trong hệ thống pháp luật, vừa tạo cơ sở pháp lý vững chắc cho việc áp dụng/giải thích các quyền cụ thể. Nghiên cứu từ nhiều quốc gia cho thấy xu hướng hiến pháp hoá trong lĩnh vực lao động đã trở nên phổ biến, cho phép những quyền về lao động được đặt trong một chỉnh thể các giá trị chung của quyền con người và bối cảnh pháp luật lao động. Mặc dù xu hướng này tại Việt Nam chưa thực sự rõ nét, thể hiện qua số lượng công trình nghiên cứu còn hạn chế, cũng đã có những dấu hiệu cho thấy việc đưa các giá trị hiến định vào các vụ việc lao động có hiệu quả nhất định. Để thúc đẩy xu hướng này, các nghiên cứu cần làm rõ hơn nữa những nhóm quyền lao động được ghi nhận cụ thể trong Hiến pháp, đồng thời cũng cần làm rõ các phương thức giải thích các quyền lao động khác trong khuôn khổ đảm bảo các giá trị pháp lý chung. Chặng đường đi có thể còn dài, nhưng những nghiên cứu ban đầu đều dẫn đến một nhận định chung, đó là sự phù hợp và hiệu quả của việc tăng cường hiệu lực các quyền hiến định trong pháp luật lao động tại Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- [1] Tuyên ngôn quốc tế nhân quyền, 1948, Điều 23.
- [2] B. T. Đạt, Đ. G. Nam, Hiệu lực của quyền hiến định trong lĩnh vực luật tư: Xu thế nghiên cứu trên thế giới và triển vọng ở Việt Nam, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật số 1 (421), 2024, tr. 3 - 12.
- [3] V. Mantouvalou, Are Labour Rights Human Rights European Labour Law Journal, Vol. 3, 2012, số 2, pp. 151-173.

- [4] H. Arthurs, *The Constitutionalization of Labour Rights*, Working paper at York University, 2009.
- [5] Basic Law for the Federal Republic of Germany, Điều 9 (3).
- [6] I. Holloway, *Constitutionalization of Employment Rights: A Comparative View*, *Berkeley Journal of Employment and Labor Law*, Vol. 14 (1), 1993, pp. 113 - 141.
- [7] Vụ việc Christmas Bonus Case ngày 10/5/1962 của Tòa án Hiến pháp Liên bang Đức.
- [8] Vụ việc Siliadin v. France, số 73316/01, phán quyết ngày 26/7/2005, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22002-3763%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22002-3763%22]}) (accessed on: May 20th, 2024).
- [9] Vụ việc Rantsev v. Cyprus and Russia, No. 26965/04, phán quyết ngày 7/1/2010, [https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:\[%22001-96549%22\]}](https://hudoc.echr.coe.int/eng#{%22itemid%22:[%22001-96549%22]}) (accessed on: May 20th, 2024).
- [10] D. Bok, *Reflection on the Distinctive Character of American Labor Law*, *Harvard Law Review*, 1971.
- [11] Vụ việc Lochner v. New York, 198 U.S. 45 (1905), <https://supreme.justia.com/cases/federal/us/198/4/> (accessed on: May 20th, 2024).
- [12] J. R. Grodin, *Constitutional Values in the Private Sector Workplace*, *Industrial Relations Law Journal*, 13 (1), 1991, pp. 1 - 37.
- [13] Vụ việc Slaughter-House Case, 1873, <https://constitutioncenter.org/the-constitution/supreme-court-case-library/slaughter-house-casesbutchers-benevolent-assn-of-new-orleans-v-crescent-city-livestock-landing-slaughter-house-co> (accessed on: May 20th, 2024).
- [14] Vụ việc Petermann v. International Brotherhood of Teamsters, 1959, <https://casetext.com/case/petermann-v-intl-brotherhood-of-teamsters> (accessed on: May 20th, 2024).
- [15] Vụ việc Tameny v. Atlantic Richfield Co., 1980, <https://law.justia.com/cases/california/supreme-court/3d/27/167.html> (accessed on: May 20th, 2024).
- [16] Vụ việc Nees v. Hocks, 1975, <https://law.justia.com/cases/oregon/supreme-court/1975/536-p-2d-512-5.html> (accessed on: May 20th, 2024).
- [17] Vụ việc Frampton v. Central Indiana Gas Co., 1973, <https://law.justia.com/cases/indiana/supreme-court/1973/473s66-2.html> (accessed on: May 20th, 2024).
- [18] Vụ việc Garibaldi v. Lucky Food Stores, Inc., 1984, <https://casetext.com/case/garibaldi-v-lucky-food-stores-inc> (accessed on: May 20th, 2024).
- [19] R. MacCallum, *The Australian Constitution and the Shapping of Our Federal and State Labour Laws*, *Deakin Law Review*, No. 10 (2), pp. 460-468.
- [20] Hiến pháp Úc, Đoạn 109.
- [21] Hiến pháp Việt Nam năm 1959.
- [22] Hiến pháp Việt Nam năm 1980.
- [23] Hiến pháp Việt Nam năm 1992.
- [24] Hiến pháp Việt Nam năm 2013.
- [25] V. H. Anh, *Bảo đảm quyền lao động và việc làm trong Hiến pháp và pháp luật Việt Nam*, *Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp*, số 06 (478), tháng 3/2023.
- [26] Bản án số 03/2003/LĐ-PT của Tòa án Nhân dân tỉnh Thanh Hoá, <https://congbobanan.toaan.gov.vn/2ta1121072t1cvn/chi-tiet-ban-an> (accessed on: May 20th, 2024).