

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG



KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

NGÀNH LUẬT

HẢI PHÒNG - 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

**NHỮNG VẤN ĐỀ PHÁP LÝ VỀ BẢO VỆ QUYỀN LỢI
CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔNG QUA HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY CP IBS
LISEMCO**

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC HỆ CHÍNH QUY
NGÀNH LUẬT

Sinh viên: Nguyễn Ngọc Hà

Giảng viên hướng dẫn: Ths. Vũ Thị Thanh Lan

HẢI PHÒNG – 2023

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC QUẢN LÝ VÀ CÔNG NGHỆ HẢI PHÒNG

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Sinh viên: Nguyễn Ngọc Hà

Mã SV: Nguyễn Ngọc Hà

Lớp : PL2301K

Ngành : Luật

Tên đề tài: Những vấn đề pháp lý về bảo vệ quyền lợi của người lao động
thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn tại công ty Cổ phần IBS Isemco

NHIỆM VỤ ĐỀ TÀI

1. Nội dung và các yêu cầu giải quyết trong nhiệm vụ đề tài tốt nghiệp:
 - Thứ nhất: Lý luận cơ bản về hợp đồng lao động và pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động.
 - Thứ hai: Bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn tại Công ty cổ phần IBS Lisemco.
 - Thứ ba: Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động từ thực tiễn tại công ty cổ phần IBS Lisemco.
2. Các tài liệu, số liệu cần thiết:
 - Đại học Luật Hà Nội (2020), Giáo trình Luật Lao động, Nxb Công an nhân dân
 - Nghị định số Số: 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
 - Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động, Hà Nội
 - Quốc hội (2013), Hiến pháp, Hà Nội
 - Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự, Hà Nội
 - Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, Hà Nội
 - Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con
 - Tổ chức Lao động quốc tế (1996), Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc. 20.
 - Trần Văn Toàn (2017), Thực tiễn chấm dứt hợp đồng lao động từ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng, Luận văn thạc sỹ Luật học, Viện đại học Mở Hà Nội, Hà Nội.

CÁN BỘ HƯỚNG DẪN ĐỀ TÀI TỐT NGHIỆP

Họ và tên : Vũ Thị Thanh Lan.

Học hàm, học vị : Thạc sỹ.

Cơ quan công tác : Trường Đại học Quản lý và Công nghệ Hải phòng

Nội dung hướng dẫn: Những vấn đề pháp lý về bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn tại công ty cổ phần IBS Lisemco.

Đề tài tốt nghiệp giao ngày 05 tháng 12 năm 2022

Yêu cầu phải hoàn thành xong trước ngày 18 tháng 3 năm 2023,

Đã nhận nhiệm vụ ĐTTN

Sinh viên

Đã giao nhiệm vụ

Giảng viên hướng dẫn

Nguyễn Ngọc Hà

Hải phòng, ngày tháng năm 2022

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

VIẾT TẮT	VIẾT ĐẦY ĐỦ
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
BLLĐ	Bộ luật Lao động
BLDS	Bộ luật Dân sự

DANH MỤC BẢNG BIỂU, SƠ ĐỒ

Số hiệu bảng	Tên bảng	Số trang
Bảng 2.1	Bảng biểu về phân bố lao động theo công việc	37, 38
Biểu đồ 2.1	Biểu đồ thu nhập bình quân	42
Biểu đồ 2.2	Thống kê số lượng nghỉ việc 2022	43
Sơ đồ 2.1	Mô hình tổ chức	32

MỤC LỤC

LỜI MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG 1: LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	3
1.1. Lý luận cơ bản về Hợp đồng lao động	3
1.1.1. Khái niệm Hợp đồng lao động	3
1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động:.....	4
1.1.3. Phân loại hợp đồng lao động.....	8
1.2. Quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động.....	9
1.2.1. Về giao kết hợp đồng lao động	9
1.2.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động	10
1.2.3. Thủ tục giao kết hợp đồng lao động.....	11
1.2.4. Các loại hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam.....	13
1.2.5. Hình thức của hợp đồng lao động	14
1.2.6. Nội dung của hợp đồng lao động	15
1.2.7. Thực hiện hợp đồng lao động	16
1.2.8. Hợp đồng lao động vô hiệu	18
1.2.9. Về chấm dứt hợp đồng lao động	18
1.2.10. Xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động.....	20
CHƯƠNG 2: BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔNG QUA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY IBS LISEMCO	24
2.1. Khái niệm, nội dung bảo vệ quyền của người lao động.....	24
2.1.1. Khái niệm bảo vệ quyền của người lao động.....	24
2.1.2. Nội dung bảo vệ quyền của người lao động thông qua hợp đồng lao động	26
2.2. Khái quát chung về Công ty cổ phần (CP) IBS Lisemco	31
2.3. Thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại IBS Lisemco.....	38
2.3.1. Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động.....	38
2.3.2. Thực hiện các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.....	39

2.3.3. Thực hiện các thủ tục giao kết hợp đồng lao động	39
2.3.4. Hình thức, nội dung hợp đồng lao động	40
2.3.5. Về thực hiện hợp đồng lao động	41
2.3.6. Chấm dứt hợp đồng lao động	43
2.3.7. Về hợp đồng lao động vô hiệu	43
2.3.8. Giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	44
CHƯƠNG 3: HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	
TỪ THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY IBS LISEMCO	45
3.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động	45
3.1.1. Một số bất cập tồn tại của pháp luật điều chỉnh hợp đồng lao động.....	45
3.1.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động.....	52
3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco	61
3.2.1. Một số tồn tại trong việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco	61
3.2.2. Một số kiến nghị.....	62
KẾT LUẬN	64
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	65

LỜI MỞ ĐẦU

Trong hệ thống pháp luật của Việt Nam hiện nay, sau Hiến Pháp, Bộ luật Lao động giữ một vị trí quan trọng, điều chỉnh một lĩnh vực rộng lớn trong các mối quan hệ lao động và có tính kinh tế - xã hội sâu rộng, tác động đến tất cả các thành phần kinh tế và hàng chục triệu lao động trong cả nước. Bộ luật Lao động năm 2019 là sự kế thừa và phát triển của các văn bản trước đó, đáp ứng những đòi hỏi của hội nhập quốc tế và phát triển kinh tế - xã hội của đất nước.

Có thể thấy rõ giá trị của Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật lao động trong việc điều chỉnh quan hệ hợp đồng lao động. Sự điều chỉnh này đã tạo nên một diện mạo mới, có tính khoa học và thực tiễn cao, chi phối và ảnh hưởng tới toàn bộ hệ thống quan hệ lao động. Bởi vì, sự điều chỉnh đó đã xác định địa vị và trách nhiệm của các bên trong quan hệ lao động thông qua hệ thống quyền và nghĩa vụ cơ bản của người lao động và người sử dụng lao động về các quyền và lợi ích trong quá trình lao động. Việc ghi nhận và bảo vệ quyền của người lao động là bổn phận và trách nhiệm của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Hợp đồng lao động là một trong chế định quan trọng của Bộ luật Lao động, là hình thức để người lao động và người sử dụng lao động xác lập và thực hiện một quan hệ pháp luật và là cơ sở pháp lý để các bên bảo vệ quyền lợi của mình khi tranh chấp xảy ra, đồng thời còn có ý nghĩa đối với bên thứ ba là cơ quan quản lý nhà nước.

Đối với người lao động, hợp đồng lao động là phương tiện pháp lý quan trọng để thực hiện quyền làm việc và quyền tự do việc làm của mình. Hợp đồng lao động là phương tiện để người lao động tự do lựa chọn thay đổi việc làm, nơi làm việc phù hợp với khả năng, sở thích và nhu cầu của mình. Các bên cũng có thể thoả thuận thay đổi nội dung hợp đồng lao động hoặc thoả thuận để chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Hợp đồng lao động là phương tiện pháp lý quan trọng để người sử dụng lao động thực hiện quyền tự chủ trong thuê mướn và sử dụng lao động.

Có thể nói rằng, hợp đồng lao động là hình thức pháp lý phù hợp để đảm bảo sự bình đẳng, tự do và tự nguyện của các bên khi xác lập quan hệ lao động, là cơ sở để bảo vệ quyền lợi của người lao động nhằm tạo lập và phát triển thị trường lao động. Hợp đồng lao động là một trong những cơ sở pháp lý quan trọng để nhà nước kiểm tra giám sát việc thực hiện pháp luật lao động. Chính vì vậy, việc nghiên cứu về hợp đồng lao động nói chung và việc bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động luôn là vấn đề cần thiết không chỉ ở góc độ nghiên cứu lập pháp mà cả trên thực tiễn áp dụng pháp luật của từng doanh nghiệp. Với lý do này, em xin mạnh dạn lựa chọn “Những vấn đề pháp lý về bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn tại công ty Cổ phần IBS Lisemco” là đề tài khóa luận tốt nghiệp của mình.

Với việc sử dụng các phương pháp nghiên cứu như tổng hợp, phân tích, so sánh, thống kê... khóa luận làm rõ những vấn đề pháp lý cơ bản của hợp đồng lao động, việc bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn triển khai ở công ty CP IBS Lisemco. Trên cơ sở đó, khóa luận đề xuất một số các giải pháp pháp lý đối với việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động cũng như các giải pháp trong việc tổ chức thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty CP IBS Lisemco.

Khóa luận được trình bày thành 3 chương bên cạnh phần Mục lục, Lời nói đầu, Kết luận và Tài liệu tham khảo:

Chương 1: Lý luận cơ bản về hợp đồng lao động và pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động.

Chương 2: Bảo vệ quyền lợi của người lao động thông qua hợp đồng lao động và thực tiễn tại công ty IBS Lisemco.

Chương 3: Hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động từ thực tiễn tại Công Ty Cổ Phần IBS Lisemco.

CHƯƠNG 1:

LÝ LUẬN CƠ BẢN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

VÀ PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Lý luận cơ bản về Hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm Hợp đồng lao động

So với các ngành luật khác, pháp luật lao động ra đời muộn hơn và pháp luật lao động là loại quan hệ pháp luật dân sự, chịu sự điều chỉnh của pháp luật dân sự. Pháp luật hầu hết các nước đều coi hợp đồng lao động là một loại hợp đồng dân sự, chịu sự điều chỉnh của hợp đồng dân sự. Cùng với sự phát triển của khoa học lao động và nhận thức mới về hàng hóa sức lao động, hầu hết các nước và Việt Nam đã có sự thay đổi trong quan niệm về hợp đồng lao động. Hợp đồng lao động là một chế định pháp lý đặc thù trong hệ thống pháp luật lao động, là một loại hợp đồng lao động được quy định riêng biệt hẳn với Bộ luật Dân sự.

Tổ chức lao động Quốc tế (ILO) đã định nghĩa hợp đồng lao động là “một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa người sử dụng lao động và một công nhân trong đó xác lập các điều kiện và chế độ làm việc”. Định nghĩa này có tính chất khái quát và phản ánh được bản chất của HĐLĐ, nó cũng chỉ rõ chủ thể và một số nội dung cơ bản của HĐLĐ. Tuy nhiên, định nghĩa này lại giới hạn, thu hẹp phạm vi chủ thể của người lao động là một bên tham gia hợp đồng lao động chỉ là công nhân.

Hợp đồng lao động được ghi nhận trong các văn bản pháp lý của Việt Nam qua các thời kỳ khác nhau đã có sự thay đổi. Đến Bộ Luật lao động được Quốc hội thông qua ngày 23/06/1994, có hiệu lực thi hành từ 1/1/1995 (được sửa đổi bổ sung ngày 2/4/2002, có hiệu lực ngày 01/01/2003) là cơ sở pháp lý điều chỉnh các quan hệ lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Như vậy, khái niệm hợp đồng lao động được quy định tại văn bản quy phạm pháp luật này đã khá đầy đủ và rõ ràng.

Bộ Luật Lao động 2012 được ban hành, trong đó định nghĩa hợp đồng lao động tại điều 15 “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Như vậy, khái niệm hợp đồng lao động của Bộ Luật Lao động thể hiện tính khái quát hơn và phản ánh được bản chất của hợp đồng lao động, các yếu tố cơ bản cấu thành nên hợp đồng lao động.

Bộ luật Lao động 2019 số 45/2019 có hiệu lực từ 01/01/2021 kế thừa và phát triển những thành tựu của Bộ Luật Lao động 2012 quy định về hợp đồng lao động tại Điều 13, như sau:

“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động”.

Với quy định này, Điều 13 Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung, mở rộng khái niệm hợp đồng lao động, nhấn mạnh tất cả những hợp đồng có sự thỏa thuận về công việc và trả lương đều là hợp đồng lao động.

Tóm lại, hợp đồng lao động tuy có nhiều cách tiếp cận khác nhau nhưng tựu chung lại đó là kết quả của sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, là sự thống nhất ý chí của các bên về nội dung của hợp đồng lao động mà các bên muốn đạt được.

1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động có đặc điểm chung của hợp đồng là sự thỏa thuận tự nguyện, bình đẳng và không trái pháp luật của các chủ thể của hợp đồng lao động về quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng còn có những đặc điểm riêng xuất phát từ đặc thù của quan hệ lao động.

Thứ nhất, chủ thể giao kết hợp đồng lao động là Người lao động và Người sử dụng lao động nhưng trong đó người lao động có sự phụ thuộc pháp lý vào Người sử dụng lao động.

Đây là đặc trưng được coi là tiêu biểu nhất của hợp đồng lao động mà các hệ thống pháp luật của các quốc gia đã thừa nhận. Khi tham gia quan hệ lao động Người lao động thực hiện các nghĩa vụ có tính cá nhân, đơn lẻ nhưng lao động lại mang tính xã hội hóa vì thế hiệu quả cuối cùng lại phụ thuộc vào sự phối hợp đồng lao động của cả tập thể, của các chủ thể trong quan hệ lao động. Sự phụ thuộc pháp lý này được hiểu là sự phụ thuộc được pháp luật thừa nhận, sự phụ thuộc này mang tính khách quan tất yếu, khi người lao động tham gia quan hệ lao động. *“Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động dường như yếu tố bình đẳng “lần, lượt” ở đâu đó, còn biểu hiện ra bên ngoài là sự không bình đẳng, bởi một bên trong quan hệ có quyền ra các mệnh lệnh, chỉ thị và bên kia có nghĩa vụ thực hiện”*.

Cho nên, vai trò của pháp luật hợp đồng lao động rất quan trọng. Một mặt, pháp luật đảm bảo và tôn trọng quyền quản lý của người sử dụng lao động. Mặt khác, do người lao động cung ứng sức lao động, sự điều phối của người sử dụng lao động có sự tác động lớn đến sức khỏe, tính mạng, danh dự nhân phẩm của người lao động, cho nên pháp luật các nước thường có các quy định ràng buộc, kiểm soát sự quản lý của người sử dụng lao động trong khuôn khổ và tương quan với sự bình đẳng có tính bản chất của quan hệ lao động.

Thứ hai, đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả lương.

Hợp đồng lao động là một loại quan hệ mua bán đặc biệt, hàng hóa mang ra trao đổi là sức lao động, việc biểu hiện ra bên ngoài của quan hệ mua bán loại hàng hóa này không giống như quan hệ mua bán các loại hàng hóa thông thường khác.

Để thực hiện được những yêu cầu theo thỏa thuận trong hợp đồng lao động, người lao động phải cung ứng sức lao động từ thể lực và trí lực của chính mình biểu thị qua những thời gian đã được xác định (ngày làm việc, tuần làm việc...). Sức lao động là một loại hàng hóa trừu tượng và chỉ có thể chuyển giao

sang cho “bên mua” thông qua quá trình “bên bán” thực hiện một công việc cụ thể cho “bên mua”. Do vậy đối tượng mà các bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động biểu hiện ra bên ngoài là công việc phải làm. Quá trình lao động của người lao động sản sinh ra lợi nhuận cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, người lao động được người lao động trả công cho quá trình lao động không phụ thuộc vào kết quả hoạt động kinh doanh của người sử dụng lao động.

Thứ ba, Hợp đồng lao động do đích danh người lao động thực hiện.

Người sử dụng lao động thuê mượn người lao động làm việc, trả tiền công cho sức lao động của họ. Hơn nữa hợp đồng lao động thường được thực hiện trong môi trường xã hội hóa, có sự hợp tác và chuyên môn hóa rất cao. Nhưng bên cạnh đó, sức lao động của người lao động gắn liền với những yếu tố nhân thân của họ. Các Mác đã chỉ ra rằng sức lao động là năng lực của mỗi người tiến hành lao động, là “tổng hợp đồng lao động thể lực và trí lực của con người được sử dụng trong quá trình lao động.

Khi thuê mượn người lao động, người sử dụng lao động không chỉ quan tâm tới khả năng lao động mà còn quan tâm tới đạo đức, ý thức, phẩm chất... tức nhân thân của người lao động. Do vậy, người lao động phải trực tiếp thực hiện các công việc đã cam kết, thỏa thuận với người sử dụng lao động, họ không thể nhờ ai làm thay hoàn toàn công việc của mình, không được dịch chuyển cho người thứ ba. Tương tự như vậy, người lao động không thể chuyển giao quyền thực hiện công việc của mình cho người thừa kế, cũng như người thừa kế sẽ không phải thực thi nghĩa vụ trong hợp đồng lao động của người lao động đảm nhận khi còn sống.

Đặc điểm này được thừa nhận rộng rãi trong khoa học pháp lý, xuất phát từ bản chất của quan hệ lao động: Công việc trong hợp đồng lao động phải do người giao kết thực hiện, không được giao cho người khác, nếu không có sự đồng ý của người sử dụng lao động. Trong quan hệ lao động, các bên không chú ý đến lao động quá khứ mà họ còn quan tâm đến lao động sống, tức là lao động đang diễn ra.

Thứ tư, sự thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động thường bị hạn chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định.

Hợp đồng là sự thỏa thuận của các bên nhưng luôn phải đảm bảo sự tự nguyện bình đẳng và không trái pháp luật. Xuất phát từ đặc thù phụ thuộc pháp lý của người lao động đối với người sử dụng lao động, nhà nước phải can thiệp một phần, tạo nên những giới hạn pháp lý buộc các chủ thể phải tuân theo hợp đồng lao động.

Với hợp đồng lao động, sự thỏa thuận thường bị khuôn khổ, không chế bởi những ngưỡng pháp lý nhất định của Bộ Luật lao động như giới hạn về tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội... Theo đó, quy định ngưỡng quyền tối thiểu của người lao động mà sự thỏa thuận chỉ được cao hơn, không được thấp hơn; còn ngưỡng nghĩa vụ lại là tối đa, thỏa thuận chỉ được thấp hơn, không được cao hơn.

Đặc trưng này của hợp đồng lao động xuất phát từ nhu cầu bảo đảm an toàn về sức khỏe, tính mạng của người lao động, bảo vệ, duy trì và phát triển nguồn lực lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường, pháp luật nước ta cũng quy định nghĩa vụ của người sử dụng lao động là tôn trọng danh dự, nhân phẩm và đối xử đúng đắn với người lao động.

Thứ năm, hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong thời gian xác định hay không xác định.

Khi giao kết hợp đồng lao động các bên phải thỏa thuận thời hạn của hợp đồng và thời giờ làm việc của người lao động. Thời hạn này có thể được xác định rõ từ ngày có hiệu lực đến thời điểm nào đó (xác định thời hạn) hoặc không xác định trước thời hạn kết thúc (hợp đồng lao động không xác định thời hạn).

Như vậy người lao động phải thực hiện nghĩa vụ lao động liên tục theo thời giờ làm việc trong khoảng thời gian nhất định hay khoảng thời gian không xác định đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động (nếu có). Trong thời gian hợp đồng lao động có hiệu lực, các bên phải liên tục thực hiện quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận. Người lao động chỉ được tạm hoãn trong một số trường hợp pháp

luật quy định hoặc do hai bên thỏa thuận. Đây chính là một trong những đặc điểm để phân biệt hợp đồng lao động với hợp đồng dịch vụ, hợp đồng gia công trong pháp luật dân sự. Sự gián đoạn, tạm của ngừng công việc trong hợp đồng lao động chỉ được áp dụng trong những trường hợp đồng lao động đã được pháp luật quy định.

1.1.3. Phân loại hợp đồng lao động

***Căn cứ vào hình thức hợp đồng lao động**

Căn cứ vào hình thức hợp đồng lao động đồng, hợp đồng lao động được chia thành ba loại là hợp đồng bằng văn bản, hợp đồng bằng lời nói và hợp đồng bằng hành vi.

Hợp đồng lao động bằng văn bản là hợp đồng lao động đồng mà sự thỏa thuận và thống nhất của các bên về việc làm, tiền lương... và các vấn đề khác có liên quan được thể hiện và ghi lại trên văn bản, có xác nhận của các bên tham gia hợp đồng lao động. Đối với các công việc có thời hạn, mức lương cao hoặc tính chất công việc phức tạp... các bên thường lập hợp đồng lao động bằng văn bản.

Hợp đồng lao động bằng lời nói là hợp đồng lao động mà sự thỏa thuận và thống nhất của các bên thông qua thương lượng mà các bên không ghi nhận lại, không lập thành văn bản, chỉ dựa trên cơ sở là lời nói đã thống nhất với nhau. Hợp đồng lao động này thường gắn với các công việc giản đơn, thực hiện trong thời hạn ngắn, có tính chất mùa vụ.

Hợp đồng lao động bằng hành vi là hợp đồng mà sự thỏa thuận của các bên có thể được thể hiện bằng việc người lao động làm công việc nào đó cho người sử dụng lao động và được học biết, chấp thuận. Người sử dụng lao động bố trí công việc, trả lương cho người lao động khi họ làm việc.

***Căn cứ vào thời hạn của hợp đồng lao động đồng**

Thời hạn của hợp đồng lao động dài hay ngắn thường được dựa trên tính chất công việc, thời hạn thực hiện và hoàn thành công việc. Thông thường, pháp luật các nước đều chia hợp đồng lao động thành 3 loại: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn, hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao

động theo mùa vụ. Tuy nhiên, đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn, tùy theo điều kiện kinh tế - xã hội của từng nước mà thời hạn của hợp đồng có thể là 3 năm hoặc 5 năm hoặc cũng có thể tùy thuộc vào sự thoả thuận của các bên hoặc có những quy định cụ thể khác.

1.2. Quy định của pháp luật Việt Nam về hợp đồng lao động

1.2.1. Về giao kết hợp đồng lao động

Giao kết hợp đồng lao động là hành vi pháp lý của người lao động và người sử dụng lao động nhằm thể hiện ý chí theo trình tự, thủ tục nhất định để xác lập quan hệ lao động.

***Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động:**

Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động là những nguyên lí, tư tưởng chỉ đạo quán triệt và xuyên suốt trong quá trình giao kết hợp đồng lao động. Khi thực hiện giao kết hợp đồng lao động cần tuân thủ các nguyên tắc sau:

Nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận:

Nguyên tắc tự do, tự nguyện trong giao kết hợp đồng lao động là sự cụ thể hóa nguyên tắc đảm bảo sự tự lựa chọn việc làm, nơi làm việc của công dân. Có nghĩa rằng khi tham gia hợp đồng lao động, các chủ thể hoàn toàn tự do về mặt ý chí trong việc tham gia giao kết về hợp đồng lao động, bất kể hành vi lừa gạt, cưỡng bức, ép buộc nhằm buộc các bên phải giao kết hợp đồng trái với ý chí của họ đều có thể làm cho hợp đồng bị vô hiệu. Tuy nhiên nguyên tắc này vừa có tính tuyệt đối vừa có tính tương đối. Do năng lực chủ thể trong quan hệ hợp đồng lao động không đồng đều nên trong một số trường hợp ý thức chủ quan của chủ thể bị chi phối bởi những người thứ ba (trường hợp đồng lao động người lao động dưới 15 tuổi giao kết hợp đồng lao động), bên cạnh ý chí của chính chủ thể trong quan hệ còn chịu sự chi phối của ý chí người thứ ba và quan hệ chỉ được xác lập với sự thống nhất các ý chí này. Điều này là cần thiết nhằm bảo vệ quyền lợi ích hợp pháp của người lao động vì họ chưa có năng lực hành vi đầy đủ.

Nguyên tắc bình đẳng:

Nguyên tắc bình đẳng khẳng định vị trí ngang hàng của người lao động và người sử dụng lao động khi giao kết hợp đồng. Tức là không có sự phân biệt đối xử giữa bên người lao động và người sử dụng lao động. Bất cứ hành vi xử sự nào nhằm tạo thế bất bình đẳng giữa các chủ thể luôn bị coi là vi phạm pháp luật hợp đồng lao động. Hành vi tạo ra sự bất bình đẳng giữa các chủ thể luôn bị coi là vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động. Tuy nhiên trên thực tế, khi tham gia hợp đồng lao động, các chủ thể không hoàn toàn bình đẳng với nhau xuất phát từ sự khác biệt địa vị kinh tế. Người lao động thường ở thế yếu bởi họ chỉ có tài sản duy nhất là sức lao động. Họ phụ thuộc rất lớn vào người sử dụng lao động. Vì vậy, ở nguyên tắc này sự bình đẳng nhấn mạnh ở khía cạnh pháp lý khi họ đã thiết lập quan hệ lao động, sự bình đẳng được đặt trong mối quan hệ lệ thuộc pháp lý của quá trình tổ chức, quản lý lao động.

Nguyên tắc không trái pháp luật và thỏa ước lao động tập thể:

Đây là nguyên tắc chung không những đảm bảo cho quyền và lợi ích của các bên tham gia hợp đồng mà còn đảm bảo không làm ảnh hưởng đến lợi ích của các chủ thể khác có liên quan và lợi ích chung của xã hội. Các thỏa thuận trong hợp đồng lao động không được trái với các quy định của pháp luật có nghĩa là chúng không được thấp hơn những quy định tối thiểu và không được cao hơn những quy định tối đa trong hành lang pháp lý. Quyền lợi của người lao động trong hợp đồng lao động không được thấp hơn mức thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể.

1.2.2. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Để giao kết một hợp đồng lao động cụ thể, đòi hỏi người lao động và người sử dụng lao động phải có những điều kiện nhất định.

Về phía Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Khi tham gia quan hệ lao động, người lao động phải tự mình thực hiện các nghĩa vụ được giao. Vì vậy, để có thể tham gia vào quan hệ lao động cũng như

giao kết hợp đồng lao động, người lao động phải đảm bảo các điều kiện nhất định về độ tuổi, sức khỏe cũng như trình độ phù hợp với yêu cầu công việc.

Theo quy định của Bộ luật lao động 2019, độ tuổi chung để người lao động tham gia quan hệ lao động là 15 tuổi. Tuy nhiên, độ tuổi 15 chưa phải là độ tuổi đầy đủ nhất về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Chính vì vậy, để bảo vệ người lao động trong việc giao kết hợp đồng tùy theo từng độ tuổi của người lao động mà pháp luật quy định thêm các điều kiện kèm theo khi giao kết hợp đồng. Đối với người lao động đủ 18 tuổi trở lên hoàn toàn được quyền tự mình giao kết hợp đồng lao động. Song đối với những người lao động ở độ tuổi từ 15 đến dưới 18 khi giao kết hợp đồng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật (như cha mẹ). Riêng trường hợp người lao động là người dưới 15 tuổi thì chủ thể giao kết hợp đồng sẽ là người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó (theo Khoản 4 Điều 18 Bộ luật Lao động).

Người lao động có thể giao kết hợp đồng lao động với nhiều người sử dụng lao động nhưng phải bảo đảm thực hiện đầy đủ các nội dung đã giao kết. Trong trường hợp này việc tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế của người lao động được thực hiện theo quy định của pháp luật.

Về phía người sử dụng lao động (NSDLĐ): Người sử dụng lao động có thể là tổ chức, hộ gia đình hoặc cá nhân sử dụng lao động. Tùy từng đối tượng là Người sử dụng lao động mà pháp luật có sự quy định về điều kiện chủ thể giao kết hợp đồng lao động. Đối với Người sử dụng lao động là tổ chức thì chủ thể giao kết hợp đồng là người đại diện theo pháp luật hoặc người được ủy quyền theo pháp luật (đối với doanh nghiệp, hợp tác xã) là người đứng đầu hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật (đối với cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân). Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

1.2.3. Thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Việc giao kết hợp đồng lao động gồm nhiều giai đoạn khác nhau, vì vậy nếu các bên tuân thủ đúng các nguyên tắc sẽ không chỉ duy trì được trật tự giao kết mà còn đảm bảo cho việc giao kết thành công và đạt được kết quả.

Bước một, đề nghị giao kết hợp đồng lao động

Đề nghị giao kết hợp đồng là bước đầu tiên trong trình tự giao kết hợp đồng lao động. Đề nghị giao kết hợp đồng lao động thông thường có các nội dung như nhu cầu tuyển dụng (hoặc được tuyển dụng), vị trí công việc sẽ tuyển dụng, địa điểm làm việc, mức lương... Khi đưa ra đề nghị giao kết hợp đồng đòi hỏi các bên phải đưa ra các thông tin đầy đủ, rõ ràng và đặc biệt các thông tin này phải đảm bảo tính trung thực.

Về phía người lao động, các thông tin không liên quan đến việc tuyển dụng không cần phải cung cấp cho người sử dụng lao động. Tuy nhiên, những thông tin cần thiết phục vụ yêu cầu tuyển dụng mà người lao động đưa ra cần phải chính xác, trung thực và người lao động cần phải chịu trách nhiệm về việc cung cấp thông tin của mình.

Người sử dụng lao động cũng có trách nhiệm cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, tiền lương, bảo hiểm xã hội, quy định về bảo vệ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh và các vấn đề liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu...

Như vậy, ở giai đoạn này, các bên mới chỉ dừng lại ở việc đưa ra lời đề nghị, thể hiện ý chí mong muốn giao kết hợp đồng và cung cấp cho nhau những thông tin cần thiết cho việc giao kết hợp đồng. Do đó, ở giai đoạn này các bên chưa có sự ràng buộc về mặt pháp lý và các bên hoàn toàn vẫn có quyền thay đổi, rút lại hoặc huỷ bỏ lời đề nghị của mình.

Bước hai, đàm phán, thương lượng nội dung hợp đồng lao động

Đàm phán thương lượng hợp đồng là giai đoạn thứ hai của quá trình giao kết hợp đồng lao động. Mặc dù bước hai chưa làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng lao động nhưng đây có thể được xem là giai đoạn quan trọng của quá trình giao kết hợp đồng bởi hợp đồng lao động có được giao kết hay không, quyền lợi của các bên trong quan hệ lao động cao hay thấp sẽ phụ thuộc rất nhiều vào giai đoạn này.

Bước ba, hoàn thiện và giao kết hợp đồng lao động

Đối với hợp đồng lao động giao kết bằng văn bản thì đây chính là giai đoạn các bên ghi các điều khoản đã thoả thuận vào trong bản hợp đồng và các bên cùng kí vào hợp đồng. Đối với hợp đồng lao động bằng miệng thì đây chính là giai đoạn các bên thông nhất lại với nhau một lần nữa các điều khoản đã thoả thuận, về mặt pháp lí đây là giai đoạn hết sức quan trọng vì hành vi giao kết hợp đồng lao động được coi là căn cứ pháp lí làm phát sinh quan hệ lao động.

1.2.4. Các loại hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam

Bộ luật lao động 2019 quy định chi tiết về các loại hợp đồng lao động, theo đó có 02 loại hợp đồng lao động là Hợp đồng lao động xác định thời hạn và Hợp đồng lao động không xác định thời hạn. Như vậy, so với Bộ luật lao động năm 2012 thì quy định mới đã bỏ loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng hợp đồng.

Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó các bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng. Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn, các bên không bị ràng buộc với nhau về thời gian. Bởi vậy, hợp đồng này thường là lâu dài nên được áp dụng cho những công việc có chất thường xuyên liên tục, không xác định được thời điểm kết thúc hoặc những công việc có thời gian kết thúc trên 36 tháng.

Hợp đồng lao động xác định thời hạn: Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng. Tuy nhiên trên thực tế, có những trường hợp khi hết thời hạn hợp đồng nhưng người lao động vẫn tiếp tục làm việc. Tại Điều 20, Bộ luật lao động năm 2019, trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải kí kết hợp đồng lao động mới, trong thời gian chưa kí kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ, lợi ích của các bên được thực hiện theo hợp đồng lao động đã giao kết. Trường hợp hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không kí hợp đồng lao động mới thì hợp đồng lao động đã giao kết trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Đặc biệt, để bảo vệ người lao động, hướng tới việc sử dụng lao động lâu dài, tránh tình trạng người sử dụng lao động không kí hợp đồng lao động dài hạn với người lao động, pháp luật còn quy định về số lượng lần các bên được quyền kí hợp đồng lao động xác định thời hạn. Trường hợp người lao động làm việc liên tục cho một người sử dụng lao động thì chỉ được quyền kí 2 lần hợp đồng lao động xác định thời hạn, nếu người đó vẫn tiếp tục làm việc thì lần thứ 3 phải kí hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ một số trường hợp đặc biệt.

1.2.5. Hình thức của hợp đồng lao động

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động 2019:

“1. Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.

Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

2. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này“

Như vậy, hợp đồng lao động có thể được giao kết dưới 03 hình thức:

- Giao kết bằng văn bản;
- Giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu;
- Giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

Bộ luật Lao động 2019 đã bổ sung thêm hình thức hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Việc bổ sung thêm hình thức hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử tạo điều kiện thuận tiện hơn cho các bên khi thực hiện hợp đồng lao động nhất là trong thời đại công nghệ 4.0 như hiện nay.

1.2.6. Nội dung của hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động. Cụ thể, theo Điều 21 Bộ luật lao động năm 2019 quy định "Nội dung hợp đồng lao động" như sau:

"1. Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

d) Thời hạn của hợp đồng lao động;

đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;

e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;

g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;

h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;

i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;

k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn mức được quy định trong pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động đang áp dụng trong doanh nghiệp hoặc hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó phải được sửa đổi, bổ sung.

Ngoài ra, pháp luật hiện hành còn có quy định riêng nội dung hợp đồng lao động trong một số trường hợp đồng lao động khi người lao động làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì người sử dụng lao động có quyền thỏa thuận bằng văn bản với

người lao động về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm.

Đối với người lao động làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết (khoản 3 điều 21 Bộ luật Lao động).

Chính phủ quy định nội dung của hợp đồng lao động đối với người lao động được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước.

Bên cạnh đó, điểm mới của Bộ luật Lao động 2019 có quy định cụ thể về hợp đồng lao động đồng thử việc. Thử việc về bản chất là sự thỏa thuận tự nguyện của hai bên. Khoản 1 Điều 24 BLLĐ 2019 thì thử việc là *“việc người sử dụng lao động và người lao động có thể thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động hoặc thỏa thuận thử việc bằng việc giao kết hợp đồng thử việc”*, không mang tính bắt buộc áp dụng đối với người lao động.

1.2.7. Thực hiện hợp đồng lao động

Các nội dung cần xem xét trong quá trình này bao gồm thời điểm phát sinh hiệu lực, thực hiện các thỏa thuận trong nội dung hợp đồng lao động, sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động; tạm thời điều chuyển người lao động làm công việc khác; tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động.

Về việc thời điểm phát sinh hiệu lực của hợp đồng lao động có ý nghĩa quan trọng được quy định tại Điều 23 BLLĐ *“hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.”*

Trên thực tế, không ít trường hợp khi ký hợp đồng lao động hai bên thỏa thuận ngày có hiệu lực của hợp đồng lao động sau ngày ký hợp đồng. Trong trường hợp này, ngày phát sinh hiệu lực của hợp đồng lao động không phải là ngày giao kết hợp đồng lao động mà là ngày do hai bên thỏa thuận ghi trong hợp đồng lao động.

Quá trình thực hiện hợp đồng lao động là sự hiện thực hóa quyền và lợi ích hợp đồng lao động pháp của các bên trong quan hệ lao động, các bên phải thực hiện các nội dung đã thỏa thuận, thống nhất trong hợp đồng lao động. Trong đó, về phía người lao động thì nghĩa vụ quan trọng nhất là thực hiện công việc đã thỏa thuận, còn về phía người sử dụng lao động thì họ phải thực hiện nghĩa vụ trả lương, đóng các khoản bảo hiểm...

Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, có thể vì lý do chủ quan, khách quan khác nhau mà các bên có nhu cầu thay đổi nội dung hợp đồng lao động đã ký kết từ đó làm nhằm thay đổi quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên trong hợp đồng lao động đã giao kết thì theo Điều 33 Bộ luật Lao động 2019 thì cả người lao động và người sử dụng lao động đều có quyền yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động. Bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung hợp đồng lao động thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về nội dung cần sửa đổi, bổ sung.

Tạm hoãn hợp đồng lao động là việc tạm dừng thực hiện hợp đồng lao động trong một thời gian nhất định vì các lý do theo pháp luật quy định hoặc thỏa thuận giữa hai bên. Việc tạm hoãn này nhằm mục đích giúp các bên giải quyết một số khó khăn hoặc lí do cá nhân trong quá trình thực hiện hợp đồng. Tạm hoãn hợp đồng lao động được hiểu là trường hợp quan hệ lao động tuy chưa chấm dứt nhưng các bên lại ngừng thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong một khoảng thời gian nhất định. Căn cứ để các bên tạm hoãn hợp đồng có thể chia ra làm 2 loại: tạm hoãn hợp đồng theo quy định của pháp luật và tạm hoãn hợp đồng lao động do thỏa thuận.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong hợp đồng lao động trừ trường hợp hai bên đã thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Điều 31 Bộ luật Lao động quy định về nhận lại người lao động hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc

và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã giao kết nếu hợp đồng lao động còn thời hạn, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác.

1.2.8. Hợp đồng lao động vô hiệu

Hợp đồng lao động vô hiệu là hợp đồng không tuân thủ các điều kiện có hiệu lực do pháp luật quy định nên không có giá trị pháp lý, không làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên. Theo Điều 49 Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động có thể vô hiệu từng phần hoặc toàn bộ.

- Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp sau đây:
 - + Toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật;
 - + Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực trong giao kết hợp đồng lao động.

- + Công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm.

- Hợp đồng lao động vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu từng phần được quy định tại Điều 9 Nghị định 145/2020/NĐ-CP. Hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ được xử lý theo Điều 10, 11 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Các vấn đề khác liên quan đến việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động là công việc mà pháp luật cấm thuộc thẩm quyền giải quyết của Tòa án theo quy định của Bộ luật Tố tụng dân sự.

1.2.9. Về chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt hợp đồng lao động là sự kiện có thể ảnh hưởng đến việc làm, thu nhập, cuộc sống của người lao động, thậm chí ảnh hưởng đến cả gia đình họ, gây xáo trộn lao động trong đơn vị và có thể gây thiệt hại cho người sử dụng lao động và có thể gây tranh chấp lao động. Vì vậy, nhìn chung nhà nước luôn quy

định chặt chẽ các trường hợp (điều kiện) chấm dứt hợp đồng lao động và cách giải quyết quyền lợi, trách nhiệm cho các bên khi chấm dứt hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động 2019 quy định tại Điều 34 các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động.

1. Hết hạn hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật này.

2. Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động.

3. Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động.

4. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật.

5. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

6. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết.

7. Người sử dụng lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật.

8. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải.

9. Người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 của Bộ luật này.

10. Người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 36 của Bộ luật này.

11. Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này.

12. Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.

13. Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc.

1.2.10. Xử lý vi phạm và giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

*** Xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động**

Nhằm góp phần hạn chế vi phạm pháp luật, khắc phục hậu quả của vi phạm pháp luật và bảo đảm cho việc thực hiện đúng, đầy đủ các quy định pháp luật về hợp đồng lao động. pháp luật quy định về thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động pháp luật về hợp đồng lao động.

Vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là hành vi không thực hiện hoặc thực hiện không đúng, không đầy đủ các quy định của pháp luật về hợp đồng lao động, do chủ thể luật lao động thực hiện một cách có lỗi, xâm hại quyền và lợi ích của người lao động, người sử dụng lao động, nhà nước và xã hội.

Đối với hành vi vi phạm pháp luật trong hợp đồng lao động của người sử dụng lao động có hai hình thức xử phạt đối với các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động là hình thức xử phạt chính và hình thức xử phạt bổ sung. Hình thức xử phạt chính gồm có: cảnh cáo và phạt tiền. Hình thức phạt bổ sung gồm có: tước quyền sử dụng giấy phép, chứng chỉ hành nghề; tịch thu tang vật, phương tiện được sử dụng để vi phạm hành chính.

Theo khoản 1 Điều 9 Nghị định 12/2022/NĐ-CP quy định về vi phạm quy định về giao kết hợp đồng lao động mức *phạt tiền đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi: giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người lao động làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết hợp đồng lao động không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của Bộ luật Lao động; giao kết không đúng loại hợp đồng lao động với người lao động; giao kết hợp đồng lao động không đầy đủ các nội dung chủ yếu của*

hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật từ 2.000.000 đồng đến 25.000.000 đồng tùy số lượng người lao động bị vi phạm.

***Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động**

Tranh chấp hợp đồng lao động là việc xảy ra những mâu thuẫn về lợi ích đã được thỏa thuận trong hợp đồng lao động giữa cá nhân người lao động và người sử dụng lao động. Các tranh chấp hợp đồng lao động cũng rất đa dạng, liên quan đến các nội dung của quan hệ lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên theo hợp đồng lao động. Đó có thể là tranh chấp về tiền lương, bảo hiểm xã hội, trợ cấp thôi việc, tranh chấp do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 bắt đầu có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 tranh chấp lao động được định nghĩa như sau: “Tranh chấp lao động là tranh chấp về quyền và nghĩa vụ, lợi ích phát sinh giữa các bên trong quá trình xác lập, thực hiện hoặc chấm dứt quan hệ lao động; tranh chấp giữa các tổ chức đại diện người lao động với nhau; tranh chấp phát sinh từ quan hệ có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động”.

Các loại tranh chấp lao động:

Tranh chấp giữa cá nhân giữa người lao động với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động tập thể với người sử dụng lao động.

Tranh chấp lao động tập thể về quyền hoặc về lợi ích giữa một hay nhiều tổ chức đại diện người lao động với người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của người sử dụng lao động.

Nguyên tắc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động:

- Tôn trọng bảo đảm để các bên tự định đoạt thông qua thương lượng trong suốt quá trình giải quyết tranh chấp lao động. Qua việc thương lượng, các chủ thể tự do trong lựa chọn các phương án giải quyết phù hợp trên cơ sở thống nhất ý kiến.

- Bảo đảm thực hiện hòa giải, trong tài trên cơ sở tôn trọng quyền và lợi ích của hai bên tranh chấp, tôn trọng lợi ích chung của xã hội, không trái pháp luật.

- Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời nhanh chóng và đúng pháp luật

- Bảo đảm sự tham gia của đại diện các bên trong quá trình giải quyết tranh chấp lao động

- Việc giải quyết tranh chấp lao động do cơ quan, tổ chức, cá nhân có thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động tiến hành sau khi một trong hai bên có đơn yêu cầu do một bên từ chối thương lượng hoặc thương lượng không thành hoặc thương lượng thành nhưng một trong hai bên không thực hiện.

Đối với tranh chấp lao động, pháp luật xác định các phương thức giải quyết tranh chấp lao động. Theo đó có ba phương thức chính:

Một là, giải quyết tranh chấp thông qua Hòa giải viên lao động. Các tranh chấp lao động cá nhân phải được giải quyết thông qua thủ tục hòa giải của hòa giải viên lao động trước khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án giải quyết, trừ các tranh chấp lao động sau đây không bắt buộc phải qua thủ tục hòa giải

Hai là, giải quyết tranh chấp thông qua Hội đồng trọng tài lao động. Trên cơ sở đồng thuận, các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp trong trường hợp không bắt buộc phải thông qua Hòa giải viên thì các bên có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp. Khi yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết tranh chấp, các bên không được đồng thời yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ trường hợp đồng lao động sau 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được yêu cầu giải quyết tranh chấp Ban trọng tài lao động không được thành lập hoặc Ban trọng tài lao động không ra quyết định giải quyết tranh chấp thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết.

Ba là, giải quyết tranh chấp tại Tòa án nhân dân. Các bên tranh chấp có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết tranh chấp trong trường hợp không bắt buộc phải thông qua Hòa giải viên. Trường hợp một trong các bên không thi hành quyết định giải quyết tranh chấp của Ban trọng tài lao động thì các bên có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết. Đây là một phương pháp có hiệu quả cao, bởi phán quyết của Tòa có tính ràng buộc và đảm bảo thực hiện bởi các cơ quan có thẩm quyền. Tuy nhiên, khi áp dụng biện pháp này thường mất khá nhiều thời gian và phải chịu án phí theo quy định của pháp luật. Thời hiệu yêu cầu tòa án giải quyết tranh chấp lao động cá nhân là 1 năm kể từ ngày phát hiện ra hành vi mà mỗi bên tranh chấp cho rằng quyền, lợi ích hợp đồng lao động pháp của mình bị vi phạm.

CHƯƠNG 2:
BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG THÔNG QUA
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN TẠI
CÔNG TY IBS LISEMCO

2.1. Khái niệm, nội dung bảo vệ quyền của người lao động

2.1.1. Khái niệm bảo vệ quyền của người lao động

Trong lĩnh vực lao động, quyền con người đặc biệt là quyền của người lao động luôn nhận được sự quan tâm đặc biệt của nhà nước và xã hội. Điều này xuất phát từ quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động khi tham gia vào quá trình lao động, người lao động luôn phải đối mặt với những nguy cơ bị xâm phạm đến các quyền đã được pháp luật quy định và bảo vệ. Trong khi họ - những người lại là một lực lượng xã hội quan trọng, có tính quyết định, ảnh hưởng đến sự phát triển kinh tế - xã hội của mỗi một quốc gia. Do đó, việc ghi nhận và bảo vệ quyền của người lao động là bổn phận và trách nhiệm của các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam.

Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) là tổ chức đầu tiên công nhận quốc tế đối với các quyền về kinh tế - xã hội nói chung và các quyền về lao động nói riêng. Trong điều lệ của mình, ILO nêu rõ: “Xét thấy một nền hòa bình bao quát và bền vững chỉ có thể xây dựng trên cơ sở công bằng xã hội,... bất luận quốc gia nào không chấp thuận những điều kiện nhân đạo cho lao động cũng sẽ là một trở ngại đối với những quốc gia khác hằng mong muốn cải thiện điều kiện này trong đất nước mình”. Trong Tuyên ngôn Philadelphia (1944), ILO cũng đã khẳng định rằng: “Tất cả mọi người đều có quyền theo đuổi sự giàu có về vật chất và sự phát triển về tinh thần trong điều kiện tự do và nhân phẩm, sự an ninh về mặt kinh tế và cơ hội bình đẳng”. Để hiện thực hóa các quyền con người khi tham gia vào quan hệ lao động, ILO đã đưa ra tuyên bố về “Các nguyên tắc và Quyền cơ bản tại nơi làm việc và những hành động tiếp theo” vào năm 1998. Trong nội dung của Tuyên bố này, ILO đã xác định tám Công ước cơ bản cần được áp dụng cho mọi quốc gia, không phụ thuộc vào điều kiện kinh tế - xã hội,

trình độ phát triển của quốc gia đó. Những công ước này đã trở thành các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản và được xem là các quyền cơ bản của NLD - một bộ phận không thể tách rời của quyền con người được thừa nhận rộng rãi trên phạm vi toàn thế giới. Quyền của người lao động là một trong những nội dung của quyền con người.

Bảo vệ quyền của người lao động trong bối cảnh Việt Nam hội nhập kinh tế thế giới luôn là mục tiêu, nhiệm vụ của nhà nước và xã hội. Cho dù có những hình thức và biện pháp khác nhau nhưng tất cả đều hướng đến mục tiêu cuối cùng và quan trọng là bảo vệ, bảo đảm tốt hơn quyền của người lao động - một chủ thể quan trọng trước những hành vi xâm phạm (đe dọa xâm phạm) của người sử dụng lao động, đến các quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động đã được pháp luật quy định.

Bảo vệ quyền của người lao động chính là những quy định của pháp luật nhằm giữ gìn, bảo đảm, che chở cho người lao động, chống lại những hành vi xâm phạm đến từ những chủ thể khác trong quá trình lao động, làm việc. Về phương diện quan hệ pháp luật, “bảo vệ” quyền của người lao động được nhìn nhận chính là các quy tắc xử sự do Nhà nước ban hành, có giá trị bắt buộc đối với các chủ thể khi tham gia vào các quan hệ pháp luật lao động mà mục đích chính là bảo vệ quyền của NLD khi tham gia vào hoạt động lao động. Bởi lẽ, khi tham gia vào QHLD giữa NLD và NSDLĐ đều mang các quyền và nghĩa vụ pháp lý khác nhau, trong nhiều trường hợp, vì nhiều lý do khác nhau mà các bên tham gia trong quan hệ pháp luật không thực hiện đúng, thực hiện đầy đủ, thậm chí có những hành vi vi phạm, xâm phạm đến các quyền của chủ thể kia đã được pháp luật quy định.

Trong QHLD, NLD là chủ sở hữu của sức lao động nhưng phải chấp nhận đi làm thuê cho người chủ. Thứ tài sản lớn nhất của NLD đó chính là “sức lao động” - thứ họ đem ra trao đổi với NSDLĐ. NLD hoàn toàn không có quyền chủ động trong việc quản lý công việc, kế hoạch làm việc và đương nhiên họ không có quyền phân phối lợi nhuận. Chính vì vậy, bản thân NLD luôn bị động trong QHLD, họ phải luôn thực hiện theo sự chỉ đạo, quản lý của NSDLĐ. Họ phải

thường xuyên phải đối mặt với tình trạng vi phạm pháp luật từ phía NSDLĐ. Những vi phạm như vậy sẽ ảnh hưởng hưởng đến cuộc sống, thu nhập của bản thân người lao động và gia đình họ. Và một trong những cơ sở pháp lý góp phần bảo vệ quyền của người lao động chính là hợp đồng lao động được ký kết giữa người lao động và người sử dụng lao động.

2.1.2. Nội dung bảo vệ quyền của người lao động thông qua hợp đồng lao động

Quan hệ lao động là quan hệ xã hội phát sinh trong việc thuê mướn, sử dụng lao động, trả lương giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong mối quan hệ với người sử dụng lao động, người lao động có sự phụ thuộc và chịu sự quản lý, điều hành của người sử dụng lao động. Do đó, muốn tạo ra quan hệ lao động được bình đẳng hơn, pháp luật lao động đã có những quy định để bảo vệ người lao động.

Hiến pháp 2013 tại Điều 35 ghi nhận:

“1. Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc.

2. Người làm công ăn lương được bảo đảm các điều kiện làm việc công bằng, an toàn; được hưởng lương, chế độ nghỉ ngơi.

3. Nghiêm cấm phân biệt đối xử, cưỡng bức lao động, sử dụng nhân công dưới độ tuổi lao động tối thiểu.”

Nguyên tắc “bảo vệ người lao động” với mục tiêu bảo vệ toàn diện quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động thể hiện trên nhiều phương diện khác nhau trong chế định hợp đồng lao động.

Thứ nhất, bảo vệ việc làm cho người lao động:

Theo quy định tại khoản 1 Điều 10 Bộ luật lao động 2019 cụ thể hóa Công ước Công ước về chống phân biệt đối xử (trong việc làm và nghề nghiệp), 1958 (Số 111), người lao động có quyền: “Làm việc, tự do lựa chọn việc làm, nghề nghiệp, học nghề, nâng cao trình độ nghề nghiệp và không bị phân biệt đối xử”. Bộ luật lao động 2019 quy định người lao động tự lựa chọn công việc phù hợp với trình độ, khả năng, để công việc này mang lại một khoản thu nhập đủ để

nuôi sống người lao động và gia đình của họ. Sau khi đã lựa chọn việc làm và đáp ứng điều kiện của doanh nghiệp, hai bên ký hợp đồng lao động để đảm bảo việc làm cho người lao động.

Thứ hai, bảo vệ quyền được trả lương theo thỏa thuận:

Tiền lương là một khoản tiền mà người lao động có được khi bỏ ra “sức lao động sống” để làm việc cho người sử dụng lao động, giúp cho NLD và gia đình NLD có thể duy trì được cuộc sống. Tuy nhiên, trên thực tế vì nhiều lí do, mà tiền lương của NLD thường bấp bênh, không tương xứng với công sức mà họ bỏ ra để làm việc. Vì vậy, vấn đề bảo vệ tiền lương cho NLD là nội dung quan trọng trong nguyên tắc bảo vệ NLD và để thực hiện mục đích này, pháp luật lao động đã có quy định:

Theo quy định tại khoản 3 Điều 90 BLLĐ 2019 có quy định: “*NSDLĐ phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với NLD làm công việc có giá trị như nhau*”. Để bảo vệ quyền lợi của NLD khi không được trả lương đúng thời hạn pháp luật lao động có quy định: “*Trường hợp đặc biệt không thể trả lương đúng thời hạn thì không được chậm quá 01 tháng và NSDLĐ phải trả thêm cho NLD một khoản tiền ít nhất bằng lãi suất huy động tiền gửi do Ngân hàng Nhà nước Việt Nam công bố tại thời điểm trả lương*” (Điều 94 BLLĐ 2019).

Để đảm bảo mức lương của người lao động Nhà nước quy định mức lương tối thiểu (mức sàn thấp nhất trên phạm vi vùng hay quốc gia để bất cứ sự thỏa thuận của hai bên đều không được thấp hơn mức sàn này) nhằm bảo vệ lao động yếu thế trong quá trình thương lượng, cung cấp thông tin thị trường lao động để người sử dụng lao động và người lao động làm căn cứ xác định và thỏa thuận tiền lương ghi trong hợp đồng lao động hay thỏa ước lao động tập thể. Pháp luật lao động cũng quy định mức bồi thường, trả lương, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm, trong những trường hợp làm việc do rủi ro khách quan hoặc do lỗi của NSDLĐ như bị ngừng việc, bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp phải điều trị hoặc bị chấm dứt hợp đồng hay sa thải trái pháp luật.

Thứ ba, bảo vệ người lao động trong giao kết hợp đồng lao động:

Khi giao kết hợp đồng lao động, nguyên tắc bảo vệ người lao động được luật lao động thể hiện ngay tại Điều 13 của Bộ luật lao động năm 2019, theo đó: *“Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”*. Tại Điều 17 Bộ luật Lao động 2012 việc giao kết hợp đồng lao động được thực hiện trên nguyên tắc: *“Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.”*

Hợp đồng lao động quy định rõ quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động trong việc kí kết gồm các điều khoản về công việc, địa điểm làm việc, thời gian làm việc, các chế độ lương, bảo hiểm, điều kiện làm việc,...

Thứ tư, bảo vệ người lao động trong việc thực hiện hợp đồng lao động:

Khi hợp đồng lao động được các bên trong quan hệ hợp đồng kí kết, sẽ làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên trong việc thực hiện nó. Đối với Người lao động, họ sẽ phải thực hiện công việc, địa điểm đã được xác định trong hợp đồng. Còn đối với Người sử dụng lao động pháp luật quy định họ phải bố trí đúng công việc cho Người lao động như đã xác định trong hợp đồng lao động. Trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động nếu Người sử dụng lao động không bố trí đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không đảm bảo điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động thì pháp luật cho phép người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng, nhưng họ phải tuân thủ thời gian báo trước theo quy định của pháp luật (khoản 2 Điều 37 Bộ luật Lao động 2019).

Mặt khác khi thực hiện hợp đồng lao động, vì những lí do khác nhau mà việc sản xuất kinh doanh của Người sử dụng lao động có thể gặp khó khăn, thì pháp luật cho phép Người sử dụng lao động được phép điều chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động: *“1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, ... do Chính phủ quy định”*. Việc điều chuyển này chỉ được

thực hiện tối đa 60 ngày cộng dồn trong một năm (nếu trên 60 ngày phải được sự đồng ý bằng văn bản của Người lao động), trước khi điều chuyển người sử dụng lao động phải có nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 03 ngày làm việc cho người lao động biết, phải thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của người lao động và về lương của người lao động phải đảm bảo theo quy định của pháp luật để không ảnh hưởng tới cuộc sống của người lao động.

Bên cạnh đó, đối với trường hợp điều chuyển người lao động thuộc trường hợp *do nhu cầu sản xuất, kinh doanh* thì pháp luật quy định: “*Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy của doanh nghiệp trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*” .

Khi Người lao động gặp các vấn đề phải tạm hoãn việc thực hiện lao động thì trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn hợp đồng lao động, người lao động phải có mặt tại nơi làm việc và người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Thứ năm, bảo vệ người lao động trong sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng lao động:

Trong quá trình thực hiện hợp đồng có nhiều lí do khác nhau có thể ảnh hưởng tới công việc, địa điểm làm việc, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế,... pháp luật cho phép Người lao động quyền yêu cầu Người sử dụng lao động sửa đổi, bổ sung hợp đồng (Điều 33 Bộ luật Lao động năm 2019). Ngoài ra, để bảo vệ quyền lợi của người lao động pháp luật còn cho phép người lao động được quyền chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019. Và cũng để thực hiện nguyên tắc bảo vệ Người lao động, pháp luật lao động cũng quy định rõ trường hợp người sử dụng lao động không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động. Nếu người sử dụng lao động không thể giải quyết được việc làm mới mà phải cho người lao động thôi việc thì phải trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động theo quy định. Việc cho thôi việc đối với nhiều người lao động chỉ được

tiên hành sau khi đã trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh.

Nguyên tắc bảo vệ Người lao động còn được pháp luật quy định khi chấm dứt hợp đồng lao động thì Người sử dụng lao động phải có trách nhiệm thông báo bằng văn bản cho Người lao động biết thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động ít nhất 15 ngày trước ngày hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn (Điều 47). Người lao động có thể được hưởng trợ cấp thôi việc (Điều 48), nhằm đảm bảo cho người lao động không còn việc làm vẫn được hưởng trợ cấp, từ đó đảm bảo cho việc ổn định cuộc sống của người lao động trong thời gian chưa có việc làm mới.

Thứ sáu, bảo vệ người lao động khi hợp đồng vô hiệu:

Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của hợp đồng lao động quy định quyền lợi của người lao động thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của hợp đồng lao động hạn chế các quyền khác của người lao động thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Khi đó, việc xử lý hợp đồng lao động vô hiệu một phần hoặc toàn phần phải được sửa đổi, bổ sung hoặc ký kết lại hợp đồng lao động. Quyền và lợi ích của Người lao động được giải quyết theo quy định của nội quy lao động, thoả ước lao động tập thể (nếu có) và quy định của pháp luật về lao động. (Điều 9 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

Thứ bảy, bảo vệ quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn của người lao động:

Để bảo vệ tối đa quyền lợi của người lao động, pháp luật cho phép người lao động có quyền: “*Thành lập, gia nhập, hoạt động công đoàn, tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật;...*”. Và khi pháp luật đã ghi nhận quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn của người lao động, thì pháp luật có những quy định để đảm bảo quyền này của người lao động khi nghiêm cấm các hành vi của người sử dụng lao động đối với việc thành lập, gia nhập, hoạt động Công đoàn của người lao động (Điều 175 BLLĐ 2019).

Thứ tám, bảo vệ các quyền nhân thân của người lao động trong lĩnh vực lao động:

Vấn đề bảo vệ tính mạng, sức khỏe của người lao động trong quá trình lao động được đặc biệt chú trọng. Bộ luật Lao động 2019 cũng quy định cụ thể trách nhiệm của người sử dụng lao động trong đảm bảo an toàn tính mạng, sức khỏe cho người lao động. Người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ chế độ khám sức khỏe, trợ cấp độc hại cho người lao động. Việc sử dụng lao động phải đảm bảo thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, không vượt quá mức luật quy định. (Điều 105 BLLĐ 2019). Người sử dụng lao động phải phải rút ngắn thời gian làm việc cho các đối tượng: Lao động tàn tật, lao động vị thành niên, lao động nữ mang thai, lao động làm những công việc nặng nhọc, độc hại để đảm bảo sức khỏe cho họ.

Người lao động được pháp luật bảo vệ danh dự, nhân phẩm, uy tín và nghiêm cấm người sử dụng lao động xúc phạm bằng bất cứ hình thức nào. Việc phân biệt, đối xử, trả thù, trù dập người lao động vì bất cứ lí do nào đều vi phạm pháp luật. Ngay cả khi người lao động vi phạm kỉ luật thì người sử dụng lao động cũng không được xúc phạm thân thể, danh dự, nhân phẩm của người lao động (Điều 8 BLLĐ 2019).

Những quy định trên là nhằm mục đích để bảo vệ người lao động khi họ tham gia vào các quan hệ lao động, điều đó đã trở thành nguyên tắc cơ bản và được pháp luật lao động ghi nhận. Thông qua chế định hợp đồng của pháp luật lao động nguyên tắc là cơ sở để người lao động yên tâm lao động sản xuất, nâng cao năng suất lao động.

Bảo vệ quyền lợi của người lao động trong pháp luật lao động nói chung và trong hợp đồng lao động nói riêng luôn là mối quan tâm hàng đầu của các quốc gia, là trách nhiệm của xã hội, của doanh nghiệp. Công ty Cổ phần IBS Lisemco đã và đang tuân thủ đúng quy định của pháp luật về hợp đồng lao động.

2.2. Khái quát chung về Công ty cổ phần (CP) IBS Lisemco:

Công ty cổ phần (CP) IBS Lisemco được cấp Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp vào ngày 17 tháng 07 năm 2017.

Công ty CP IBS Lisemco có chức năng hoạt động sản xuất kinh doanh trong ngành cơ khí, chế tạo và lắp đặt thiết bị công nghiệp nặng, cụ thể như sau:

- Xây dựng và lắp đặt các công trình dân dụng, công nghiệp;
- Chế tạo cung cấp thiết bị cho các nhà máy công nghiệp, chế tạo bình bể áp lực cao, đường ống công nghệ;
- Đóng mới và sửa chữa các loại tàu;
- Dịch vụ thương cảng;
- Kinh doanh các ngành nghề khác trong phạm vi được cho phép và phù hợp với quy định của pháp luật.

Công ty CP IBS Lisemco có con dấu riêng theo tên gọi, được đăng ký kinh doanh, được mở tài khoản tại ngân hàng, hoạt động theo Luật Doanh nghiệp và Điều lệ công ty.

Trụ sở chính của công ty CP IBS Lisemco đặt tại số 388 phường Hùng Vương, quận Hồng Bàng, thành phố Hải Phòng.

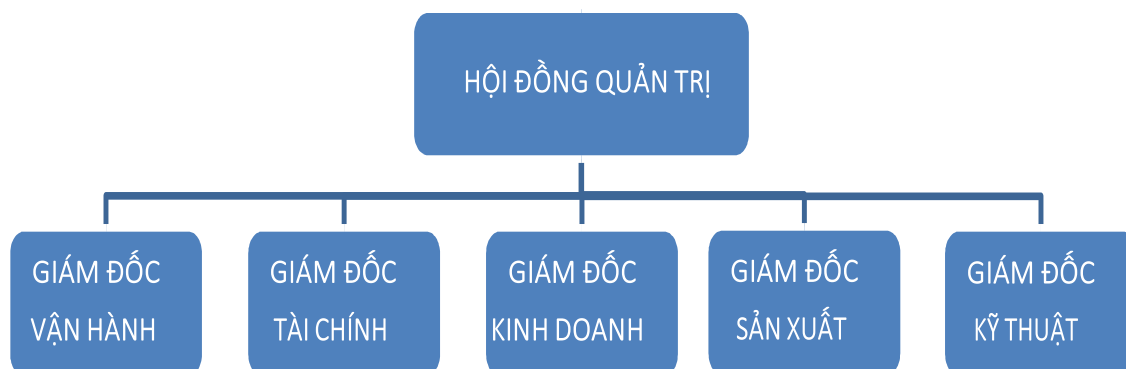
Cơ cấu doanh nghiệp:

Công ty được chia thành 02 khối:

- Khối gián tiếp: gồm mảng kỹ thuật, tài chính và tìm kiếm khách hàng (do 3 giám đốc phụ trách)
- Khối sản xuất trực tiếp: gồm 01 phòng sản xuất điều hành chung (do 1 giám đốc phụ trách)

Bên cạnh đó, đại diện theo pháp luật đồng thời là Giám đốc quản lý, điều hành chung trực tiếp phụ trách Phòng hành chính nhân sự, Phòng dự án, Phòng thương mại, Phòng kế toán và các bộ phận quản lý, giúp việc chuyên môn nghiệp vụ.

Về mô hình tổ chức – chức năng nhiệm vụ



Sơ đồ 2.1. Mô hình tổ chức

Ban Giám đốc và các phòng ban trong Công ty có sự phân định chức năng nhiệm vụ rõ ràng của các bộ phận, tránh việc chồng chéo, đùn đẩy trách nhiệm trong quá trình triển khai các hoạt động vì mục tiêu chung của doanh nghiệp.

Giám đốc vận hành: là người Đại diện pháp luật của Công ty, quyết định các vấn đề liên quan đến pháp luật của Công ty; trực tiếp chỉ đạo quản lý các phòng: Phòng Dự án EPC, Phòng Thương Mại, Phòng Quản lý dự án, Phòng Hành chính nhân sự; điều phối và giám sát các hoạt động được phân công quản lý, phối hợp với các Giám đốc chức năng khác đảm bảo hoạt động kinh doanh đúng kế hoạch, tuân thủ theo Điều lệ, chính sách, mục tiêu, qui chế của Công ty và tuân thủ các qui định của pháp luật. Cụ thể:

- Đại diện Công ty làm việc với các đơn vị, đối tác, các cơ quan hữu quan trong quá trình vận hành công ty theo phần việc được phân công. Quản lý mảng admin với các cơ quan, chính quyền địa phương. Chịu trách nhiệm mảng Sale các dự án trong nước.
- Phụ trách công tác tổ chức, cán bộ, lao động tiền lương.
- Phụ trách công tác tuyển dụng và sử dụng lao động.
- Phụ trách công tác thi đua khen thưởng, kỷ luật, nâng lương, nâng bậc, chế độ Bảo hộ lao động, chế độ Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, chế độ bồi dưỡng vật chất theo quy định của nhà nước.
- Chỉ đạo việc sử dụng văn phòng phẩm, thiết bị văn phòng.
- Quản lý trang Web, các vấn đề công nghệ thông tin ở trong công ty.
- Đánh giá hiệu quả làm việc của các phòng ban và CBNV, đảm bảo bám sát kế hoạch phát triển và kế hoạch sản xuất kinh doanh của Công ty.
- Phụ trách công tác an toàn, vệ sinh công nghiệp, đảm bảo cảnh quan môi trường làm việc trong công ty.
- Phụ trách công tác phòng chống bão lụt, phòng chống cháy nổ với các cơ quan, chính quyền.

- Chịu trách nhiệm cho mọi vấn đề liên quan tới triển khai dự án của Công ty bao gồm tiến độ, chi phí, các công tác HSE.
- Chịu trách nhiệm trước Hội đồng Quản trị và BGD Công ty về các phần việc liên quan tới mảng điều hành dự án được phân công theo quyết định bổ nhiệm và các giấy ủy quyền liên quan.
- Đề ra chiến lược cải tiến các giải pháp kỹ thuật hoặc các biện pháp quản lý, vận hành các dự án để đảm bảo tối ưu nguồn lực, tiết kiệm chi phí và giảm thiểu rủi ro.
- Tổ chức thực hiện nội quy, quy định, chính sách của Công ty đề ra.
- Chịu trách nhiệm công tác thống kê chung trong công ty, đưa ra phân tích, đánh giá cho từng nội dung, chủ đề cần phải thống kê.
- Thay mặt Ban giám đốc ký các văn bản chứng từ khi được ủy quyền; ký xác nhận các công việc có liên quan đến lĩnh vực phụ trách.
- Phụ trách công tác xây dựng văn hóa doanh nghiệp, phối hợp các tổ chức đoàn thể trong công ty triển khai các hoạt động văn hóa văn nghệ, thể thao xây dựng một môi trường làm việc thân thiện trong công ty.

Giám đốc tài chính có nhiệm vụ:

- Chỉ đạo quản lý các phòng: Phòng Tài Chính Kế toán
- Chịu trách nhiệm trước Hội đồng Quản trị về các phần việc liên quan tới mảng tài chính kế toán được phân công theo quyết định bổ nhiệm và các giấy ủy quyền liên quan.
- Định hướng ngân sách hoạt động trong Công ty và kiểm soát hoạt động tài chính theo kế hoạch phát triển do Hội đồng Quản trị phê duyệt dựa trên phương án Kinh doanh.
- Thực hiện việc hoạch định chiến lược tài chính ngắn hạn và dài hạn cho mọi hoạt động của Công ty. Đảm bảo nguồn tài chính an toàn, phù hợp, tiến độ kịp thời cho các kế hoạch hoạt động của công ty.
- Quản lý, kiểm tra, hướng dẫn và thực hiện chế độ kế toán, thống kê theo đúng quy định của Pháp luật.

- Thay mặt Ban giám đốc ký các văn bản chứng từ khi được ủy quyền.

Giám đốc kinh doanh có nhiệm vụ:

- Phụ trách quản lý Phòng Kinh doanh.
- Phụ trách và chỉ đạo công tác kinh doanh tiếp thị, tìm kiếm việc làm, công tác quan hệ với khách hàng, các hoạt động về truyền thông, quảng bá hình ảnh công ty. Xây dựng kế hoạch kinh doanh ngắn hạn và dài hạn cho các hoạt động kinh doanh của Công ty.
- Điều hành Bộ phận Sale, đảm bảo công tác xây dựng phương án kinh doanh, dự toán, chào giá, tổ chức đấu thầu.
- Thay mặt Ban giám đốc ký các văn bản chứng từ khi được ủy quyền; ký xác nhận các công việc có liên quan đến lĩnh vực phụ trách.

Giám đốc sản xuất có nhiệm vụ:

- Phụ trách quản lý các phòng: Phòng sản xuất, Phòng vật tư thiết bị
- Phụ trách công tác cơ giới, bảo trì, bảo dưỡng và sửa chữa máy móc thiết bị.
- Chỉ đạo, giám sát quá trình hoạt động, các quy trình làm việc của các phòng ban. Đảm bảo công tác vận hành, phối hợp giữa các phòng ban, đơn vị tron tru, hiệu quả trong quá trình thực hiện các Dự án trong công ty.
- Quyết định xử lý các phát sinh công việc trong hoạt động theo kế hoạch sản xuất của Công ty theo phạm vi quyền hạn. Đảm bảo công tác quản lý và phát triển nguồn nhân lực. Hoạch định chiến lược nhân sự, sử dụng lao động, và đào tạo.
- Kiểm soát các khoản chi phí nội bộ theo dự toán, phương án đã được phê duyệt.
- Phụ trách xử lý các vấn đề liên quan đến Cảng và Đường thủy.

- Thay mặt Ban giám đốc ký các văn bản chứng từ khi được ủy quyền; ký xác nhận các công việc có liên quan đến lĩnh vực phụ trách.

Giám đốc kỹ thuật có nhiệm vụ:

- Phụ trách quản lý các phòng: Phòng Thiết kế, Phòng Quản lý Chất lượng.
- Chỉ đạo việc khảo sát, nhận diện các yêu cầu kỹ thuật đặc biệt của các dự án, lập bản vẽ, bóc tách khối lượng, lập phương án kỹ thuật cho các dự án chào thầu cũng như các dự án triển khai tại công ty.
- Chủ trì việc nghiên cứu và phát triển (R&D). Chỉ đạo việc áp dụng công nghệ mới, tiến bộ kỹ thuật nhằm nâng cao chất lượng sản phẩm, đảm bảo tiến độ yêu cầu.
- Phụ trách công tác chất lượng, sao cho chất lượng đầu ra của các sản phẩm công ty cung cấp đạt tiêu chuẩn và tiến độ tốt nhất theo yêu cầu của Hợp đồng.
- Chỉ đạo việc xây dựng và tổ chức thực hiện hệ thống Quản lý chất lượng ISO, hệ thống chất lượng bồn ASME (ASME Certification) của công ty.
- Phụ trách công tác đào tạo nâng cao tay nghề, tổ chức thi nâng bậc công nhân kỹ thuật hàng năm.
- Thay mặt Ban giám đốc ký các văn bản chứng từ khi được ủy quyền; ký xác nhận các công việc có liên quan đến lĩnh vực phụ trách.

Kết quả hoạt động trong thời gian qua

Công ty CP IBS Lisemco là 01 Trung tâm gia công, chế tạo và lắp đặt thiết bị và kết cấu thép xuất khẩu lớn nhất của tập đoàn IBS và là 01 trong những công ty chế tạo thiết bị công nghiệp nặng có uy tín, chất lượng hàng đầu của TP Hải phòng và khu vực miền bắc Việt nam. Năm 2022, đơn vị triển khai thực hiện nhiệm vụ SXKD trong bối cảnh tình hình diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19 và tình hình thị trường trong nước cũng như nước ngoài sự cạnh tranh giữa với các công ty chế tạo khác trong ngành cơ khí thì ngày càng khốc liệt

hơn các năm trước rất nhiều. Tuy nhiên, dưới sự lãnh đạo tập chung quyết liệt của ban lãnh đạo và các tập thể đơn vị trong toàn công ty đã đoàn kết, nỗ lực khắc phục khó khăn, phát huy thuận lợi, nắm bắt cơ hội, phấn đấu thực hiện tốt các chỉ tiêu, nhiệm vụ được giao, cụ thể là:

- Trong 12 tháng năm 2022 tổng doanh thu đạt 138% kế hoạch đề ra.

Tình hình nguồn nhân lực: tổng số lao động là 525 người tính đến thời điểm tháng 12/2022, trong đó có 440 nam và 85 nữ. Trình độ của CBCNV trong công ty cụ thể như sau:

Trình độ CBCNV	Số lượng (người)	Tỷ lệ
Đại học và trên đại học	140	26,7%
Cao đẳng	25	4,8%
Trung cấp	16	3%
Công nhân kỹ thuật	344	65,5%

Số lượng CBCNV của công ty đông, chủ yếu là nam giới, và chủ yếu là công nhân kỹ thuật nên việc quản lý lao động, đảm bảo kỷ luật lao động là tương đối khó khăn.

Bảng 2.1: Bảng biểu về phân bổ lao động theo công việc

STT	NỘI DUNG	Số người			Ghi chú
		Nam	Nữ	Tổng cộng	
1	BAN GIÁM ĐỐC	4		4	
2	PHÒNG BAN (11)	52	14	66	
3	THỢ CẮT ÔXY-GAS	8	2	10	
4	THỢ ĐÍNH GÁ	150	12	162	
5	THỢ HÀN MIG	56	4	60	
6	THỢ SƠN	44	20	64	
7	THỢ PHUN HẠT MÀI	16		16	
8	THỢ DẶM SƠN	20	10	30	
9	THỢ CẦU CHUYỀN	15		15	
10	THỢ PHỤ SẮT	35	5	40	

STT	NỘI DUNG	Số người			Ghi chú
		Nam	Nữ	Tổng cộng	
11	THỢ PHỤ HÀN	20	5	25	
12	THỢ ĐÓNG KIỆN	10	5	15	
13	LAO ĐỘNG PHỔ THÔNG	10	8	18	
Tổng cộng		440	85	525	

2.3. Thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại IBS Lisemco

2.3.1. Về chủ thể giao kết hợp đồng lao động

* Về chủ thể là người sử dụng lao động:

Theo quy định của Điều lệ Công ty, người giao kết hợp đồng lao động về phía công ty là Giám đốc công ty hoặc người được ủy quyền hợp pháp bằng văn bản theo mẫu do Bộ Lao động thương binh và xã hội quy định và không được ủy quyền cho người khác giao kết. Do đó, tại công ty IBS Lisemco, Giám đốc thực hiện giao kết hợp đồng lao động đối với các hợp đồng lao động được ký kết với người lao động được tuyển dụng để làm việc tại doanh nghiệp.

*Về người lao động: do đặc điểm yêu cầu công việc và định hướng phát triển của công ty IBS Lisemco, ngoài những điều kiện chung đối với người lao động theo quy định của Bộ luật Lao động, người lao động phải đáp ứng thêm các điều kiện sau:

- Có đủ tiêu chuẩn phẩm chất, đạo đức nghề nghiệp, trình độ và năng lực theo chuyên môn phù hợp đồng lao động với yêu cầu vị trí công việc, chức danh lao động cần tuyển dụng.
- Có lý lịch rõ ràng, được cơ quan nhà nước có thẩm quyền xác nhận trong thời gian không quá 6 tháng tính đến ngày nộp hồ sơ tuyển dụng.
- Có đủ sức khỏe để đảm nhận công việc, được chứng nhận bởi cơ quan y tế.
- Không trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành án, bị phạt tù, cải tạo không giam giữ, quản chế, bị áp dụng biện pháp giáo dục tại địa phương hoặc đưa vào cơ sở chữa bệnh, cơ sở giáo dục.
- Có đơn xin tuyển dụng và cam kết chấp hành các quy định về lao động và quản lý lao động tại công ty.

- Độ tuổi tối thiểu để làm việc tại doanh nghiệp là cá nhân đủ 18 tuổi trở lên.

2.3.2. Thực hiện các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động:

Tại Điều lệ công ty, Quy chế tuyển dụng và quản lý lao động tại IBS Lisemco đã quy định nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động phù hợp đồng lao động với quy định của Bộ luật Lao động. Tự do giao kết nhưng không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Để đi đến việc hợp đồng lao động được ký kết, các bên đã được bày tỏ ý kiến, tìm hiểu rõ về nhu cầu và khả năng của các bên. Trong quá trình giao kết, về cơ bản các bên đã căn cứ vào các quy định của pháp luật và trong khuôn khổ giới hạn mà pháp luật đã quy định.

Do đặc thù ngành nghề kinh doanh, NLD trong công ty đa phần là nam giới, là công nhân có tay nghề, trình độ học vấn không có cao nên trong giao kết hợp đồng lao động sự phụ thuộc, yếu thế hơn khi giao kết hợp đồng lao động là không tránh khỏi.

2.3.3. Thực hiện các thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Quá trình đàm phán, thương lượng giao kết hợp đồng lao động tại IBS Lisemco được thể hiện qua quá trình xét tuyển hoặc thi tuyển tại công ty. Dù là với hình thức nào thì việc ký kết hợp đồng lao động cũng phải thông qua Hội đồng tuyển dụng.

Theo quy chế tuyển dụng của công ty và Thỏa ước lao động tập thể, trước khi giao kết hợp đồng lao động, công ty với tư cách là người sử dụng lao động có trách nhiệm thông tin về công việc, điều kiện làm việc, nội quy lao động, quy chế quản lý lao động, thỏa ước tập thể, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và các vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động. Người lao động nghiên cứu thông tin, cam kết bằng văn bản việc chấp thuận và cam kết tự nguyện chấp hành các quy định của công ty trước khi thực hiện giao kết hợp đồng lao động.

Thủ việc: theo quy định của công ty, người lao động phải thử việc thời gian 1 tháng với NLD là công nhân trực tiếp, 2 tháng với NLD làm văn phòng và chuyên môn có bằng đại học trở lên. Được hưởng lương theo thỏa thuận

nhưng ít nhất phải bằng 85% mức lương khởi điểm của công việc mà người đó được tiếp nhận làm việc.

Kết thúc thời gian thử việc, khi người lao động đáp ứng được yêu cầu công việc, công ty ra quyết định công nhận hết thời gian thử việc và thực hiện giao kết hợp đồng lao động chính thức. Thực tế, với nội dung khá chung chung, công ty IBS Lisemco đã soạn thảo trước các nội dung của bản hợp đồng lao động, thậm chí đã ký trước. Sau đó, nếu người lao động đồng ý thì ký vào bản hợp đồng lao động và coi như quan hệ lao động đã được thiết lập. Với cách thức giao kết như vậy, có thể không bị coi là vi phạm các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động bằng việc soạn thảo trước các nội dung, người sử dụng lao động đã thể hiện ý chí của họ là cố định và không thay đổi. Song cách thức giao kết như trên làm cho hợp đồng lao động như là một loại hợp đồng gia nhập, điều đó không phản ánh đúng bản chất của hợp đồng lao động. Nhưng sự can thiệp của pháp luật ở đây dường như rất khó khăn vì chưa có quy định nào cấm người sử dụng lao động làm như vậy và thực chất người lao động vẫn tự nguyện chấp thuận các nội dung của hợp đồng lao động.

2.3.4. Hình thức, nội dung hợp đồng lao động

Từ năm 2020 đến 2023 số lượng hợp đồng lao động được giao kết mới là 300 CBCNV.

Tại Công ty IBS Lisemco, có 02 loại hợp đồng lao động, gồm:

- Hợp đồng lao động xác định thời hạn: Số lượng 325 người.
- Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: 200 người.

Về cơ bản, nội dung hợp đồng lao động tại IBS Lisemco đầy đủ các thỏa thuận theo quy định tại điều 21 Bộ Luật lao động 2019 bao gồm các nội dung sau:

a) Tên, địa chỉ của người sử dụng lao động và họ tên, chức danh của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động;

b) Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động;

c) Công việc và địa điểm làm việc;

- d) Thời hạn của hợp đồng lao động;*
- đ) Mức lương theo công việc hoặc chức danh, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác;*
- e) Chế độ nâng bậc, nâng lương;*
- g) Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi;*
- h) Trang bị bảo hộ lao động cho người lao động;*
- i) Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp;*
- k) Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.*

Về mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, hợp đồng lao động chỉ ghi ngắn gọn là “theo quy định của công ty IBS Lisemco và quy định của pháp luật”.

Cho đến nay chưa có hợp đồng lao động tại IBS Lisemco bị tuyên bố vô hiệu từng phần hay toàn bộ.

2.3.5. Về thực hiện hợp đồng lao động

* Thực hiện thảo thuận về công việc phải làm, địa điểm làm việc

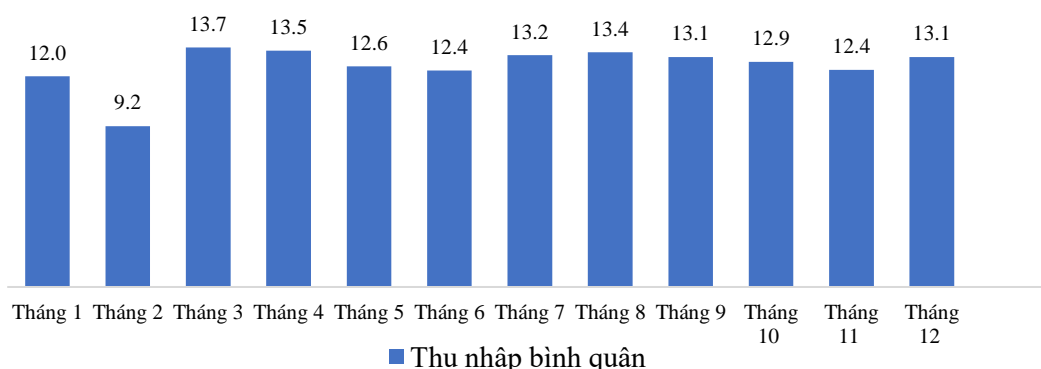
Công việc cụ thể của người lao động tại công ty sau khi được Giám đốc phân công về các phòng ban thì do trưởng phòng phân công bố trí. Do đó, thực tế có thể xảy ra hiện tượng người lao động có thể không được làm công việc hoàn toàn đúng với chuyên môn nghiệp vụ của mình. Khi rơi vào trường hợp này, rất ít người lao động có ý kiến trao đổi, kiến nghị lại với lãnh đạo công ty. Nguyên nhân chính do mặc dù bình đẳng tự nguyện khi ký hợp đồng lao động nhưng khi thực hiện, người lao động vẫn có tâm lý yếu thế, lệ thuộc vào người sử dụng lao động. Nhận thức rõ điều này, ban Giám đốc công ty đã cố gắng bố trí việc làm chuyên nghiệp và khoa học hơn.

*Thực hiện thỏa thuận về tiền lương, thu nhập

Theo quy chế lương của công ty, Lisemco thực hiện cơ chế trả lương cho người lao động theo năng suất, chất lượng làm việc của từng vị trí, chức danh công việc và mức độ hoàn thành công việc, đảm bảo làm việc lâu dài, có hiệu quả, tương xứng với sức lực tinh thần và trí tuệ người lao động đã đóng góp, không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Mức lương tại IBS Lisemco nhìn chung cao hơn so với thu nhập của các doanh nghiệp khác trong cùng địa bàn. Mức thu nhập bình quân của người lao động tại công ty trong năm 2022 được thể hiện qua bảng sau:

Biểu đồ 2.1: BIỂU ĐỒ THU NHẬP BÌNH QUÂN



Tiền lương được trả qua phương thức chuyển khoản vào tài khoản của NLD theo đúng quy chế tiền lương và thỏa thuận tại hợp đồng lao động. Thời gian trả lương: trước ngày 15 hàng tháng. Cho đến nay chưa có bất cứ một khiếu nại, tranh chấp về vấn đề tiền lương. Bên cạnh đó, tùy thuộc vào kết quả hoạt động kinh doanh, và theo thỏa ước lao động tập thể, người lao động tại công ty có thể được hưởng tháng thứ 13 (tiền thưởng tết) và các chế độ hỗ trợ tiền phúc lợi, tiền chuyên cần cho CBCNV;

*Thực hiện thỏa thuận về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp

Các chế độ, chính sách bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động được công ty nghiêm túc chấp hành, đảm bảo tối đa quyền và lợi ích cho người lao động. 100% người lao động tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Mức đóng bảo hiểm của người lao động được thực hiện nghiêm túc theo đúng quy định.

Mặc dù số lượng lao động nữ không nhiều nhưng công ty vẫn chú trọng và thực hiện tốt các quy định của pháp luật về thai sản đối với người lao động, Đảm bảo số ngày nghỉ sinh con, các chính sách đối với người lao động trong thời kỳ mang thai và nuôi con nhỏ.

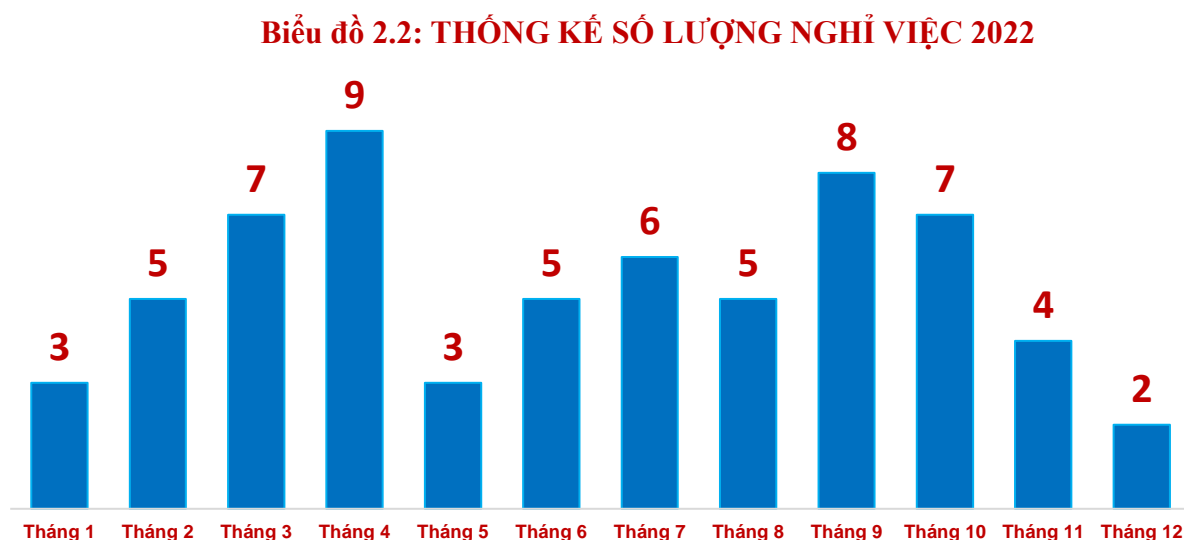
Người lao động khi bị ốm đau, mắc bệnh hiểm nghèo được thanh toán kịp thời các khoản trợ cấp, bố trí nghỉ theo đúng quy định.

*Thực hiện thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi

Thời gian làm việc bình thường không qua 08 tiếng. Thời giờ nghỉ ngơi, nghỉ chế độ, nghỉ lễ tết...được thực hiện theo đúng quy định của nhà nước. Trường hợp NLD làm thêm giờ, làm ca kíp đều được hưởng đầy đủ các chế độ theo quy định của pháp luật lao động, thỏa ước lao động tập thể và hợp đồng lao động.

2.3.6. Chấm dứt hợp đồng lao động

Bảng biểu thống kê tình hình chấm dứt hợp đồng lao động tại công ty



Việc chấm dứt hợp đồng lao động tại công ty được thực hiện đúng theo quy định của pháp luật. Người lao động chấm dứt hợp đồng được đảm bảo các quyền lợi cơ bản về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, các chế độ hỗ trợ của doanh nghiệp cho người lao động theo thỏa ước lao động tập thể. Tuy nhiên, có rất nhiều NLD tự ý nghỉ việc không báo trước gây khó khăn không nhỏ cho công ty trong việc bố trí lao động đáp ứng tiến độ công việc.

Đối với người lao động nghỉ hưởng chế độ hưu trí, công ty thông báo trước cho NLD ít nhất là 06 tháng trước khi nghỉ chế độ

2.3.7. Về hợp đồng lao động vô hiệu:

Hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần IBS Lisemco được soạn thảo theo các nội dung của hợp đồng lao động mẫu theo quy định của Bộ Lao động thương binh và xã hội. Sau khi được giao kết, hợp đồng lao động được bộ phận nhân sự của công ty rà soát lại về hình thức, nội dung cũng như thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, đối chiếu với các quy định của pháp luật và quy định của công ty. Chính vì vậy, tính đến nay chưa phát sinh trường hợp đồng lao động nào hợp đồng lao động bị vô hiệu.

2.3.8. Giải quyết tranh chấp và xử lý vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

Nhìn chung, tại công ty CP IBS Lisemco, xảy ra vi phạm hợp đồng lao động chủ yếu do NLD không thực hiện đúng quy định về thời giờ làm việc, quy chế lao động, quy chế an toàn sản xuất. Công ty đã phải thực hiện kỷ luật lao động đối với không ít trường hợp. Công ty đã phải xử lý kỷ luật lao động đối với 03 trường hợp trong năm 2021, 05 trường hợp trong năm 2022, trong đó buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động đối với 02 trường hợp.

Tuy nhiên, trong quá trình hoạt động, công ty CP IBS Lisemco chưa xảy ra tranh chấp lao động lớn, phải xử lý tại cơ quan nhà nước có thẩm quyền, mà tất cả đều được giải quyết bằng việc thương lượng hòa giải giữa NLD và NSDLĐ, đảm bảo quyền lợi của các bên theo đúng quy định.

Tóm lại, công ty Cổ phần IBS Lisemco đã và đang triển khai thực hiện ký hợp đồng lao động, thực hiện quyền và nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng lao động, đảm bảo và nâng cao quyền và lợi ích của người lao động, thực hiện đầy đủ chế độ báo cáo tình hình lao động, tiền lương, chế độ bảo hiểm xã hội... cho các cơ quan quản lý nhà nước về lao động trên địa bàn. Với việc thực hiện tốt chủ trương chính sách của Đảng, Nhà nước và Pháp luật, Công ty cổ phần IBS Lisemco là môi trường làm việc chất lượng, điểm đến của người lao động có tay nghề cao, đóng góp không nhỏ vào hoạt động xây dựng và phát triển kinh tế và xã hội địa phương.

CHƯƠNG 3:

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY IBS LISEMCO

3.1. Kiến nghị hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động

3.1.1. Một số bất cập tồn tại của pháp luật điều chỉnh hợp đồng lao động

Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều tiến bộ như đã nêu, sẽ phát sinh hiệu lực từ ngày 01/01/2021 nhưng khi đi sâu từng nội dung chi tiết các quy định mới trong chế định hợp đồng lao động (như thử việc, giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động) thì thấy rằng, các chế định này vẫn còn những điểm bất cập, hạn chế và thiếu nhất quán. Những bất cập này cần được xem xét, nghiên cứu một cách thấu đáo để tiếp tục cân nhắc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện, nhằm đảm bảo tính hiệu quả và thống nhất của pháp luật lao động trong thực tiễn giải quyết các vấn đề phát sinh.

Có thể chỉ ra những bất cập đó như sau:

Thứ nhất, về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: “Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động”, người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động sẽ không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động. Có thể thấy, quy định này tiếp tục là sự kế thừa các quy định hiện hành vốn đang và có thể sẽ tiếp tục gây nhiều vướng mắc. Thực tế, quan hệ về ủy quyền là một quan hệ dân sự, dựa trên sự tự do về ý chí của các bên. Do đó, khi các bên hoàn toàn tin tưởng lẫn nhau, họ có thể thực hiện việc ủy quyền trong phạm vi ủy quyền phù hợp.

Việc hạn chế ủy quyền lại về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động trên thực tế gây ra không ít khó khăn cho doanh nghiệp. Bởi các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, nhiều nhà máy đặt tại nhiều tỉnh khác nhau hoặc tập đoàn công ty mẹ có nhiều công ty con. Nếu pháp luật không cho phép thực hiện việc ủy

quyền lợi khi giao kết hợp đồng lao động sẽ gây phức tạp, mất thời gian, tốn kém nhiều chi phí của người sử dụng lao động khi tuyển dụng người lao động.

Thứ hai, về phụ lục hợp đồng lao động, trong Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: Phụ lục hợp đồng lao động quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều khoản của hợp đồng lao động nhưng không được sửa đổi nội dung về thời hạn của hợp đồng lao động.

Quy định trên trong nội hàm thì cho phép sửa đổi, bổ sung một số điều khoản của hợp đồng lao động nhưng lại không được sửa đổi nội dung về thời hạn của hợp đồng lao động là không phù hợp với nguyên tắc tự do thỏa thuận của các bên trong quan hệ lao động và trái với bản chất của hợp đồng lao động đã nêu tại Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 và không thống nhất với quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 (Điều 403) quy định về phụ lục hợp đồng:

“1. Hợp đồng có thể có phụ lục kèm theo để quy định chi tiết một số điều khoản của hợp đồng. Phụ lục hợp đồng có hiệu lực như hợp đồng. Nội dung của phụ lục hợp đồng không được trái với nội dung của hợp đồng.

Trường hợp phụ lục hợp đồng có điều khoản trái với nội dung của điều khoản trong hợp đồng thì điều khoản này không có hiệu lực, trừ trường hợp có thỏa thuận khác. Trường hợp các bên chấp nhận phụ lục hợp đồng có điều khoản trái với điều khoản trong hợp đồng thì coi như điều khoản đó trong hợp đồng đã được sửa đổi”.

Như vậy, các điều khoản trong hợp đồng lao động bao gồm cả điều khoản về thời hạn hợp đồng lao động đã được các bên được tự nguyện thỏa thuận theo ý chí của mình khi giao kết hợp đồng lao động. Việc quy định phụ lục của hợp đồng lao động không được sửa đổi, bổ sung các điều khoản của hợp đồng lao động là trái với nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng trong quan hệ lao động nói riêng, trái với nguyên tắc của mọi giao dịch trong pháp luật hợp đồng nói chung.

Thứ ba, về thời gian thử việc. Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời gian “không quá 6 ngày làm việc đối với các công việc khác”. Tuy nhiên, thời

gian thử việc 6 ngày theo quy định nêu trên là quá ngắn và thiếu tính khả thi, vì trong thực tế, chất lượng đào tạo nhân lực tại Việt Nam còn khá bất cập, thường nặng về lý thuyết, thiếu tính ứng dụng. Nhiều trường hợp, sau khi ký hợp đồng thử việc, doanh nghiệp phải đào tạo lại người lao động dù đó là những công việc không mấy phức tạp, hoặc có những công việc tuy chưa qua đào tạo chính quy ở các trình độ trung cấp, cao đẳng hay đại học, nhưng có tính chuyên môn mà doanh nghiệp cần kiểm tra đánh giá qua một thời gian hợp lý. Vì vậy, cần quy định thời gian thử việc hợp lý hơn, có thể là “không quá 15 ngày làm việc đối với công việc khác” thì sẽ đảm bảo tính khả thi và thuận lợi hơn cho doanh nghiệp đánh giá kết quả thử việc của nhóm lao động này.

Thứ tư, về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định chế tài chưa cân đối về đại lượng số học, dù tính chất của hành vi đơn phương chấm dứt giữa nghĩa vụ của người sử dụng lao động và người lao động là như nhau khi chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật. Cụ thể: Luật quy định trách nhiệm về mức bồi thường thiệt hại của người lao động và người sử dụng lao động trong trường hợp này là không bình đẳng. Nếu người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật thì trách nhiệm bồi thường thiệt hại lại có phần giảm nhẹ hơn. Trong khi, xét về bản chất, người sử dụng lao động hay người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật đều là hành vi làm gián đoạn quá trình thực hiện quan hệ lao động và không tuân thủ theo đúng quy định của pháp luật lao động, gây ra thiệt hại cho phía bên kia. Cho nên, pháp luật cần quy định, dù hành vi vi phạm pháp luật xuất phát từ bên nào trong quan hệ lao động, thì bên đó cũng phải gánh chịu trách nhiệm bồi thường thiệt hại như nhau, nhằm hạn chế sự ỷ lại của một bộ phận người lao động. Nếu không, điều này sẽ có thể làm cho ý thức kỷ luật của người lao động kém hơn, tạo thói quen không tốt, ảnh hưởng đến chất lượng lao động.

Thứ năm, quy định về nghĩa vụ thực hiện thời hạn thông báo trước của người sử dụng lao động khi thực hiện quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao

động, Bộ luật Lao động năm 2019 về cơ bản kế thừa các quy định tương ứng của Bộ luật Lao động năm 2012. Tuy nhiên, quy định về trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động vì các lý do bất khả kháng của Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn có sự bất cập vì một số trường hợp được xem là lý do khách quan, bất khả kháng mà trong thực tế, người sử dụng lao động không thể thực hiện được nghĩa vụ báo trước như luật định, đặc biệt đối với những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, thời hạn báo trước ít nhất là 45 ngày.

Chẳng hạn trường hợp “người lao động cung cấp không trung thực thông tin khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động”. Hành vi cung cấp thông tin không trung thực ở đây được hiểu là những thông tin về nhân thân như độ tuổi, giới tính có thể liên quan đến năng lực chủ thể của người lao động như người lao động chưa đủ 15 tuổi, người lao động chưa thành niên, người lao động cao tuổi đối với những công việc không cho phép sử dụng người lao động ở các độ tuổi này; hoặc thông tin về giới tính đối với công việc có yêu cầu về giới tính hoặc thông tin về chuyên môn đào tạo, bằng cấp mà có sự giả mạo... Trong những trường hợp này, khi phát hiện mà xét thấy không thể khắc phục được từ phía người lao động, thì cần trao quyền cho người sử dụng lao động được chấm dứt hợp đồng lao động ngay mà không phải thực hiện nghĩa vụ báo trước cho người lao động.

Ở nội dung khác, quy định “khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp... người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động ít nhất 03 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 12 tháng ...” là không hợp lý, bởi thời hạn như trên là quá ngắn. Xét về bản chất, quy định này nhằm mục đích để người lao động có thời gian tìm công việc mới. Tuy nhiên, với chỉ 03 ngày làm việc thì rất khó cho người lao động cải thiện tình hình. Trong khi những người lao động làm việc theo hợp đồng lao động dưới 12 tháng thường là công việc không ổn định, không được tham gia bảo hiểm thất nghiệp hoặc không đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm thất nghiệp để

hưởng trợ cấp thất nghiệp. Do vậy, để đảm bảo an ninh việc làm, thu nhập cho người lao động, pháp luật nên quy định thời gian báo trước đối với trường hợp này ít nhất là 15 ngày.

Thứ sáu, quy định về hậu quả pháp lý của việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật trong Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn chưa tách bạch trường hợp vi phạm căn cứ đơn phương và trường hợp chỉ vi phạm thời hạn báo trước. Luật quy định nghĩa vụ phải nhận người lao động trở lại làm việc trong trường hợp người sử dụng lao động chỉ vi phạm thời gian báo trước rõ ràng là chưa hợp lý. Bởi lẽ trong trường hợp này, người sử dụng lao động có quyền chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động ở thời điểm hết thời gian báo trước luật định. Vi phạm này dẫn đến thiệt hại của người lao động là mất thu nhập trong thời gian không được báo trước. Trường hợp người sử dụng lao động không bố trí công việc cho người lao động trong thời gian báo trước về bản chất pháp lý gần giống như trường hợp người lao động bị ngừng việc do lỗi của người sử dụng lao động. Và theo Điều luật này, người sử dụng lao động cũng chỉ phải trả nguyên lương cho người lao động trong thời gian ngừng việc. Mặt khác, đối với những trường hợp có căn cứ (người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng, hay vì lý do bất khả kháng) mà yêu cầu người sử dụng lao động nhận người lao động trở lại làm việc là quy định khó thực hiện, gây khó khăn cho người sử dụng lao động.

Thứ bảy, về trợ cấp mất việc làm, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thời gian người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp thì không được hưởng trợ cấp thôi việc là chưa hợp lý, vì mức trợ cấp mất việc làm cao gấp đôi so với trợ cấp thôi việc, bởi trong đó đã bao gồm khoản trợ cấp thôi việc, nên những trường hợp người lao động được hưởng trợ cấp mất việc làm thì không được hưởng trợ cấp thôi việc nữa. Ngoài ra, khoản trợ cấp mất việc làm còn có ý nghĩa thứ hai là khoản tiền mà người sử dụng lao động bồi thường cho người lao động bị mất việc làm do những nguyên nhân mà người sử dụng lao động gây ra. Quy định không trả trợ cấp mất việc làm cho người lao động trong thời gian

người lao động đã tham gia bảo hiểm thất nghiệp đã đồng nhất trợ cấp thôi việc và trợ cấp mất việc làm là một, làm mất đi ý nghĩa bồi thường của trợ cấp mất việc làm. Như vậy, đã có sự thiếu thống nhất trong cùng một quy định về thời gian làm việc của người lao động để tính làm căn cứ người sử dụng lao động trả trợ cấp mất việc.

Hơn nữa, các căn cứ để cho thôi việc theo Điều 42, 43 Bộ luật Lao động năm 2019 là hoàn toàn do người sử dụng lao động tạo ra và có những căn cứ người sử dụng lao động có thể chủ động thực hiện rất dễ dàng như thay đổi cơ cấu tổ chức, sắp xếp lại lao động. Quy định người lao động không được hưởng trợ cấp mất việc làm đối với thời gian đã được tham gia bảo hiểm thất nghiệp sẽ khiến cho người sử dụng lao động tùy tiện hơn khi áp dụng để cho người lao động thôi việc. Mặt khác, quy định thời gian làm việc đủ 12 tháng mới được hưởng trợ cấp mất việc làm là rất không hợp lý. Bởi lẽ, căn cứ trên thâm niên làm việc không phản ánh tính chất bồi thường do chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Do vậy, pháp luật cần đảm bảo rằng, mọi người lao động bị mất việc làm trong trường hợp này đều được nhận trợ cấp mất việc làm.

Thứ tám, về nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, quy định tại Điều 42 Bộ luật Lao động năm 2019 cho thấy, có hai điều kiện để người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc: (i) Phải có sự kiện thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế. Các trường hợp được coi là thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế; (ii) Người sử dụng lao động phải thực hiện phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 44 Bộ luật Lao động năm 2019.

Về bản chất, trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ và trường hợp lý do kinh tế dẫn đến việc người lao động bị mất việc làm là khác nhau. Trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ là trường hợp người sử dụng lao động chủ động thực hiện để cắt giảm chi phí, nâng cao năng suất lao động dẫn đến hệ quả người lao động bị mất việc làm. Do vậy, pháp luật cần quy định, người lao động bị mất việc làm trong trường hợp này, người sử dụng lao động phải trả trợ cấp mất việc

làm cao gấp đôi so với trợ cấp thôi việc trong các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động thông thường khác. Còn “lý do kinh tế” là lý do khách quan khiến cho người sử dụng lao động phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Về bản chất, các trường hợp được coi là lý do kinh tế là trường hợp bất khả kháng đối với người sử dụng lao động. Do vậy, khi người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc vì lý do kinh tế cũng phải trả trợ cấp mất việc làm như trường hợp thay đổi cơ cấu công nghệ là không hợp lý.

Thứ chín, về hậu quả pháp lý do chấm dứt hợp đồng lao động trái quy định. Bộ luật Lao động năm 2019 đã chưa khắc phục được bất cập này của Bộ luật Lao động năm 2012. Các vi phạm khi chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp này có thể là: (i) Không thực hiện hoặc thực hiện không đúng phương án sử dụng lao động; hoặc/và (ii) Không trao đổi với đại diện tập thể lao động tại cơ sở hoặc ban hợp tác hai bên; hoặc/và không báo trước cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động hoặc người lao động trước khi thực hiện. Ở đây, pháp luật cần dựa vào bản chất và thiệt hại xảy ra trong các trường hợp vi phạm để có quy định phù hợp.

Thứ mười, tương tự như trên, Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn chưa khắc phục được bất cập khi chưa quy định hậu quả pháp lý của việc sa thải người lao động trái pháp luật. Hậu quả pháp lý của việc sa thải trái pháp luật hiện được quy định tại Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/1/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động, áp dụng giống như đơn phương trái pháp luật quy định tại Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. Quy định này không phân biệt hậu quả pháp lý của việc sa thải vi phạm căn cứ và vi phạm thủ tục sa thải. Do vậy, cần quy định cụ thể trong Bộ luật Lao động theo hướng: (i) Trường hợp người sử dụng lao động sa thải trái pháp luật do vi phạm căn cứ sa thải thì áp dụng giống như đơn phương trái pháp luật quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. (ii) Trường hợp người sử dụng lao động sa thải trái pháp luật do vi phạm thủ tục như xử lý vắng mặt người lao động hoặc đại diện tập thể lao động tại cơ sở thì người sử dụng lao động không

phải nhận người lao động trở lại làm việc mà chỉ phải bồi thường cho người lao động một khoản tiền và bị xử phạt vi phạm hành chính.

3.1.2. Một số kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động

Một là, Theo quy định của Hiến pháp năm 2013: “Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”.

Trong Bộ luật Dân sự (BLDS) năm 2015, các nguyên tắc giao kết hợp đồng không được ghi nhận riêng. Các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự tại Điều 3 được áp dụng cho việc xác lập, thực hiện và chấm dứt mọi quan hệ pháp luật dân sự, trong đó bao gồm cả việc giao kết hợp đồng.

Tuy nhiên, trong Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019, nguyên tắc giao kết hợp đồng được quy định cụ thể tại Điều 15.

Về cơ bản, các nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động trong BLLĐ cũng có sự tương đồng với các nguyên tắc giao kết hợp đồng trong BLDS. Tuy nhiên, điểm không thống nhất của hai Bộ luật này liên quan đến nguyên tắc giao kết hợp đồng chính là việc ghi nhận “nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng”. Trong BLDS năm 2015, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng được thể hiện ở chỗ: “Mọi cam kết, thỏa thuận không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội có hiệu lực thực hiện đối với các bên và phải được chủ thể khác tôn trọng”. Theo quy định này, quyền tự do giao kết hợp đồng của các bên chỉ bị giới hạn bởi điều cấm của luật. Tức là chỉ có văn bản luật mới có thể ghi nhận quy định hạn chế quyền tự do của các bên, văn bản dưới luật không được ghi nhận quy định hạn chế quyền tự do. Song, trong BLLĐ năm 2019, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lại được ghi nhận theo hướng: “Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”. Quy định này cho thấy quyền tự do giao kết hợp đồng không chỉ bị giới hạn bởi quy định của văn bản luật mà còn có thể bị giới hạn bởi văn bản dưới luật và thỏa ước lao động tập thể.

Theo quy định này, các quyền con người, quyền công dân (bao gồm cả quyền tự do giao kết hợp đồng) chỉ bị hạn chế theo quy định của văn bản luật. Trong trường hợp này, quy định về nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng của BLLĐ năm 2019 không phù hợp với Hiến pháp nên cần phải sửa đổi theo hướng chỉ ghi nhận quyền tự do giao kết hợp đồng bị hạn chế theo quy định của văn bản luật.

Quy định của BLLĐ năm 2019 như vậy không phù hợp với nguyên tắc thiện chí, trung thực trong giao kết hợp đồng. Bởi vì, “nguyên tắc trung thực, thiện chí vừa là nguyên tắc chi phối trực tiếp đến sự ra đời nghĩa vụ tiền hợp đồng, vừa chi phối đến việc xác định nội dung của nghĩa vụ này”. Sự chi phối này thể hiện ở chỗ, các bên buộc phải tuân thủ các nguyên tắc đã được ghi nhận mà không thể thoả thuận để loại bỏ nguyên tắc. Các ngoại lệ của nguyên tắc luật định chỉ có thể bị loại bỏ với quy định của văn bản luật mà không thể loại bỏ bởi sự thoả thuận của các bên. Hơn nữa, Điều 15 BLLĐ năm 2019 không ghi nhận bất cứ ngoại lệ nào đối với nguyên tắc thiện chí, trung thực.

Hai là, quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin: Trên thực tế, để thực hiện tốt hợp đồng thì khâu quyết định lại chính là khâu đàm phán hay còn gọi là giai đoạn tiền hợp đồng. Sự trung thực trong cung cấp thông tin, sự thiện chí trong hoạt động cảnh báo rủi ro... sẽ quyết định đến tính hợp lý, tính phù hợp và hiệu quả cho hợp đồng được giao kết sau này. Do đó, nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng là một trong những nghĩa vụ quan trọng ở giai đoạn tiền hợp đồng - giai đoạn rất dễ có sự gian lận và lạm dụng ở mọi góc độ.

Trong BLDS và BLLĐ, nghĩa vụ cung cấp thông tin là nghĩa vụ mà các bên thực hiện trước khi quyết định giao kết hợp đồng với nhau. Tuy nhiên, việc quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp trong hai bộ luật này không thống nhất. Theo quy định của BLDS năm 2015, “trường hợp một bên có thông tin ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết hợp đồng của bên kia thì phải thông báo cho bên kia biết”. Theo quy định này, nếu có thông tin ảnh hưởng đến việc giao kết hợp đồng thì bắt buộc các bên phải cung cấp thông tin cho nhau trong mọi trường hợp, bất kể các bên có yêu cầu hay không. Trong khi đó, theo

quy định của BLLĐ năm 2019, việc cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng chỉ đặt ra khi bên kia có yêu cầu.

Như vậy, quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động tại Điều 16 BLLĐ năm 2019 không chỉ mâu thuẫn với quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong BLDS mà còn mâu thuẫn với chính quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng được ghi nhận tại Điều 15 Bộ luật này. Để khắc phục sự mâu thuẫn này, cần sửa đổi quy định của Điều 16 BLLĐ năm 2019 theo hướng ghi nhận nghĩa vụ cung cấp thông tin là nghĩa vụ bắt buộc đối với các bên nếu thông tin của các bên có thể ảnh hưởng đến việc giao kết hợp đồng bất kể có yêu cầu hay không.

Ba là, quy định về chủ thể ký kết hợp đồng: Theo quy định của BLDS năm 2015, hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân không được coi là chủ thể độc lập của quan hệ pháp luật dân sự nên không thiết lập cơ chế đại diện của các tổ chức này. Tuy nhiên, theo quy định của điểm c khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019, người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động. Quy định này hoàn toàn mâu thuẫn với BLDS năm 2015. Sự mâu thuẫn này làm mất đi vai trò là “luật chung điều chỉnh các quan hệ dân sự” của BLDS.

Cần khắc phục mâu thuẫn này theo một trong hai hướng sau:

- Sửa đổi BLDS năm 2015 theo hướng ghi nhận các trường hợp ngoại lệ cho phép hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân được tham gia giao dịch với tư cách độc lập. Hoặc,

- Sửa đổi điểm c khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019 theo hướng ghi nhận các thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân là chủ thể ký kết hợp đồng trong trường hợp hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức không có tư cách pháp nhân tham gia hợp đồng lao động.

Bốn là, quy định về nội dung của hợp đồng:

Theo quy định của Điều 398 BLDS năm 2015, nội dung của hợp đồng là các điều khoản, có thể bao gồm các điều khoản như: đối tượng của hợp đồng; số

lượng, chất lượng; giá, phương thức thanh toán; thời hạn, địa điểm, phương thức thực hiện hợp đồng;... Ngoài ra, các bên trong hợp đồng không bắt buộc phải thoả thuận về tất cả các điều khoản thường có trong một hợp đồng, mà có thể lựa chọn thoả thuận hoặc không thoả thuận về những điều khoản không thực sự thiết yếu.

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, các bên giao kết hợp đồng bắt buộc phải thoả thuận về rất nhiều loại điều khoản khác nhau như công việc, thời hạn, mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi,... đặc biệt, bao gồm cả các thông tin liên quan đến các bên giao kết hợp đồng.

Trong khoa học pháp lý hiện nay, nội dung của hợp đồng được hiểu là tổng hợp các điều khoản trong hợp đồng do các bên thoả thuận hoặc do pháp luật quy định. Theo đó, nội dung của hợp đồng chỉ là một trong các bộ phận cấu thành hợp đồng. Ngoài nội dung sẽ có các bộ phận khác như tên gọi và trích yếu, thời điểm và địa điểm giao kết hợp đồng, chủ thể giao kết hợp đồng,... Do đó, về lý luận thì các thông tin liên quan đến các bên giao kết hợp đồng không thuộc nội dung của hợp đồng mà đây chỉ là yếu tố “cá biệt hoá hợp đồng”. Vì vậy, việc xác định các thông tin liên quan đến chủ thể giao kết hợp đồng thuộc nội dung của hợp đồng là không phù hợp.

Cần phải sửa đổi các quy định về nội dung của hợp đồng trong BLLĐ năm 2019 theo hướng lược bỏ quy định về thông tin của các bên giao kết hợp đồng ra khỏi quy định về nội dung của hợp đồng.

Năm là, quy định về hiệu lực của hợp đồng:

Khoản 1 Điều 401 BLDS năm 2015 quy định: “Hợp đồng được giao kết hợp pháp có hiệu lực từ thời điểm giao kết, trừ trường hợp có thoả thuận khác hoặc luật liên quan có quy định khác”. Trong khi đó, Điều 23 BLLĐ năm 2019 quy định: “Hợp đồng lao động có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thoả thuận hoặc pháp luật có quy định khác”.

Mặc dù cả hai bộ luật đều đưa ra quy định về cách xác định thời điểm hợp đồng có hiệu lực gắn với việc giao kết hợp đồng, song BLDS ghi nhận hợp đồng

được giao kết hợp pháp có hiệu lực từ “thời điểm giao kết”. Tuy nhiên, BLLĐ không xác định theo thời điểm giao kết mà xác định theo “ngày giao kết”. Rõ ràng, “thời điểm giao kết” và “ngày giao kết” là hai thuật ngữ pháp lý khác nhau về ý nghĩa. Thời điểm giao kết hợp đồng thường là thời điểm các bên thoả thuận xong nội dung của hợp đồng, tức là thời điểm bên đề nghị nhận được trả lời chấp nhận hợp lệ của bên được đề nghị. Thời điểm này thường xác định bằng đơn vị đo lường cụ thể là giờ, phút. Trong khi đó, ngày giao kết hợp đồng được hiểu là một khoảng thời gian kéo dài 24 giờ. Song thực chất, việc các bên đạt được đồng thuận và tiến hành ký hợp đồng cũng chỉ diễn ra trong một thời điểm cụ thể trong ngày. Do đó, nếu xác định hiệu lực của hợp đồng theo ngày giao kết thì sẽ không có căn cứ để xác định thời điểm bắt đầu thời hạn của hợp đồng là thời điểm nào trong ngày giao kết. Điều này có thể dẫn đến hệ quả là ngày đầu tiên của thời hạn sẽ không được tính vào thời hạn mà ngày tiếp theo mới là ngày bắt đầu tính thời hạn trừ khi các bên có thoả thuận khác.

Như vậy, một trong các cách xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng đó là dựa vào thời điểm được ghi nhận trong các văn bản pháp luật. Theo quy định của BLDS, hợp đồng được giao kết hợp pháp có thể phát sinh hiệu lực ở thời điểm luật liên quan có quy định, tức là chỉ có văn bản luật mới có thể quy định về thời điểm có hiệu lực của một hợp đồng nào đó. Trong khi đó, theo quy định của BLLĐ, hợp đồng lao động có thể phát sinh hiệu lực ở thời điểm pháp luật có quy định khác, tức là văn bản luật và văn bản dưới luật đều có thể quy định về thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động.

Tóm lại, về thời điểm có hiệu lực của hợp đồng, quy định của BLDS là phù hợp hơn so với quy định của BLLĐ. Bởi vì, việc thoả thuận xác định thời điểm có hiệu lực của hợp đồng là quyền của các bên giao kết hợp đồng. Đây chính là năng lực pháp luật của các bên chủ thể. Để khắc phục bất cập này, cần sửa đổi Điều 23 BLLĐ năm 2019 theo hướng chỉ ghi nhận văn bản luật mới có thể quy định về thời điểm có hiệu lực của hợp đồng lao động.

Sáu là, quy định về hợp đồng vô hiệu:

Theo quy định của BLLĐ năm 2019, căn cứ xác định hợp đồng lao động vô hiệu trong trường hợp nội dung của hợp đồng vi phạm pháp luật, người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng. Trong khi đó, theo quy định của BLDS năm 2015, nội dung của hợp đồng vi phạm điều cấm của luật mới bị vô hiệu mà không phải vi phạm điều cấm của pháp luật. Hơn nữa, việc giao kết hợp đồng không đúng thẩm quyền không phải là căn cứ làm cho hợp đồng vô hiệu. Đồng thời, cũng theo BLDS thì việc giao kết hợp đồng mà vi phạm nguyên tắc giao kết cũng chưa chắc dẫn đến hợp đồng vô hiệu bởi vì nó còn phụ thuộc vào ý chí của một trong các bên giao kết hợp đồng hoặc của người thứ ba. Ví dụ, hợp đồng được giao kết mà vi phạm sự tự nguyện nhưng bên bị vi phạm không yêu cầu Toà án tuyên bố vô hiệu hoặc đã hết thời hiệu yêu cầu tuyên bố vô hiệu thì hợp đồng vẫn có hiệu lực.

Đối chiếu với Bộ luật Dân sự, quy định của BLLĐ năm 2019 là chưa hợp lý; bởi vì, các bên giao kết hợp đồng được quyền thoả thuận về các nội dung của hợp đồng. Quyền thoả thuận nội dung của hợp đồng là một trong các quyền năng được luật trao cho chủ thể và chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật. Văn bản dưới luật không thể quy định hạn chế hoặc tước bỏ quyền đã được văn bản luật ghi nhận.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 quy định trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu nếu vi phạm nguyên tắc (trong đó có nguyên tắc trung thực, tự nguyện) cũng không hợp lý. Bởi vì, việc một bên chủ thể bị lừa dối, đe dọa, nhằm lẫn khi giao kết hợp đồng thường chỉ ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của chính bản thân họ. Do đó, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp trước hết phụ thuộc vào ý chí của chính bản thân người lao động.

Về xử lý hậu quả của hợp đồng vô hiệu. Theo quy định của BLDS năm 2015, hợp đồng vô hiệu “không làm phát sinh, thay đổi, chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự của các bên kể từ thời điểm xác lập, các bên khôi phục lại tình trạng ban đầu, hoàn trả cho nhau những gì đã nhận,...”. Trong khi đó, BLLĐ năm 2019 lại quy định: “Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì hai bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu.

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ do ký sai thẩm quyền thì hai bên ký lại”. Như vậy, hậu quả của hợp đồng vô hiệu theo quy định của hai bộ luật cũng không thống nhất với nhau.

Quy định của BLDS cũng phù hợp hơn BLLĐ, bởi lẽ, về bản chất, hợp đồng đã bị tuyên bố vô hiệu thể hiện sự vô thừa nhận của pháp luật đối với nội dung mà các bên đã thoả thuận. Trường hợp các bên vẫn muốn xác lập hợp đồng với nhau thì phải xác lập một thoả thuận mới phù hợp với quy định của pháp luật. Cách xử lý hợp đồng vô hiệu của BLLĐ đang mang tính áp đặt lên ý chí của các bên trong hợp đồng. Rõ ràng, việc xử lý theo hướng áp đặt này là không phù hợp với thực tiễn. Quy định này cũng đang thể hiện sự mâu thuẫn với Điều 49 BLLĐ năm 2019 về hợp đồng lao động vô hiệu. Cụ thể, Điều 49 mặc định xác định hợp đồng lao động luôn vô hiệu nếu rơi vào một trong các trường hợp đã được ghi nhận, mà không cho các bên thể hiện ý chí chấp nhận sự nhầm lẫn, lừa dối, đe dọa để hợp đồng có hiệu lực thì Điều 51 lại buộc các bên phải sửa đổi các nội dung bị vô hiệu cho phù hợp với thoả ước lao động tập thể hoặc quy định của pháp luật.

Để khắc phục bất cập nêu trên, cần sửa đổi Điều 49, Điều 51 BLLĐ năm 2019 theo hướng: tôn trọng ý chí của chủ thể trong việc chấp nhận các trường hợp hợp bị nhầm lẫn, bị lừa dối, bị đe dọa,... khi giao kết hợp đồng để hợp đồng không bị vô hiệu; không buộc các bên sửa đổi, bổ sung phần của hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu hoặc ký lại hợp đồng do ký sai thẩm quyền.

Bây là, bảo đảm tính liên thông trong quy định của Bộ luật Lao động với các quy định của pháp luật có liên quan tới chế định đại diện. Theo đó, pháp luật lao động nên dẫn chiếu tới các quy định của Bộ Luật Dân sự và Luật Doanh nghiệp thay vì áp đặt các quy định hạn chế thiếu chính xác. Do Bộ luật Lao động năm 2019 mới có giá trị áp dụng trong thời gian không lâu, nên có một văn bản hướng dẫn ở cấp độ Nghị định để điều chỉnh cách hiểu và áp dụng linh hoạt cho phép việc đại diện ký kết HĐLĐ thực tế và phù hợp hơn. Các hướng dẫn tham chiếu sẽ cho phép doanh nghiệp và NLD có cơ sở tham chiếu tới pháp luật dân

sự và pháp luật doanh nghiệp với các quy định hoàn chỉnh hơn về chế định đại diện.

Cụ thể: (i) Giới hạn về việc không cho phép ủy quyền lại trong giao kết HĐLĐ cần được loại bỏ vì tính không phù hợp với nguyên tắc cơ bản của pháp luật nói chung và pháp luật dân sự nói riêng; (ii) Cần có quy định khẳng định một giao kết HĐLĐ được xác lập bởi người đại diện theo pháp luật của NLĐ hoặc người khác được ủy quyền bởi người này làm phát sinh hiệu lực pháp lý của HĐLĐ không phụ thuộc các quy định nội bộ của doanh nghiệp về phân quyền đại diện.

Ngoài ra, văn bản hướng dẫn nên bổ sung quy định khắc phục cho những giới hạn vốn có được tạo ra do cách quy định của pháp luật dân sự hiện hành. Cụ thể, pháp luật dân sự không cho phép một cá nhân được đại diện cho người khác xác lập giao dịch dân sự với chính mình, điều này sẽ tạo thành trở ngại cho các doanh nghiệp có NLĐ giữ chức danh giám đốc đồng thời là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp. Trong mỗi trường hợp như vậy, pháp luật nên bổ sung quy định cho phép người đại diện cho doanh nghiệp giao kết HĐLĐ có thể là cá nhân được chỉ định hoặc giao nhiệm vụ bởi cơ quan quản trị phù hợp với mỗi loại hình doanh nghiệp là đại hội đồng cổ đông hoặc hội đồng quản trị đối với công ty cổ phần, hội đồng thành viên đối với công ty trách nhiệm hữu hạn,...

Tóm lại, pháp luật về giao dịch điện tử cần cho phép ứng dụng các phương thức xác thực người dùng khác hơn so với chỉ phương thức xác thực chữ ký điện tử. Trong mỗi trường hợp như vậy, về bản chất đều thỏa mãn việc xác thực sự tự do ý chí và chủ định xác lập giao dịch dân sự thông qua các hành vi cụ thể được thực hiện trên môi trường mạng bằng việc gửi và nhận các thông điệp dữ liệu điện tử phù hợp với các điều kiện theo quy định của Luật Giao dịch điện tử. Cụ thể, trong số các phương thức xác thực cá nhân, cơ quan có thẩm quyền cần thiết lập một yêu cầu tối thiểu cho nền tảng kỹ thuật chung cần được đáp ứng trong việc xác thực một giao dịch là có thực. Trong trường hợp tiếp tục áp dụng phương thức quản lý tiền kiểm đối với doanh nghiệp cung ứng dịch vụ xác thực

cá nhân, pháp luật cũng cần khẳng định rằng một giao dịch nói chung và HĐLĐ nói riêng không đương nhiên mất đi hiệu lực pháp lý chỉ vì lý do các điều kiện kỹ thuật hoặc điều kiện khác của bên cung ứng dịch vụ không được bảo đảm ở từng thời điểm. Cuối cùng, hoàn thiện pháp luật đối với nội dung này, cơ quan quản lý cũng nên có phương thức công nhận các bên cung ứng dịch vụ xác thực ngoài Việt Nam khi họ đáp ứng đủ điều kiện theo quy định của pháp luật Việt Nam hoặc thông qua các trình tự đăng ký hợp lý khác.

Pháp luật về hợp đồng lao động nên có quy định hướng dẫn dẫn chiếu tới việc áp dụng các quy định trong chế định đề nghị giao kết hợp đồng trong pháp luật dân sự, theo đó cho phép xác định tính ràng buộc trong từng thông báo tuyển dụng cũng như các trao đổi thông tin khác giữa bên tuyển dụng và các cá nhân ứng tuyển. Việc không tuân thủ hoặc không thực hiện đầy đủ các nội dung như được thể hiện trong thông báo tuyển dụng sẽ bị áp dụng chế tài tương ứng.

Để bảo đảm các hợp đồng điện tử đáp ứng được các yêu cầu về kỹ thuật pháp lý, pháp luật nên cho phép các dẫn chiếu của hợp đồng điện tử tới các điều khoản hoặc bộ điều khoản được lưu trữ hoặc đăng tải tại các kho dữ liệu của NSDLĐ. Song hành với đó, pháp luật cũng cần quy định các nghĩa vụ cơ bản của NSDLĐ trong việc bảo đảm các dẫn chiếu có thể truy cập bởi người được đề nghị giao kết hợp đồng, NLĐ; nghĩa vụ trong việc thông báo tới NLĐ vào bất cứ thời điểm nào có sự thay đổi trong nội dung của các điều khoản, bộ điều khoản đã được dẫn chiếu tới đó trong một thời hạn tối thiểu trước khi áp dụng.

Chín là, pháp luật lao động nên bổ sung quy định cho phép linh hoạt xác định phương thức giao kết hợp đồng, bổ sung trường hợp thư mời nhận việc cùng các dẫn chiếu khác gửi kèm cho phép cá nhân NLĐ truy cập tới các chính sách của doanh nghiệp áp dụng trong HĐLĐ bảo đảm điều kiện ghi nhận đầy đủ những yêu cầu tối thiểu phải có trong HĐLĐ sẽ có giá trị pháp lý tương đương với đề nghị giao kết hợp đồng trong dân sự. Theo đó, một thông điệp dữ liệu xác nhận của NLĐ đối với các thư mời nhận việc sẽ tạo lập chứng cứ đầy đủ cho phép khẳng định HĐLĐ đã được xác lập.

Mười là, sẽ hợp lý hơn nếu Bộ luật Lao động quy định: (i) Trường hợp vi phạm các quy định về lập phương án sử dụng lao động liên quan đến nội dung đào tạo, sắp xếp việc làm cho người lao động: Người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc và các hậu quả như trường hợp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật quy định tại khoản 1 Điều 41 Bộ luật Lao động năm 2019. (ii) Trường hợp vi phạm các thủ tục về lập phương án sử dụng lao động: Người sử dụng lao động chỉ phải chịu trách nhiệm hành chính với Nhà nước. (iii) Trường hợp người sử dụng lao động vi phạm về thủ tục báo trước cho người lao động: Người sử dụng lao động phải bồi thường tiền lương cho người lao động trong những ngày không báo trước.

3.2. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco:

3.2.1. Một số tồn tại trong việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco.

Qua kết quả nghiên cứu, tìm hiểu về việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco, cho thấy còn một số tồn tại cần khắc phục:

Thứ nhất, Công ty ra quyết định tiếp nhận thử việc đối với NLD là một thủ tục hành chính nội bộ, không có ý nghĩa và giá trị pháp lý như một hợp đồng lao động thử việc. Trên thực tế, sau khi hết thời gian thử việc, NLD vẫn tiếp tục làm việc tại công ty mà chưa ký hợp đồng lao động.

Thứ hai, một số nội dung của hợp đồng lao động quy định chưa cụ thể, tiềm ẩn rủi ro cho NLD. Vì các điều khoản của HĐ còn chung chung “theo quy định của pháp luật và điều lệ, quy chế, nội quy của công ty”. Rõ nhất là thỏa thuận về vị trí làm việc, địa điểm làm việc, cơ chế tiền thưởng... trong khi hệ thống văn bản pháp lý nội bộ của công ty thì không tập trung tại một văn bản, được sửa đổi bổ sung nhiều lần mà không phải NLD nào cũng nắm bắt được kịp thời, đầy đủ.

Thứ ba, việc điều chuyển NLD trong công ty vì lý do “nhu cầu sản xuất kinh doanh” khá thường xuyên nhưng thiếu quy định cụ thể.

Thứ tư, có hiện tượng vi phạm quy định về thực hiện hợp đồng lao động như việc NLĐ vi phạm thỏa thuận về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và đã có trường hợp buộc phải chấm dứt hợp đồng lao động để thấy rằng ý thức của người lao động chưa thực sự cao cần được khắc phục để đảm bảo tuân thủ pháp luật, tôn trọng sự thỏa thuận giữa hai bên.

Thứ năm, công tác kiểm tra việc thực hiện hợp đồng lao động tại công ty chưa được chú trọng, phần nào hạn chế hiệu quả thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại Lisemco. Trách nhiệm này thuộc về các cơ quan có chức năng quản lý về lao động của nhà nước, của thanh tra lao động, của tổ chức công đoàn các cấp...

3.2.2. Một số kiến nghị

Quá trình thực hiện các quy định của pháp luật hiện hành về hợp đồng lao động tại công ty Cổ phần IBS Lisemco đã cho thấy có những vấn đề cần xem xét, điều chỉnh, bổ sung để việc áp dụng và thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động đạt hiệu quả tốt hơn. Trên cơ sở đánh giá, phân tích từ thực tiễn thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại công ty, việc đưa ra những kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động là hết sức cần thiết.

Cụ thể như sau:

- Cần hoàn thiện chi tiết hơn các văn bản quản trị nội bộ của công ty về hợp đồng lao động nói riêng và nhân sự, tiền lương nói chung. Hệ thống văn bản quản trị nội bộ có ý nghĩa vai trò quan trọng đối với mỗi doanh nghiệp trong hoạt động thực tiễn, cụ thể hóa quy định của pháp luật vào thực tiễn hoạt động của doanh nghiệp. Trong đó, Quy chế quản lý quy lao động Nội quy lao động là hai văn bản quan trọng nhất.

Công ty cần bổ sung ban hành quy định về thời hạn ký hợp đồng lao động thử việc, quy chế về việc điều chuyển NLĐ theo tình hình sản xuất kinh doanh nhưng phải đảm bảo nguyên tắc bình đẳng, công bằng giữa những NLĐ trong quá trình thực hiện công việc.

- Tăng cường năng lực của đội ngũ cán bộ pháp chế, cán bộ tổ chức nhân sự tại công ty trong việc theo dõi, tổ chức và tham mưu thực hiện quy định về

hợp đồng lao động tại công ty. Các bộ phận này cần tập trung hoàn thiện và sự kết hợp của các bộ phận chuyên môn xây dựng thang bảng lương 3P theo tiêu chuẩn quốc tế và khu vực, xây dựng quy trình hệ thống KPI phù hợp nhất với doanh nghiệp; xây dựng hệ thống thang bảng lương và quy chế đánh giá lao động phù hợp với tình hình phát triển của ngành cơ khí và khu vực;

- Công tác tuyển dụng cần tận dụng tối đa hiệu quả và tính tích cực của công nghệ thông tin và các nền tảng xã hội đáp ứng được nhu cầu nhân lực phù hợp với quy mô phát triển nhanh của công ty;

- Tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật lao động cho CBCNV của doanh nghiệp để người lao động hiểu rõ hơn về tầm quan trọng của giao kết, thực hiện hợp đồng lao động là việc làm cần thiết để phối hợp đồng lao động tốt với NSDLĐ nhằm hạn chế những vướng mắc, tranh chấp phát sinh đồng thời tự chủ trong việc bảo vệ quyền lợi của chính mình trong quan hệ pháp luật lao động;

- Tăng cường quản lý nhà nước về lao động đối với công ty, nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn cơ sở, bồi dưỡng kiến thức pháp lý cho cán bộ công đoàn chuyên trách là yếu tố để kịp thời chấn chỉnh các thiếu sót yếu kém, hỗ trợ công ty thực hiện tốt hơn pháp luật về hợp đồng lao động./..

KẾT LUẬN

Pháp luật về hợp đồng lao động ở nước ta qua quá trình xây dựng và hoàn thiện đã có những đổi mới, sửa đổi đáp ứng cơ bản yêu cầu quản lý nhà nước về lao động và thực tiễn. Các quan hệ lao động ngày càng trở nên phức tạp hơn, trong khi trên thị trường lao động, sự bất lợi cho người lao động vẫn không thể tránh khỏi khi tham gia quan hệ pháp luật với bên sử dụng lao động là các doanh nghiệp. Hoạt động ký kết và thực hiện hợp đồng lao động với những vi phạm không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của người lao động mà còn là một trong những nguyên nhân gây nên các vụ tranh chấp lao động và đình công.

Công ty Cổ phần IBS Lisemco đã nghiêm túc triển khai thực hiện việc xác lập, duy trì quan hệ lao động đảm bảo cho người lao động yên tâm làm việc. Song bên cạnh đó vẫn còn tồn tại một số hạn chế cần khắc phục. Để hợp đồng lao động thực sự là công cụ pháp lý hữu hiệu cho các doanh nghiệp trong việc thiết lập, duy trì và cải thiện quan hệ lao động, đòi hỏi sự nỗ lực từ phía Nhà nước, NSDLĐ và cả NLĐ trên tinh thần kết hợp hài hòa lợi ích xã hội, lợi ích doanh nghiệp, lợi ích tập thể lao động, người lao động và người sử dụng lao động.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Danh mục tài liệu Tiếng Việt

1. Đại học Luật Hà Nội (2020), Giáo trình Luật Lao động, Nxb Công an nhân dân
2. Nghị định số Số: 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của bộ luật lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động
3. Quốc hội (2012), Bộ luật Lao động, Hà Nội
4. Quốc hội (2013), Hiến pháp, Hà Nội
5. Quốc hội (2015), Bộ luật Dân sự, Hà Nội
6. Quốc hội (2019), Bộ luật Lao động, Hà Nội
7. Thông tư số 10/2020/TT-BLĐTBXH quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con
8. Tổ chức Lao động quốc tế (1996), Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc. 20.
9. Trần Văn Toàn (2017), Thực tiễn chấm dứt hợp đồng lao động từ các doanh nghiệp trên địa bàn thành phố Hải Phòng, Luận văn thạc sỹ Luật học, Viện đại học Mở Hà Nội, Hà Nội

B. Danh mục website

10. <https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/mot-so-bat-cap-va-giai-phap-nham-hoan-thien-phap-luat-lao-dong-ve-ky-luat-lao-dong-65194.htm>
11. <https://tapchitoaan.vn/hoan-thien-quy-dinh-ve-hop-dong-lao-dong-trong-bo-luat-lao-dong-2012>
12. <https://thuvienso.quochoi.vn/handle/11742/41481>