**ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA**



**BÀI TẬP LỚN HỌC PHẦN**

**MÔN PHÁP LUẬT ĐẠI CƯƠNG VIỆT NAM**

**CHỦ ĐỀ: 01**

**NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**LỚP L15 --- NHÓM 03 --- HK 242**

**GVHD: Th.S CAO HỒNG QUÂN**

**THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH, 2025**

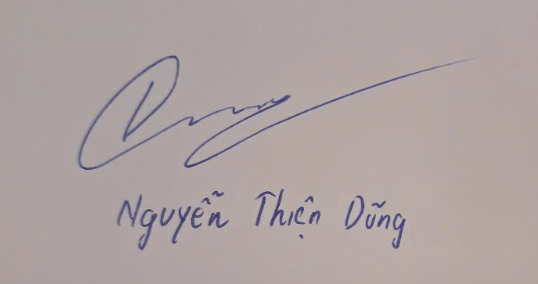
**BÁO CÁO PHÂN CÔNG NHIỆM VỤ VÀ KẾT QUẢ**

**THỰC HIỆN ĐỀ TÀI CỦA TỪNG THÀNH VIÊN NHÓM**

| **STT** | **Họ và tên** | **MSSV** | **Nhiệm vụ** | **Kết quả (%)** | **Chữ ký** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | Nguyễn Trung Trọng | 2413683 | Tổng hợp thành file Word tổng | 100% |  |
| 2 | Nguyễn Thị Lin Na | 2412151 | Dẫn nhập | 100% |  |
| 3 | Dương Phan Khánh Duy | 2410487 | Nội dung 2.1 | 100% |  |
| 4 | Nguyễn Thiện Dũng | 2410607 | Nội dung 2.1 | 100% |  |
| 5 | Trương Minh Triết | 2413606 | Nội dung 2.2 | 100% |  |
| 6 | Nguyễn Minh Nhân | 2412420 | Nội dung 2.2 | 100% |  |
| 7 | Vũ Nguyễn Anh Hào | 2410890 | Nội dung 2.3 | 100% |  |
| 8 | Phạm Nguyễn Minh Trí | 2413654 | Nội dung 2.4 | 100% |  |
| 9 | Nguyễn Ngọc Thuỳ Dương | 2410628 | Nội dung 2.4 | 100% |  |
| 10 | Phạm Trần Ngọc Anh | 2410141 | Kết luận + Sưu tầm bản án | 100% |  |

**NHÓM TRƯỞNG**

*(ghi rõ họ tên, ký tên)*

**

**MỤC LỤC**

[**1. DẪN NHẬP 1**](#_Toc197882141)

[**1.1. Giới thiệu HĐLĐ, vị trí và vai trò các yếu tố nhận diện HĐLĐ dưới góc độ lý luận, thực tiễn 1**](#_Toc197882142)

[**1.2. Nhiệm vụ của tham luận 1**](#_Toc197882143)

[**2. PHẦN NỘI DUNG 3**](#_Toc197882144)

[**2.1. Dấu hiệu nhận diện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019 3**](#_Toc197882145)

[**2.1.1. Khái niệm HĐLĐ 3**](#_Toc197882146)

[2.1.1.1. Khái niệm theo BLLĐ 2012 (Điều 15) 3](#_Toc197882147)

[2.1.1.2. Khái niệm theo BLLĐ 2019 (Điều 13) 4](#_Toc197882148)

[**2.1.2. Các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ 6**](#_Toc197882149)

[2.1.2.1. Sự thỏa thuận giữa các bên 6](#_Toc197882150)

[2.1.2.2. Đối tượng 8](#_Toc197882151)

[2.1.2.3. Yếu tố tiền lương, trả công 11](#_Toc197882152)

[2.1.2.4. Sự quản lý, giám sát, điều hành của một bên 11](#_Toc197882153)

[**2.2 Hiệu lực của HĐLĐ dưới góc độ thực tiễn xét xử của toà án 13**](#_Toc197882154)

[**2.2.1 Xác định vấn đề pháp lý trong tranh chấp trên 13**](#_Toc197882155)

[**2.2.2. Mối quan hệ giữa các bên trong tranh chấp là QHLĐ hay quan hệ dân sự 13**](#_Toc197882156)

[**2.2.3. Căn cứ dấu hiệu nhận diện HĐLĐ và các tình tiết trong vụ việc, xác định sự tồn tại QHLĐ/HĐLĐ giữa các bên 14**](#_Toc197882157)

[**2.2.4. Vấn đề giao kết HĐLĐ và thẩm quyền giao kết trong tranh chấp trên 16**](#_Toc197882158)

[**2.2.5. Đánh giá các yếu tố nhận diện HĐLĐ qua một số thực tiễn xét xử khác 17**](#_Toc197882159)

[**2.3. Một số quan điểm khoa học pháp lý của các chuyên gia 19**](#_Toc197882160)

[**2.4. Quan điểm nhóm tác giả/ nhóm nghiên cứu 24**](#_Toc197882161)

[**2.4.1. Quan điểm của nhóm tác giả/nhóm nghiên cứu 24**](#_Toc197882162)

[**2.4.2. Kết luận của nhóm tác giả/ nhóm nghiên cứu về các bất cập quy định pháp luật có liên quan về nhận diện HĐLĐ và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật 27**](#_Toc197882163)

[**3. SƯU TẦM BẢN ÁN 32**](#_Toc197882164)

[**4. PHẦN KẾT LUẬN 34**](#_Toc197882165)

[**5. DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO**](#_Toc197882166)

**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| STT | Kí hiệu chữ viết tắt | Chữ viết đầy đủ |
| 1 | HĐLĐ | Hợp đồng lao động |
| 2 | CMND | Chứng minh nhân dân |
| 3 | BLLĐ | Bô luật Lao động |
| 4 | NLĐ | Người lao động |
| 5 | NSDLĐ | Người sử dụng lao động |
| 6 | BHXH | Bảo hiểm Xã hội |
| 7 | QHLĐ | Quan hệ lao động |
| 8 | TAND | Tòa án nhân dân |
| 9 | BLDS | Bộ luật Dân sự |

# 1. DẪN NHẬP

## 1.1. Giới thiệu HĐLĐ, vị trí và vai trò các yếu tố nhận diện HĐLĐ dưới góc độ lý luận, thực tiễn

Trong thời đại khoa học công nghệ như hiện nay, nhu cầu và mức sống của người dân là vấn đề được đặt lên hàng đầu. Điều đó đòi hỏi con người phải không ngừng lao động để tạo ra của cải vật chất, bắt kịp với công cuộc đổi mới đồng thời góp phần phát triển nền kinh tế nước nhà. Nó cũng tạo ra thách thức lớn với thị trường lao động trong đó bao gồm cả NLĐ và NSDLĐ vậy nên HĐLĐ ra đời để bảo đảm quyền lợi cho cả hai bên. HĐLĐ là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng để thiết lập QHLĐ của NLĐ và NSDLĐ. Việc nhận diện HĐLĐ đóng vai trò rất lớn trong việc bảo đảm quyền lợi hợp pháp và nghĩa vụ của cả hai bên, là cơ sở pháp lý then chốt cho quyền được hưởng của NLĐ cũng như giải quyết tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ.

Trên thực tế, đã có rất nhiều vụ tranh chấp xảy ra liên quan đến vấn đề nhận diện HĐLĐ. Nhiều doanh nghiệp cố tình dựa vào những khe hở trong HĐLĐ để tước bỏ đi một số lợi ích hợp pháp gây nên tổn hại về mặt kinh tế của NLĐ, dẫn đến việc tranh chấp. Các vụ tranh chấp không chỉ gây tiêu tốn tiền bạc và sức khỏe tinh thần của NLĐ mà còn làm suy yếu niềm tin của NLĐ về hệ thống pháp luật và uy tín của NSDLĐ. Chính vì vậy, việc nhận diện HĐLĐ một cách chính xác là cách tốt nhất để bảo vệ lợi ích hợp pháp của NLĐ và NSDLĐ, tránh những tổn thất cho mình đồng thời nó cũng giúp cho các cơ quan thực thi pháp luật có thể giải quyết các tranh chấp hợp lý và đúng đắn nhất.

Đề tài này không chỉ đóng một vai trò nòng cốt trong việc nhận diện đúng HĐLĐ để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ và NSDLĐ mà còn tạo động lực để NLĐ tiếp tục lao động, nâng cao giá trị kinh tế cho đất nước và phát triển kinh tế thị trường Việt Nam ngày càng vững mạnh. Vì vậy, nhóm tác giả quyết định nghiên cứu đề tài *“Nhận diện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019”* và bình luận quan điểm khoa học pháp lý: “*Hiệu lực của HĐLĐ phụ thuộc vào các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ”.*

## 1.2. Nhiệm vụ của tham luận

*Một là,* làm rõ khái niệm HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019.

*Hai là,* phân tích các dấu hiệu nhận diện sự tồn tại của HĐLĐ theo quy định pháp luật hiện hành, đánh giá một số khía cạnh pháp lý khi giao kết HĐLĐ.

*Ba là,* trình bày quan điểm một số chuyên gia, kinh nghiệm pháp luật nước ngoài về dấu hiệu nhận diện HĐLĐ.

*Bốn là,* nghiên cứu thực tiễn xét xử, nhận thấy những bất cập của quy định hiện hành, từ đó đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về các yếu tố HĐLĐ.

# 2. PHẦN NỘI DUNG

# 2.1. Dấu hiệu nhận diện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019

## 2.1.1. Khái niệm HĐLĐ

### *2.1.1.1. Khái niệm theo BLLĐ 2012 (Điều 15)*

Theo Điều 15 BLLĐ năm 2012, khái niệm HĐLĐ được định nghĩa như sau: “*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ.”*

Điều luật này nêu rõ các yếu tố cơ bản cấu thành HĐLĐ và phân biệt nó với các loại hợp đồng khác trong lĩnh vực dân sự. Nếu với hợp đồng dân sự là sự thoả thuận giữa các bên về việc xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự, thì HĐLĐ sẽ chú trọng về việc làm, tiền lương, điều kiện làm việc cũng như quyền và nghĩa vụ của mỗi bên (NLĐ và NSDLĐ). “Sự thỏa thuận” là sự đồng ý tự nguyện giữa hai bên về các điều khoản liên quan đến công việc. Đây là cơ sở xác lập hợp đồng theo nguyên tắc tự do cam kết và tự do thỏa thuận trong lao động. Đối tượng chính của HĐLĐ là hoạt động lao động nhằm đổi lấy thù lao, hay nói cách khác là “việc làm có trả lương”. Việc trả lương có thể được thực hiện dưới nhiều hình thức khác nhau như lương theo thời gian, theo sản phẩm hoặc theo hoa hồng, nhưng về nguyên tắc phải bảo đảm rằng NLĐ nhận được giá trị vật chất tương xứng với công sức đã bỏ ra. Điều kiện làm việc được đề cập trong HĐLĐ bao gồm môi trường lao động, thời gian làm việc, nghỉ ngơi và các chế độ khác. Quyền và nghĩa vụ thiết lập sự ràng buộc trách nhiệm cho cả NLĐ và NSDLĐ.

Nhìn chung, BLLĐ 2012 đã làm rõ được những yếu tố cơ bản để xác lập 1 HĐLĐ. Bộ luật nhấn mạnh yếu tố thỏa thuận tự nguyện giữa NLĐ (NLĐ) và NSDLĐ (NSDLĐ), phù hợp với nguyên tắc tự do hợp đồng trong nền kinh tế thị trường. Điều này tạo cơ sở pháp lý rõ ràng để xác lập QHLĐ, đồng thời bảo đảm sự công bằng trong đàm phán giữa hai bên.

Tuy nhiên, khái niệm HĐLĐ trong BLLĐ năm 2012 vẫn còn tồn tại một số điểm hạn chế đáng chú ý. Đơn cử như bất cập trong việc công nhận các thỏa thuận có QHLĐ là HĐLĐ (hợp đồng cộng tác viên...). NSDLĐ có thể tận dụng kẽ hở này để không công nhận HĐLĐ và bỏ qua quyền lợi mà lẽ ra NLĐ phải được hưởng. Một bất cập khác là việc cho phép giao kết HĐLĐ bằng lời nói trong một số trường hợp ngắn hạn. Theo khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này: “Đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 3 tháng, các bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói”[[1]](#footnote-1). Quy định này được đặt ra nhằm đáp ứng nhu cầu linh hoạt trong thị trường lao động ngắn hạn, song lại tiềm ẩn không ít rủi ro pháp lý. Việc thiếu văn bản làm căn cứ khiến nội dung hợp đồng như tiền lương, thời gian làm việc hay quyền và nghĩa vụ của các bên khó được chứng minh nếu xảy ra tranh chấp.  Trong thực tiễn, điều này đặc biệt gây bất lợi cho NLĐ – chủ thể vốn thường ở vị thế yếu và khó tiếp cận các công cụ pháp lý để tự bảo vệ. Thực tiễn xét xử cho thấy, tòa án không dựa vào tên gọi của hợp đồng mà tập trung đánh giá bản chất thực tế của QHLĐ, thông qua các yếu tố như quyền giao việc, kiểm soát thời gian và hình thức trả công; [[2]](#footnote-2)điển hình như vụ *Cộng tác viên kiện yêu cầu công nhận QHLĐ* (Bản án 1020/2023/LĐ-ST, TAND TP. Thủ Đức), trong đó hợp đồng cộng tác viên đã bị tuyên là HĐLĐ do có đầy đủ các dấu hiệu pháp lý đặc trưng. Trước những nhược điểm này, BLLĐ đã được nghiên cứu và cải tiến, từ đó ra đời BLLĐ năm 2019.

### *2.1.1.2. Khái niệm theo BLLĐ 2019 (Điều 13)*

Theo Khoản 1, Điều 13, BLLĐ năm 2019, HĐLĐ được sửa đổi bổ sung như sau:

*1. HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ.*

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 HĐLĐ.

*2. Trước khi nhận NLĐ vào làm việc thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ.*

Tóm lại, HĐLĐ gần như giữ nguyên những tiêu chí cấu thành từ Điều 15 BLLĐ 2012, chỉ sửa đổi bổ sung một số điều luật để phù hợp với thực tiễn hơn. Điểm mới của bộ luật là sự mở rộng phạm vi xác định HĐLĐ.

Theo khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ được định nghĩa là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ. Tại khoản 1, Điều 13, BLLĐ 2019, ngoài khái niệm HĐLĐ thì nhóm tác giả nhận thấy một điểm mới đáng chú ý: “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 HĐLĐ.” Đây là bước tiến quan trọng so với Điều 15 của BLLĐ năm 2012, vốn chỉ tập trung vào hình thức văn bản và không quy định rõ về tình huống hợp đồng được che giấu dưới tên gọi khác. Với cách tiếp cận mới này, pháp luật Việt Nam đã nhấn mạnh rõ yếu tố bản chất thay vì hình thức, phù hợp với xu hướng điều chỉnh QHLĐ hiện đại, đặc biệt trong bối cảnh xuất hiện ngày càng nhiều mô hình lao động phi truyền thống. Cách tiếp cận này cũng tương thích với Khuyến nghị số 198 của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), trong đó nêu rõ: “Việc xác định sự tồn tại của quan hệ việc làm phải dựa trên sự thật về việc thực hiện công việc và sự trả công, chứ không phụ thuộc vào tên gọi được sử dụng trong hợp đồng” (*ILO Recommendation No. 198, para. 9, 2006*). [[3]](#footnote-3)

Trong thực tiễn, nội dung này đã được TAND cấp cao tại Hà Nội áp dụng trong Bản án số 03/2024/LĐ-PT ngày 06/03/2024[[4]](#footnote-4), khi xác định mối QHLĐ tồn tại thực tế giữa ông T và Công ty Cổ phần B dù chỉ có “hợp đồng cộng tác viên”, bởi lẽ NLĐ làm việc dưới sự điều hành, có chấm công và nhận lương định kỳ. Tòa tuyên công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật và buộc bồi thường, khẳng định tính ưu tiên của thực tiễn lao động thay vì tên gọi hình thức.

Ngoài ra, BLLĐ 2019 tại Điều 14 cũng đa dạng hóa hình thức giao kết hợp đồng: bằng văn bản, phương tiện điện tử, và lời nói (đối với hợp đồng dưới 1 tháng), qua đó xác lập rằng hợp đồng có thể tồn tại hợp pháp ngay cả khi chưa được ký kết, miễn là có đủ các yếu tố thực chất của QHLĐ. Cách tiếp cận này tương đồng với pháp luật của Vương quốc Anh, khi tại Điều 230 Đạo luật Employment Rights Act 1996[[5]](#footnote-5) quy định rõ ràng rằng “HĐLĐ” có thể tồn tại dưới dạng thỏa thuận rõ ràng hoặc ngầm định, bằng văn bản hoặc lời nói, và mối QHLĐ không phụ thuộc vào tên gọi của hợp đồng mà vào thực tế thực hiện công việc và cam kết trả công.

Một điểm mới khác đáng lưu ý trong BLLĐ 2019 là sự thay đổi thuật ngữ từ “ký kết” sang “giao kết” khi đề cập đến việc hình thành HĐLĐ. Về mặt pháp lý, “ký kết” thường gắn liền với hình thức văn bản và yêu cầu chữ ký trực tiếp giữa các bên, trong khi “giao kết” mang nghĩa rộng hơn, bao gồm mọi hình thức thể hiện sự thống nhất ý chí giữa các chủ thể, dù bằng lời nói, hành vi thực tế hay thông qua phương tiện điện tử. Chính sự chuyển đổi khái niệm này cho thấy tư duy lập pháp đã dần tiếp cận theo hướng công nhận tính linh hoạt của các hình thức giao dịch trong bối cảnh thị trường lao động hiện đại. Theo khoản 1 Điều 14 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ được quy định là phải “giao kết bằng văn bản và được làm thành hai bản, NLĐ giữ một bản, NSDLĐ giữ một bản”, đồng thời cho phép “giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản”. Khoản 2 cùng điều luật tiếp tục khẳng định: “Hai bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới một tháng”, ngoại trừ một số trường hợp đặc biệt được quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162. Với quy định này, có thể thấy rằng HĐLĐ không nhất thiết phải được lập thành văn bản thì mới phát sinh hiệu lực pháp lý. Miễn là có đủ ba yếu tố cốt lõi: việc làm có trả công, tiền lương; sự điều hành, giám sát; và sự thỏa thuận tự nguyện giữa các bên thì QHLĐ đã được xác lập và được pháp luật bảo hộ. Cách tiếp cận này góp phần khắc phục tình trạng doanh nghiệp lợi dụng hình thức hợp đồng không chính danh để né tránh nghĩa vụ pháp lý, đồng thời tạo hành lang pháp lý phù hợp hơn với các mô hình làm việc linh hoạt trong thời đại số.

Từ đó có thể kết luận rằng, BLLĐ 2019 đã tạo ra một khái niệm HĐLĐ mở rộng và linh hoạt, đặt nền móng pháp lý chặt chẽ hơn cho việc xác lập và bảo vệ QHLĐ thực chất, đồng thời tiệm cận các tiêu chuẩn quốc tế trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi mô hình lao động hiện nay.

## 2.1.2. Các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ

### *2.1.2.1. Sự thỏa thuận giữa các bên*

Theo Điều 13 của BLLĐ năm 2019, “HĐLĐ 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”. Trong thực tế, sự thỏa thuận này thể hiện thông qua đối thoại, thương lượng và thống nhất về các nội dung chủ yếu như tính chất công việc, mức lương, điều kiện làm việc, thời gian làm việc – nghỉ ngơi, bảo hiểm và các chế độ khác. Đây là cơ sở xác lập quyền và nghĩa vụ của mỗi bên, phản ánh nguyên tắc tự do ý chí và là nền tảng pháp lý để hình thành quan hệ lao động. Sự thỏa thuận giữa các bên trong hợp đồng lao động phải đảm bảo những nguyên tắc trong Điều 15 của Bộ luật Lao động năm 2019 về Hợp đồng lao động:

Nguyên tắc 1: *Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.*

“Tự nguyện” là nguyên tắc cơ bản và rất quan trọng khi giao kết HĐLĐ. Mỗi bên phải được đảm bảo quyền tự do quyết định việc có tham gia quan hệ lao động hay không, cũng như toàn quyền thương lượng và lựa chọn các điều khoản của hợp đồng. Hợp đồng chỉ được ký kết khi cả hai bên đồng ý với các điều khoản và điều kiện được đề ra một cách công bằng, đảm bảo rằng không có sự ép buộc, lừa dối hay lạm dụng quyền lợi. “Bình đẳng” là nguyên tắc cốt lõi để đảm bảo mối quan hệ công bằng, bền vững giữa người lao động và người sử dụng lao động khi kí kết HĐLĐ. Điều này thể hiện qua các quy định về trả lương tương xứng, thời gian làm việc – nghỉ ngơi hợp lý, và bảo đảm an toàn lao động thông qua các chế độ bảo hiểm xã hội, y tế, tai nạn. Việc tuân thủ nguyên tắc bình đẳng không chỉ ngăn ngừa sự lạm dụng từ phía NSDLĐ mà còn xây dựng môi trường lao động công bằng, ổn định. Ngoài ra, pháp luật còn trao cho NLĐ quyền *đơn phương chấm dứt hợp đồng* (Điều 35 BLLĐ 2019), yêu cầu thông tin minh bạch và từ chối điều kiện làm việc không phù hợp, góp phần củng cố vị thế pháp lý của họ trong quan hệ lao động. “Thiện chí, hợp tác và trung thực” là những yếu tố thiết yếu để duy trì một mối quan hệ bền vững, lâu dài. “Thiện chí” không chỉ là sự sẵn lòng hợp tác mà còn là tinh thần chân thành và cởi mở trong quá trình thương lượng và thực hiện HĐLĐ, “hợp tác” phản ánh năng lực phối hợp vì lợi ích chung; còn “trung thực” đảm bảo tính minh bạch và trách nhiệm giữa các bên. Khi cả NLĐ và NSDLĐ hành xử dựa trên ba giá trị này, niềm tin được củng cố, xung đột được hạn chế và môi trường làm việc trở nên lành mạnh, bền vững hơn. Đây cũng là điều kiện cần thiết để pháp luật lao động phát huy vai trò bảo vệ, điều tiết hiệu quả các quan hệ trong thực tiễn.

Việc tuân thủ đầy đủ nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực không chỉ là điều kiện bảo đảm cho việc giao kết HĐLĐ hợp pháp mà còn góp phần định hình một môi trường lao động minh bạch, công bằng và ổn định. Đây chính là nền tảng tạo dựng quan hệ lao động bền vững, hài hòa lợi ích giữa NLD và NSDLĐ, từ đó thúc đẩy hiệu quả làm việc và phát triển lâu dài cho cả hai bên.

Nguyên tắc 2: *Tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái Pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội*

Nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lao động là biểu hiện của quyền định đoạt của các bên trong việc xác lập quan hệ lao động, song quyền này không mang tính tuyệt đối mà phải đặt trong giới hạn của pháp luật và chuẩn mực đạo đức xã hội. Cụ thể, NLD và NSDLĐ được quyền tự do thỏa thuận các điều khoản liên quan đến tiền lương, điều kiện làm việc, thời gian làm việc – nghỉ ngơi, chế độ phúc lợi và các vấn đề khác, miễn sao những nội dung đó không trái với quy định pháp luật hiện hành. Việc ràng buộc này nhằm ngăn chặn nguy cơ NSDLĐ lạm dụng vị thế để áp đặt các điều kiện bất lợi như trả lương dưới mức tối thiểu, kéo dài thời giờ làm việc, hoặc không bảo đảm an toàn lao động. Hành lang pháp lý được thiết lập thông qua hệ thống quy định về mức lương cơ sở, bảo hiểm xã hội – y tế, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi… đóng vai trò là công cụ bảo vệ quyền lợi thiết yếu và không thể thỏa thuận thấp hơn cho NLĐ.

Ngoài ra, trong trường hợp doanh nghiệp có thỏa ước lao động tập thể, mọi điều khoản trong HĐLĐ cá nhân phải bảo đảm không trái với nội dung thỏa ước đó. Thỏa ước tập thể là kết quả của quá trình thương lượng tập trung giữa đại diện tập thể NLĐ và NSDLĐ, được xem là chuẩn mực tối thiểu về quyền lợi trong nội bộ doanh nghiệp. Do đó, việc tôn trọng thỏa ước không chỉ bảo vệ quyền lợi chung mà còn tạo nền tảng pháp lý ổn định, hạn chế phát sinh mâu thuẫn và tranh chấp lao động..

Bên cạnh tính hợp pháp và tính tập thể, nội dung hợp đồng lao động còn phải đảm bảo phù hợp với các chuẩn mực đạo đức xã hội. Những điều khoản xâm phạm nhân phẩm, vi phạm quyền con người, hoặc đi ngược lại thuần phong mỹ tục, dù không bị điều cấm cụ thể hóa trong luật, vẫn có thể bị xem xét là trái pháp luật theo nghĩa rộng. Chính yếu tố đạo đức này góp phần định hình một quan hệ lao động lành mạnh, nhân văn và có trách nhiệm xã hội.

Tóm lại, nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ nhưng trong khuôn khổ pháp luật, thỏa ước và đạo đức là cơ chế cân bằng giữa quyền thỏa thuận và trách nhiệm pháp lý. Điều này góp phần đảm bảo cho các quan hệ lao động được xây dựng trên cơ sở pháp lý vững chắc, có trách nhiệm và mang tính ổn định lâu dài.

### *2.1.2.2. Bản chất và đối tượng*

Về bản chất, hợp đồng lao động (HĐLĐ) là một hợp đồng song vụ có tính chất đặc thù. Theo Điều 402 Bộ luật Dân sự năm 2015, “hợp đồng song vụ là hợp đồng trong đó mỗi bên đều có nghĩa vụ đối với bên kia”. Trong HĐLĐ, NLĐ có nghĩa vụ thực hiện công việc đã cam kết, trong khi NSDLĐ có trách nhiệm trả lương, đảm bảo điều kiện lao động và các chế độ phúc lợi theo quy định pháp luật. Tuy nhiên, HĐLĐ khác biệt rõ rệt so với các hợp đồng dân sự thông thường bởi đối tượng của nó không phải là một tài sản hữu hình, mà là sức lao động – một loại hàng hóa đặc biệt không thể cầm nắm, định lượng tuyệt đối hay tách rời khỏi chủ thể cung cấp[[6]](#footnote-6). Nói cách khác, HĐLĐ có thể được ví như một loại hợp đồng mua bán đặc biệt, trong đó NLĐ không chuyển giao sản phẩm mà chuyển giao quyền sử dụng sức lao động của mình trong một khoảng thời gian xác định, dưới sự điều hành và giám sát của NSDLĐ. Tính “nhân thân” của đối tượng trong HĐLĐ khiến quan hệ lao động luôn chứa đựng yếu tố phụ thuộc pháp lý, khi NLĐ chịu sự điều chỉnh, đánh giá và kiểm soát từ NSDLĐ – điều không xuất hiện trong quan hệ ngang bằng của hợp đồng dân sự. Để khắc phục sự bất cân xứng này, pháp luật lao động đã thiết lập một khung pháp lý riêng, mang tính bảo vệ bên yếu thế, giúp đảm bảo sự công bằng và bền vững cho mối quan hệ lao động.

Đối tượng của hợp đồng lao động là "việc làm" – công việc cụ thể mà NLĐ cam kết thực hiện cho NSDLĐ dưới sự quản lý, điều hành trực tiếp của NSDLĐ, đổi lấy tiền lương và các quyền lợi pháp lý theo quy định tại Điều 13 BLLĐ 2019. Đối tượng này không chỉ là yếu tố cốt lõi thiết lập mối quan hệ lao động mà còn là căn cứ phân biệt HĐLĐ với các hợp đồng khác.

"Việc làm" phản ánh tính con người – gắn liền với lao động trực tiếp bằng kỹ năng, trí tuệ và thể lực của NLĐ, khác biệt với đối tượng vật chất trong hợp đồng dân sự (Điều 385 Bộ luật Dân sự 2015) – đồng thời thể hiện tính ràng buộc pháp lý thông qua việc xác định rõ nội dung công việc, thời hạn, địa điểm làm việc và sự phụ thuộc của NLĐ vào NSDLĐ (Điều 21 Bộ luật Lao động 2019). Theo Khuyến nghị số 198/2006 của ILO, "việc làm" phải đáp ứng hai tiêu chí: (i) thực hiện công việc thực tế dưới sự chỉ đạo của NSDLĐ và (ii) trả công định kỳ, qua đó phân định rõ ranh giới giữa HĐLĐ với hợp đồng dân sự/dịch vụ – vốn tập trung vào chuyển giao tài sản hoặc kết quả cuối cùng (Điều 513 Bộ luật Dân sự 2015). Sự khác biệt này thể hiện ở tính phụ thuộc pháp lý của NLĐ, khi họ phải tuân thủ nội quy, quy trình làm việc và chịu sự giám sát liên tục của NSDLĐ – yếu tố không tồn tại trong hợp đồng dịch vụ, nơi bên nhận việc có quyền tự chủ về phương thức thực hiện. Việc xác định "việc làm" làm đối tượng HĐLĐ không chỉ bảo vệ NLĐ khỏi nguy cơ bị ép làm việc ngoài thỏa thuận (Điều 3 BLLĐ 2019) mà còn tạo cơ sở pháp lý minh bạch để giải quyết tranh chấp, đảm bảo cân bằng quyền lợi giữa các bên.

Như vậy, "việc làm" vừa là trung tâm của mối quan hệ lao động, vừa là yếu tố nhận diện đặc thù, khẳng định bản chất pháp lý độc lập của HĐLĐ trong hệ thống pháp luật Việt Nam và tiêu chuẩn lao động quốc tế.

Ngoài sự khác biệt về bản chất như đã đề cập ở trên, HĐLĐ và HDDS vẫn còn nhiều điểm khác nhau giúp xác định đặc điểm của từng loại hợp đồng. Trong HĐLĐ, đối tượng được xác định là việc làm có trả công – tức hoạt động lao động cụ thể mà NLĐ cam kết thực hiện theo thỏa thuận với NSDLĐ. Khác với các đối tượng trong HĐDS vốn chủ yếu là tài sản hoặc quyền tài sản, “việc làm” trong HĐLĐ mang tính phi vật chất, gắn liền với năng lực lao động, thời gian và sự hiện diện cá nhân của NLĐ. Đây là yếu tố có tính nhân thân cao, không thể tách rời khỏi chủ thể thực hiện, do đó không thể chuyển giao cho người khác, kể cả khi có sự đồng thuận của các bên. Điều này khiến HĐLĐ trở nên đặc thù, khác biệt hoàn toàn với HĐDS – nơi mà các đối tượng như tiền, nhà ở, hàng hóa hay quyền tài sản đều có thể được định lượng, chuyển nhượng và định đoạt một cách độc lập với cá nhân sở hữu. Ngoài ra, HĐLĐ hình thành trong mối quan hệ phụ thuộc rõ rệt: NLĐ làm việc dưới sự điều hành, giám sát và kiểm soát của NSDLĐ, trong khi HĐDS lại được xây dựng trên cơ sở ngang bằng về vị thế và quyền tự định đoạt của các bên. Cơ chế pháp lý điều chỉnh HĐLĐ cũng thể hiện sự khác biệt rõ rệt khi được đặt trong khuôn khổ của pháp luật lao động – một hệ thống quy phạm mang tính bảo vệ cao, với các giới hạn chặt chẽ như quy định về thời giờ làm việc, lương tối thiểu, bảo hiểm xã hội và an toàn vệ sinh lao động. Ngược lại, HĐDS chịu sự điều chỉnh chủ yếu bởi Bộ luật Dân sự, dựa trên nguyên tắc tự nguyện, ngang bằng và tự chịu trách nhiệm, ít có sự bảo vệ đặc thù cho bất kỳ bên nào trong giao dịch.

### *2.1.2.3. Yếu tố tiền lương, trả công*

Hiện tại, BLLĐ 2019 và các văn bản khác chưa có quy định cụ thể về tiền công, nhưng có thể tạm hiểu “Tiền công là thuật ngữ để chỉ số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động sau khi người lao động hoàn thành công việc cụ thể mà người sử dụng lao động yêu cầu. Đây là số tiền mà người lao động nhận được trong một khoảng thời gian nhất định khi thực hiện công việc. Số tiền chi trả dựa theo số giờ làm việc hoặc theo số lượng sản phẩm hoàn thành”[[7]](#footnote-7).Ngoài ra, yếu tố trả công không nhất thiết phải bằng tiền mặt: Có nhiều trường hợp NLĐ nhận đãi ngộ khác như miễn phí bữa ăn, chỗ ở thay vì nhận tiền công, tiền lương. Trường hợp này phản ánh rõ nét nhất ở những công việc lao động chân tay như chạy bàn, bảo vệ,...

Trong khi đó, khái niệm tiền lương được pháp luật quy định cụ thể trong BLLĐ 2019:

“*Tiền lương là số tiền mà người sử dụng lao động trả cho người lao động theo thỏa thuận để thực hiện công việc, bao gồm mức lương theo công việc hoặc chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác*”.

Từ đó chúng ta có thể nhận ra điểm khác biệt cơ bản của việc trả công và nhận tiền lương. “Công” được nhận dựa trên mức độ công việc hoàn thành, không ấn định thời gian cụ thể; trong khi đó, “lương” là một khoản thỏa thuận cố định giữa NLĐ và NSDLĐ, được ấn định thời gian chi trả. Về bản chất, cả hai đều là thành quả NLĐ được hưởng sau khi hoàn thành công việc.

Mặc dù thuật ngữ “trả công” xuất hiện nhiều bên BLDS, BLLĐ 2012 không đề cập đến yếu tố trả công trong khái niệm HLLĐ. Điều đó dẫn đến một số doanh nghiệp lợi dụng lỗ hổng này để lập nên những bản hợp đồng không chính danh, vì thế NLĐ phải chịu thiệt thòi về quyền lợi rất nhiều. BLLĐ 2019 đã bổ sung thêm yếu tố trả công vào Điều 13, từ đó không chỉ mở rộng phạm vi xác lập HLLĐ mà còn khắc phục tình trạng “lách luật” của bên NSDLĐ.

Do bản chất của công và lương gần như tương đương nhau nên NLĐ được trả công vẫn sẽ có đủ điều kiện xác lập HĐLĐ và được đảm bảo đầy đủ quyền lợi khi tham gia thị trường lao động. Dù vậy, yếu tố trả công vẫn chưa thực sự được xác định rõ ràng trong BLLĐ, nên trong một số trường hợp khó có thể căn cứ vào yếu tố này khi xảy ra tranh chấp về HĐLĐ.

### *2.1.2.4. Sự quản lý, giám sát, điều hành của một bên*

Ngoài những tiêu chí kể trên, yếu tố quản lý, giám sát, điều hành của người sử dụng lao động cũng được xem là một tiêu chí cốt lõi trong việc giao kết HĐLĐ giữa 2 bên.

Nhìn chung, quản lý là các hoạt động hoạch định, tổ chức, phân công và kiểm soát công việc nhằm đảm bảo mục tiêu của tổ chức được thực hiện đầy đủ và hiệu quả. Giám sát đòi hỏi phải theo dõi sát sao quá trình làm việc của người lao động nhằm đảm bảo việc thực hiện các nhiệm vụ, quy trình theo đúng tiêu chuẩn đã đề ra. Trong khi đó, điều hành tập trung vào việc chỉ đạo và phân bổ nguồn lực, xử lý các tình huống phát sinh trong quá trình hoạt động hàng ngày của doanh nghiệp.

Những yếu tố này khẳng định rằng NLĐ hoạt động trong khuôn khổ chỉ đạo và kiểm soát của NSDLĐ, tạo ra một mối quan hệ phụ thuộc bền chặt về pháp lý. Chính sự tham gia quản trị chặt chẽ này đã giúp phân định rõ ràng quyền và nghĩa vụ của hai bên, từ đó đảm bảo HĐLĐ được xác lập và thực hiện một cách nghiêm túc, bảo vệ quyền lợi của NLĐ cũng như quyền hạn của NSDLĐ.

Việc thể hiện rõ ràng chức năng quản lý, giám sát và điều hành trong HĐLĐ giúp khẳng định tính phụ thuộc của người lao động vào hệ thống tổ chức của doanh nghiệp, đồng thời tạo nền tảng cho sự ổn định và hiệu quả trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 chưa thật sự làm rõ yếu tố quản lý, giám sát và điều hành, từ đó dẫn đến nhiều bất cập trong việc xác định QHLĐ giữa 2 bên. Đây là một bất cập đáng lưu tâm cần được đề xuất biện pháp nhanh chóng để đảm bảo quyền lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ.

**2.2 Hiệu lực của HĐLĐ dưới góc độ thực tiễn xét xử của toà án**

**2.2.1 Xác định vấn đề pháp lý trong tranh chấp trên**

Vấn đề pháp lý trong vụ án xác định trách nhiệm bồi thường của NSDLĐ khi xảy ra tai nạn lao động do NLĐ có lỗi. Tuy nhiên cần phải xem xét lỗi của NSDLĐ trong việc đảm bảo an toàn lao động.

**2.2.2. Mối quan hệ giữa các bên trong tranh chấp là QHLĐ hay quan hệ dân sự**

*Đầu tiên* ta cùng xét đến mối quan hệ giữa ông Đ và công ty TNHH MTV D (gọi tắt là công ty Đ). Năm 2018, ông H nhận trách nhiệm cai thầu cho công ty Đ. Đầu tháng 9 năm 2018, ông H có tuyển dụng ông Chung Văn Đ vào làm phụ hồ, làm việc theo tuần, mức lương là 250.000 đồng/ngày, một tuần làm việc 06 ngày, trả lương vào thứ 7 hàng tuần. Việc tuyển dụng chỉ thỏa thuận miệng (tức bằng lời nói). Theo khoản 1 Điều 13 của BLLĐ, đối với việc làm có  có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì việc thỏa thuận được coi là HĐLĐ. Căn cứ quy định tại khoản 2 Điều 16, điểm c khoản 1 Điều 22, khoản 2 Điều 26, khoản 3 Điều 27 của BLLĐ 2015 thì giữa Công ty Đ với ông Chung Văn Đ đã giao kết *“HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng”* và công việc của ông Đ thuộc trường hợp *“không phải thử việc”*, nếu có thử việc thì *“không quá 06 ngày làm việc”*. Ông Đ đã làm việc được 03 tuần nên ông Đ đã trở thành lao động chính thức của Công ty Đ. Vậy tóm lại, mối quan hệ giữa ông Đ và công ty Đ đã được xác nhận là QHLĐ.

*Thứ hai*, ta xét đến hiệu lực thỏa thuận về hiệu lực của biên bản thỏa thuận giữa Công ty Đ với bà Trần Thị H (vợ ông Đ) có nội dung: *“Qua sự việc tai nạn, đại diện Công ty Đ đã đến thăm hỏi, động viên, hỗ trợ chi phí tại bệnh viện, chi phí mai táng và hỗ trợ cho gia đình ông Chung Văn Đ với số tiền là 70.000.000 đồng. Đại diện là chị Trần Thị H đã nhận đủ số tiền và cam kết không thắc mắc, khiếu nại về sau”.* Theo ý kiến của nhóm thì thỏa thuận này có hiệu lực pháp lý vì thỏa 4 điều kiện sau theo Điều 117 của BLDS 2015: Chủ thể có năng lực pháp luật dân sự, năng lực hành vi dân sự phù hợp với giao dịch dân sự được xác lập, chủ thể tham gia giao dịch dân sự hoàn toàn tự nguyện, mục đích và nội dung của giao dịch dân sự không vi phạm điều cấm của luật, không trái đạo đức xã hội, hình thức của giao dịch dân sự là điều kiện có hiệu lực của giao dịch dân sự trong trường hợp luật có quy định (Ở đây 2 bên đã có biên bản và ký rõ với sự chứng kiến của bên thứ 3 là ông Trần Minh Phước, cán bộ Điều tra).

*Thứ ba*, ông Đ và công ty Đ không thể xem là mối quan hệ dân sự vì ở công ty Đ không có các hành vi xâm phạm hay đe dọa khiến ông Đ tử vong. Do đó, việc bà H yêu cầu công ty Đ phải bồi thường thiệt hại về tổn thất tinh thần và cấp dưỡng nuôi cháu A theo quy định tại khoản 2 Điều 590 và điểm c khoản 1 Điều 591 của BLDS là không có căn cứ.

*Thứ tư*, ta xem xét phần lỗi giữa phía công ty Đ và ông Đ trong vụ việc. Về phía công ty đã không trang bị các thiết bị an toàn, vệ sinh lao động tại nơi làm việc theo quy định tại khoản 3 Điều 16 Luật An toàn, vệ sinh lao động; không tổ chức huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động theo quy định tại Điều 150 BLLĐ, điểm b khoản 2 Điều 7, Điều 14 Luật An toàn, vệ sinh lao động, [*Nghị định số 44/2016/NĐ-CP*](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-44-2016-ND-CP-ky-thuat-an-toan-lao-dong-huan-luyen-an-toan-ve-sinh-moi-truong-lao-dong-299837.aspx) ngày 15/5/2016 và [*Nghị định số 148/2018/NĐ-CP*](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-148-2018-ND-CP-sua-doi-Nghi-dinh-05-2015-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-376235.aspx) ngày 08/10/2018 của Chính phủ; không tổ chức kiểm tra, giám sát về an toàn lao động tại nơi làm việc để kịp thời cảnh báo, nhắc nhở khi phát hiện NLĐ làm việc không đảm bảo an toàn lao động theo quy định tại điểm d khoản 2 Điều 7 Luật An toàn, vệ sinh lao động và Điều 36 [*Nghị định số 39/2016/NĐ-CP*](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-39-2016-ND-CP-huong-dan-Luat-an-toan-ve-sinh-lao-dong-299834.aspx)ngày 15/5/2016 của Chính phủ” (bút lục 24-25). Thay vào đó, công ty chỉ nhắc nhở ông Đ không được chất nhiều thanh sắt. Tuy nhiên, ông Đ đã bỏ qua lời cảnh báo của công ty và vẫn tiếp tục chất nhiều thanh sắt cùng một lúc và dẫn đến tai nạn. Ở đây, ông Đ đã *không chấp hành đúng hướng dẫn của cấp quản lý khi thao tác vận chuyển vật liệu, vi phạm khoản 2 Điều 138 BLLĐ và khoản 1 Điều 17 Luật An toàn, vệ sinh lao động.* Việc bà H yêu cầu công ty bồi thường thiệt hại về tính mạng theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của BLLĐ; khoản 4 Điều 38 của Luật An toàn, vệ sinh lao động và đề xuất của Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội tỉnh Bình Dương tại Biên bản cuộc họp công bố Biên bản điều tra tai nạn lao động ngày 28/7/2020 là không có căn cứ vì ở đây có lỗi của ông Đ nên dẫn đến tai nạn.

## 2.2.3. Căn cứ dấu hiệu nhận diện HĐLĐ và các tình tiết trong vụ việc, xác định sự tồn tại QHLĐ/HĐLĐ giữa các bên

Dựa trên nội dung quy định ở Điều 13 BLLĐ 2019, ta có thể nhận diện HĐLĐ thông qua:

*Thứ nhất,* hợp đồng lao đồng lao động phải là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương.

*Thứ hai,* HĐLĐ bao gồm thỏa thuận về điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ mỗi bên.

*Thứ ba****,*** có sự giám sát, điều hành, quản lý của một bên.

Thông qua những điều trên, nhóm tác giả thấy rằng có sự tồn tại quan hệ HĐLĐ giữa ông Đ và công ty Đ. Đầu tiên nói về sự thỏa thuận việc làm giữa ông Đ và công ty Đ. Vào khoảng thời gian từ đầu tháng 9 năm 2018 đến ngày 26/9/2018, ông Đ đã làm phụ hồ cho công ty Đ khoảng 3 tuần, điều này cho thấy ông Đ đã làm việc liên tục cho công ty, thực hiện công việc đã được phân công rõ ràng. Điều tiếp theo chính là vấn đề tiền lương. Theo bản án, Công ty Đ đã trả lương cho ông Đ mức lương là 250.000 đồng/ngày, lãnh lương vào ngày thứ bảy hàng tuần. Điều này thể hiện rõ sự cam kết trả lương của công ty cho ông Đ, ngoài ra việc lãnh lương theo tuần còn thể hiện sự lâu dài, ổn định trong mối quan hệ việc làm. Qua hai điều trên đã thể hiện rõ sự thống nhất về vấn đề việc làm có trả công của ông Đ và công ty Đ. Thêm vào đó việc thỏa thuận mức lương 250.000 đồng/ngày, làm sáu ngày một tuần, lãnh lương vào thứ bảy còn cho thấy sự thỏa thuận về điều kiện làm việc giữa hai bên. Ngoài ra, sau tai nạn, công ty Đ đã hỗ trợ chi phí y tế và mai táng cho gia đình ông Đ, điều này cho thấy công ty đã chủ động thực hiện nghĩa vụ hỗ trợ của mình, cùng gánh chịu hậu quả với gia đình ông Đ. Qua đó càng làm rõ thêm việc xác lập quan hệ HĐLĐ giữa hai bên. Một yếu tố để chứng minh thêm đó chính là sự giám sát, điều hành, quản lý của một bên. Xét vụ án, ông Đ cùng với 8 công nhân khác được phân công lắp đặt giàn giáo và đóng cốt pha mái tầng 8 của công trình, ông Đ có nhiệm vụ đứng dưới sàn gỗ hỗ trợ đưa vật tư, mỗi ngày ông H sẽ chấm công và báo cáo công việc cho ông S, những việc này đã chứng minh rằng ông Đ đã chịu sự giám sát và tuân theo yêu cầu làm việc của công ty Đ.

Ngoài ra, nhóm nghiên cứu còn làm rõ thêm quan hệ HĐLĐ qua một số vấn đề. Xét vụ án thấy ông H là người trả công cho ông Đ chứ không phải công ty Đ. Tuy nhiên, theo mục 1 Điều 94  trong BLLĐ 2019 (số 45/2019/QH14), NSDLĐ phải trực tiếp trả lương cho NLĐ, do đó không thể quy trách nhiệm về cho cai thầu là ông H (người giám sát lao động). Thêm vào đó, giữa ông Đ và công ty Đ không có một HĐLĐ nào được ký kết, chỉ có sự thỏa thuận bằng lời nói giữa ông H và ông Đ. Theo Điều 14 BLLĐ năm 2019, hai bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng nếu trên 1 tháng, bắt buộc phải có văn bản tuy nhiên cả hai bên đã thực hiện đầy đủ các quyền và nghĩa vụ đã chứng minh ở trên. Vì vậy, việc thỏa thuận bằng lời nói không làm mất đi quan hệ HĐLĐ, công ty Đ vẫn phải chịu trách nhiệm như có hợp đồng bằng văn bản.

## 2.2.4. Vấn đề giao kết HĐLĐ và thẩm quyền giao kết trong tranh chấp trên

Như ở trên ta đã biết được giữa công ty Đ và ông Chung Văn Đ có giao kết HĐLĐ thông qua hình thức thỏa thuận bằng lời nói và sự thỏa thuận này đều thỏa các yêu cầu trong Điều 13 BLLĐ 2019**.** Ở phần này, nhóm sẽ đi sâu vào tình tiết bản án để xác định vấn đề giao kết HĐLĐ giữa 2 bên. Ở phía công ty Đ cho rằng: “Nạn nhân Đ vào làm việc chưa được ký HĐLĐ như lao động chính thức, cai thầu quản lý công trình tự nhận anh Đời vào làm việc tại công trình mà không báo cáo với Giám đốc”. Công ty Đ đang phủ nhận mối QHLĐ với ông Đ. Khi xem xét, nhóm thấy rằng:  ông Đ vẫn làm việc theo thỏa thuận và dưới sự quản lý của công ty trong khoảng thời gian là 3 tuần, đã vượt quá thời gian thử việc theo Điều 25 của BLLĐ 2019. Tức là công ty đã nhận ông Đ vào làm việc chính thức. Tuy rằng ông Đ đã thỏa thuận bằng lời nói với ông H mà không phải với công ty, nhưng ông H đã được công ty giao trách nhiệm để tuyển công nhân, tức là ông H được coi là đại diện cho công ty xác lập toàn bộ HĐLĐ cho các công nhân trong đó có ông Đ. Cuối cùng ông Đ làm việc theo sự sắp xếp công việc tại công trình xây dựng của công ty và được nhận lương từ phía công ty. theo Điều 13 BLLĐ "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 HĐLĐ." Như vậy, vấn đề giao kết HĐLĐ giữa phía công ty Đ và ông Đ đã được làm rõ. HĐLĐ giữa 2 bên đã tự động xác lập vì thỏa các điều kiện trong BLLĐ 2019 mặc dù 2 bên không ký kết.

Theo khoản 3 Điều 18 BLLĐ có nói về những trường hợp người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ là những cá nhân có thẩm quyền hợp pháp. Tuy nhiên ở đây không có hợp đồng ủy quyền bằng văn bản từ Công ty Đ cho ông H để giao kết HĐLĐ với ông Đ. Tuy nhiên, nhóm đã xem xét các yếu tố sau và cho rằng ông H là người ủy quyền thực tế và hợp pháp từ phía công ty: Theo điểm a khoản 1 Điều 137 của BLDS, Người đại diện theo pháp luật của pháp nhân bao gồm: Người được pháp nhân chỉ định theo điều lệ. Ở đây, ông H đã được công ty chỉ định cho làm cai thầu, và ông H cũng đã làm đúng theo những gì công ty Đ yêu cầu. Có thể coi ông H là ủy quyền hợp pháp của công ty Đ.Công ty vẫn hưởng lợi từ việc làm của ông Đ. Dù ông Đ không ký hợp đồng với công ty, nhưng công ty cũng không phủ nhận việc ông H tổ chức NLĐ làm việc tại công trình. Công ty không có hành động nào ngăn chặn, loại trừ vai trò của ông Đ trên công trình, ngược lại, vẫn để ông Đ tiếp tục thi công và trả lương như thỏa thuận. Điểm b khoản 1 Điều 142 BLDS 2015: “Người được đại diện biết mà không phản đối”. Tức là công ty Đ được coi là ngầm đồng ý với hành vi của ông H và việc ông Đ làm.

Như vậy, ông H trên thực tế đã được công nhận là người ủy quyền đại diện cho công ty giao kết HĐLĐ cho ông Đ. Tuy nhiên, theo quy định pháp luật, công ty Đ có trách nhiệm ký HĐLĐ với công nhân hoặc đảm bảo rằng QHLĐ được thiết lập hợp pháp. Nhưng vì cố tình trốn tránh trách nhiệm pháp luật, công ty Đ đã không ủy quyền hợp pháp cho ông H ký HĐLĐ thay mặt công ty.

## 2.2.5. Đánh giá các yếu tố nhận diện HĐLĐ qua một số thực tiễn xét xử khác

Qua thực tiễn các vụ án đã được xét xử, HĐLĐ không chỉ dựa vào tên gọi hay hình thức mà còn phụ thuộc vào QHLĐ của hai bên như được trả lương, có sự quản lý điều hành và sự ràng buộc về quyền - nghĩa vụ. Tòa án ở Việt Nam đều chú trọng bản chất mối quan hệ hơn là vào tên gọi hay hình thức. Sau đây là một vài bản án, thực tiễn đã được xét xử để chứng minh các điều trên:

Bản án sơ thẩm số 05/2022/LĐ-ST – TAND huyện Yên Dũng, Bắc Giang về tranh chấp tiền lương. Trong vụ án, tòa án đã căn cứ vào quá trình làm việc thực tế của chị T từ năm 2019 đến tháng 8/2020, việc trả lương hàng tháng theo từng sản phẩm của công ty và chị T làm việc dưới sự phân công, quản lý của công ty. Qua đó nhằm khẳng định sự tồn tại của HĐLĐ giữa chị T và công ty mặc dù không có văn bản kí kết HĐLĐ. Qua bản án này và rất nhiều bản án thực tế khác đã chứng minh rõ quan điểm của tòa án *“trọng thực chất hơn hình thức*”, khi có tranh chấp xảy ra, tòa án sẽ xét các yếu tố, minh chứng thực tế, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên chứ không chỉ căn cứ vào HĐLĐ đã ký. Qua đó cũng nhắc nhở mỗi NLĐ cần phải lưu giữ các minh chứng thực tế khi mình làm việc cho một công ty, tổ chức như bảng chấm công, email công ty,... Nếu không chứng minh được những yếu tố trong Điều 13 BLLĐ năm 2019 thì cho dù có ký HĐLĐ cũng không xác lập được QHLĐ. Xét bản án số 595/2022/LĐ-PT – TAND TP. Hồ Chí Minh, Tòa ghi nhận giữa ông K và Công ty P đã có ký kết HĐLĐ bằng văn bản từ năm 2014. Tuy nhiên ông K hoàn toàn không đến công ty làm việc trong suốt 8 năm, không có minh chứng nào chứng minh ông K thực hiện công việc theo hợp đồng, thêm vào đó ông không chịu sự điều hành, giám sát từ phía công ty. Qua đó tòa án đã kết luận rằng giữa ông K và công ty P không có QHLĐ thực tế, việc ký kết hợp đồng chỉ mang tính hình thức để ông K hưởng một số quyền lợi về bảo hiểm. Bản án này càng làm rõ thêm việc tòa án xem xét mối QHLĐ không chỉ phụ thuộc vào việc ký kết HĐLĐ mà còn phụ thuộc vào bản chất, mối QHLĐ về sự thỏa thuận công việc, tiền lương, quản lý.

Tóm lại từ các thực tiễn vu án, tòa án chỉ công nhận quan hệ HĐLĐ khi đáp ứng đầy đủ các yếu tố nhận diện: có sự thỏa thuận về công việc, nghĩa vụ của mỗi bên và sự giám sát quản lí,... Dù không ký kết HĐLĐ nhưng khi có đủ các yếu tố này, tòa án vẫn công nhận quan hệ HĐLĐ. Điều này giúp bảo vệ quyền lợi cho NLĐ trong những trường hợp mà NLĐ không tuân thủ đầy đủ những quy định pháp lý. Ngược lại, trong trường hợp cho dù có ký kết đầy đủ văn bản pháp lý nhưng không có những minh chứng cho các yếu tố nhận diện trên thì cũng không thể xác lập được quan hệ hợp đồng.

# 2.3. Một số quan điểm khoa học pháp lý của các chuyên gia

Để xem xét một hợp đồng có phải là HĐLĐ hay không ta cần dựa theo nhiều yếu tố, không chỉ đơn thuần dựa vào khái niệm, ta cần phải dựa vào các dấu hiệu nhận diện của HĐLĐ, các tiêu chí và dấu hiệu nhân diện HĐLĐ đã được trình bày bởi nhóm tác giả ở phần trên. Đồng thời, việc xác định một hợp đồng là HĐLĐ rất quan trọng khi xác định được một hợp đồng là HĐLĐ, ta mới có thể chứng minh được các quan hệ trong hợp đồng đó là QHLĐ. Từ đó việc bảo vệ, làm rõ các quyền lợi và trách nhiệm của NSDLĐ và NLĐ, đảm bảo công bằng và quyền lợi phát triển cho cả 2 phía. Các luận điểm sau sẽ giúp chúng ta nhìn rõ hơn về vấn đề này:

Một ý kiến được chia sẻ trên chương trình giao lưu trực tuyến ngày 24/12/2020 tường thuật trên Laodong.vn cho rằng: “*Trước hết, chúng ta thấy rằng phạm vi của luật lao động năm 2012 so với luật lao động năm không thay đổi, chỉ có đối tượng là có sự thay đổi. Trong BLLĐ năm 2019 so với mặt bằng chung, so với hệ thống pháp luật đã thể hiện sự tiến bộ. Sự điều chỉnh trong BLLĐ năm 2019 đã giải quyết các vấn đề phát sinh mới. Phạm vi điều chỉnh không thay đổi, đối tượng áp dụng đã có sự thay đổi giúp tạo điều kiện tốt hơn cho NLĐ. Bên cạnh đó, BLLĐ 2019 đã điều chỉnh mối QHLĐ. Bộ luật mới thay đổi cơ bản đó là điều chỉnh các việc làm không có QHLĐ, mở rộng và đảm bảo NSDLĐ phải nghiêm túc hơn trong quá trình sử dụng lao động. Đối tượng lao động dù không kí kết hợp đồng nhưng có thỏa thuận có trả lương và có 1 bên tham gia giám sát điều hành công việc thì đó sẽ vấn được coi là HĐLĐ*” [[8]](#footnote-8). Theo quan điểm này, luật sư Hà Nội đã nêu, ta thấy được sự đồng tình của luật sư Huế với những quy định trong BLLĐ, đồng thời nhấn mạnh về việc NSDLĐ phải nghiêm túc chấp hành các quy định mới vì cũng theo luật sư Huế chia sẻ thêm: “*NSDLĐ phải nắm rõ các quy định mới bởi xu thế bảo vệ quyền lợi NLĐ vẫn là chủ đạo. Nếu NSDLĐ không nắm rõ sẽ dễ dàng gặp phải khiếu kiện, thậm chí đối mặt với những sự việc bồi thường thiệt hại rất lớn làm ảnh hưởng tới quá trình sản xuất, kinh doanh*“. Từ đây ta nhìn thấy BLLĐ tại Việt Nam đã có bước phát triển mạnh mẽ, bảo vệ tốt hơn quyền lợi của NLĐ, đồng thời thúc đẩy môi trường lao động công bằng cho cả NLĐ và NSDLĐ. Giờ đây, việc xác định HĐLĐ đã không còn chỉ dựa vào khái niệm mà ta còn căn cứ vào các dấu hiệu và ngữ cảnh thực tiễn. Điều này hạn chế đi việc dựa vào các bất cập trong việc xác định HĐLĐ dựa vào khái niệm điển hình như: Nội dung hợp đồng thiếu minh bạch; các bên che giấu hoặc phủ định QHLĐ để tránh các trách nhiệm pháp lý liên quan thường là bên nhóm NSDLĐ; hạn chế, khe hở trong khái niệm chưa được quy định kịp thời trong bối cảnh phát triển mạnh mẽ của môi trường lao động;… Việc xác định HĐLĐ dựa vào dấu hiệu là vô cùng cấp thiết để có thể bảo vệ tốt quyền lợi cho NLĐ trong thời điểm mà môi trường lao động ngày càng phát triển đa dạng và phức tạp.

Một quan điểm khác cho rằng: “*So với các BLLĐ trước đây thì Bộ luật năm 2019 bổ sung quy định: 'Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thì hiện về việc làm có trả công, tiền lương quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ" Quy định này có sự liên kết, tương thích chặt chẽ với quy định tại khoản 1, 12 Điều 3. Với quy định trên đây cho thấy khi các bên thỏa thuận bằng tên gọi như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng chuyên gia ... nhưng có nội dung, dấu hiệu của QHLĐ cá nhân thì sẽ được coi đây là quan hệ HĐLĐ. Quy định trên cho thấy, HĐLĐ vẫn là hình thức duy nhất xác định hình thức pháp lý của QHLĐ cá nhân. Và mọi mối quan hệ thỏa thuận khi có đủ điều kiện, tiêu chí của QHLĐ cá nhân thì đều được quy nạp về quan hệ HĐLĐ”* [[9]](#footnote-9). Quan điểm này nhấn mạnh cơ sở pháp lý của QHLĐ là HĐLĐ và đồng thời cũng đồng tình với việc mở rộng phạm vi quản lý của HĐLĐ, quy định tại khoản 2 Điều 13 BLLĐ.

Tuy nhiên theo người đưa ra quan điểm trên, luật vẫn còn có những điều chưa thống nhất trong quy định, cụ thể: “*HĐLĐ ghi nhận về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ. Như vậy, về nội dung điều luật nhấn mạnh đối tượng của HĐLĐ là việc làm được biểu hiện thông qua một công việc và việc làm mình phải trả công trả lương. Liên quan đến nội dung này, hiện đang có sự thiếu thống nhất trong quy định. Cụ thể:*

*Một là, tại khoản 1 Điều 3 khi giải thích thuật ngữ NLĐ có quy định: NLĐ là người làm việc cho NSDLĐ theo thỏa thuận, được trả lương. Hai là, BLLĐ có một chương riêng về tiền lương và chỉ sử dụng thuật ngữ tiền lương để chỉ khoản thù lao lao động và NSDLĐ phải trả cho NLĐ. Như vậy BLLĐ chỉ sử dụng thuật ngữ tiền lương với hàm ý nhằm phân biệt thuật ngữ tiền công thường được sử dụng trong quan hệ dân sự. Do đó, cần hiểu thuật ngữ tiền công trong ngữ cảnh của QHLĐ do luật lao động điều chỉnh cho phù hợp với thuật ngữ tiền lương*.”

Ta có thể thấy theo những bình luận trên, việc luật phân biệt rõ ra tiền công và tiền lương là thiếu thống nhất trong quy định của BLLĐ, điều này cũng gây cản trở 1 phần trong việc xác định các dấu hiệu của HĐLĐ.

Trong sách “Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của BLLĐ năm 2019” có nêu[[10]](#footnote-10): “*So với các BLLĐ trước đây thì BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm quy định: “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 HĐLĐ”. Đây có thể xem là điểm mới mang tính dấu ấn, đột phá của BLLĐ năm 2019 về HĐLĐ. Để nhận diện HĐLĐ người ta không chỉ căn cứ vào hình thức, tên gọi của hợp đồng mà quan trọng là phải xem xét bản chất của mối quan hệ. Theo quy định này, bất kỳ thỏa thuận về việc làm có đủ ba dấu hiệu: (i) Công việc phải làm; (ii) Tiền lương; (iii) Có sự quản lý điều hành của NSDLĐ thì dù có thể được thực hiện bằng tên gọi hoặc hình thức (lời nói/văn bản) nào cũng đều được coi là HĐLĐ. Việc bổ sung quy định này đã giải quyết được các vấn đề thực tế phát sinh trong những năm qua. Đó là tình trạng giao kết HĐLĐ bằng lời nói hoặc giao kết HĐLĐ bằng văn bản có bản chất là HĐLĐ nhưng lại sử dụng các tên gọi khác nhau như “hợp đồng dịch vụ”, “hợp đồng cộng tác viên”, “hợp đồng tư vấn”, “hợp đồng đại lý”…; để trốn tránh các nghĩa vụ về BHXH, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp đối với NLĐ. Sở dĩ có tình trạng này là các doanh nghiệp cố ý “vi phạm” hoặc “lách” pháp luật để tiết kiệm chi phí nhân công. Điều này được phản ánh khá rõ qua số liệu người tham gia BHXH bắt buộc so với số lao động làm công ăn lương: 13,1 triệu so với 22,5 triệu, bằng 58,2%. Mặt khác, quy định như vậy cũng bao quát được các dạng quan hệ việc làm mới khác với quan hệ việc làm truyền thống đã xuất hiện trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 như Grab, Uber…*”. Theo bình luận trên, việc BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm các quy định mới giúp cho việc quản lý các quan hệ trong HĐLĐ trở nên rõ ràng minh bạch hơn, đồng thời giúp bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ tốt hơn, tránh các hành vi trục lợi từ việc thiếu hiểu biết của NLĐ hoặc cố ý vi phạm pháp luật để tiết kiệm chi phí từ bên NSDLĐ.

Tại một số quốc gia, ta có thể dễ dàng tìm thấy cách xem xét các QHLĐ dựa trên bản chất đặc trưng và dấu hiệu của HĐLĐ.

Tại Anh[[11]](#footnote-11), HĐLĐ là một thoả thuận nêu rõ các điều khoản: “Điều kiện làm việc, quyền lợi, trách nhiệm, nhiệm vụ”. NLĐ và NSDLĐ phải tuân thủ các điều khoản trong HĐLĐ cho đến khi hợp đồng kết thúc. Và “Ngay khi ai đó chấp nhận lời mời làm việc, họ sẽ có hợp đồng với NSDLĐ. Hợp đồng không nhất thiết phải được viết ra” (“*As soon as someone accepts a job offer they have a contract with their employer. An employment contract does not have to be written down*”). Việc không yêu cầu văn bản, dù việc thoả thuận là rõ ràng hay ngụ ý, thì HĐLĐ tại Anh vẫn sẽ được xem xét chấp nhận, điều này cho ta một định nghĩa khá rộng về HĐLĐ tại Anh. Đồng thời tại Anh, một hợp đồng học việc cũng được xem là HĐLĐ[[12]](#footnote-12). Điều này thể hiện việc xem xét phụ thuộc vào bản chất đặc trưng và dấu hiệu của HĐLĐ để xác định rõ ràng hơn tại Anh.

Tại Pháp, lý luận về luật lao động xác định một số đặc trưng nổi bật của HĐLĐ[[13]](#footnote-13).  
*Đầu tiên, HĐLĐ phải có sự cung ứng sức lao động thông qua hành vi lao động trực tiếp của NLĐ đối với NSDLĐ, điều này có nghĩa là NLĐ phải thực hiện các nhiệm vụ rõ ràng mà NSDLĐ giao phó. Thứ hai, một yếu tố thiết yếu khác là sự trả công. HĐLĐ sẽ không tồn tại nếu không có yếu tố trả công, bởi vì nó là phần thưởng cho sức lao động mà NLĐ đã bỏ ra. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng mức thù lao phải tương ứng với sức lao động mà NLĐ cung cấp, phản ánh sự công bằng trong QHLĐ. Cuối cùng, một đặc trưng quan trọng không thể bỏ qua là yếu tố quản lý giữa NSDLĐ và NLĐ. Từ góc độ lý luận và thực tiễn, người ta cho rằng yếu tố quản lý thể hiện quyền hạn cả NSDLĐ trong việc quản lý công việc và NLĐ có nghĩa vụ thực hiện theo sự quản lý này.*

Tại Nhật. quy định về HĐLĐ tại Nhật tại chương 2 Điều 6 [労働契約 (平成十九年法律第百二十八号 – Luật HĐLĐ (luật số 128 năm 2007)] nêu quan điểm rằng: *“HĐLĐ được thiết lập dựa trên cơ sở thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ trên cơ sở NLĐ sẽ làm việc theo HĐLĐ do NSDLĐ thuê và NSDLĐ sẽ trả tiền công cho công việc đó”*. Đồng thời BLDS của Nhật Bản Mục 8: Việc làm Điều 623 nêu rõ ràng*: “HĐLĐ trở nên có hiệu lực khi bên thứ nhất thoả thuận với bên thứ hai về việc bên thứ nhất sẽ làm việc và bên thứ hai sẽ trả tiền cho công việc đó*”. Cũng tại BLDS Nhật Bản Mục 9 Điều 632: *“HĐLĐ có hiệu lực khi một trong hai bên cam kết hoàn thành công việc và bên kia cam kết trả thù lao cho kết quả công việc.”* Ta có thể thấy, tại Nhật Bản cũng hoàn toàn không có quy định về mặt hình thức, loại bỏ điều này giúp ta quay về với việc xem xét các dấu hiệu đặc trưng để xác định HĐLĐ.

Từ những điều trên, ta có thể thấy những nét tương đồng của pháp luật các nước phát triển với BLLĐ năm 2019 tại Việt Nam, cho thấy sự tiến bộ trong việc lập pháp tại Việt Nam, đồng thời thể hiện rằng: ”*Hiệu lực của HĐLĐ phụ thuộc vào các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ*” là một quan điểm đúng, và ta không thể chỉ nhìn vào các khái niệm của HĐLĐ vì vẫn có những hạn chế trong khái niệm, định nghĩa. Thay vào đó, ta phải nhìn nhận vấn đề HĐLĐ dựa vào các dấu hiệu đặc trưng của chúng như đã phân tích ở trên. Điều này cho ta một cơ sở lý luận rõ ràng, đồng thời cũng đảm bảo sự chính xác trong việc bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ. Đồng thời giúp làm rõ quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ. Đối với NLĐ, cần phải chủ động tìm hiểu kĩ về quyền và nghĩa vụ của bản thân trong một HĐLĐ, tuân thủ các điều khoản có trong hợp đồng, chủ động cập nhật nhiều điều chỉnh sửa đối của BLLĐ để bảo vệ quyền lợi của bản thân. Đối với NSDLĐ cũng cần làm rõ ràng, minh bạch các điều khoản điều kiện có trong HĐLĐ, đồng thời điều chỉnh lại chính sách sử dụng lao động sao cho phù hợp với bối cảnh hiện tại.

# 2.4. Quan điểm nhóm tác giả/ nhóm nghiên cứu

## 2.4.1. Quan điểm của nhóm tác giả/nhóm nghiên cứu

 Sau khi tìm hiểu và nghiên cứu nhận định: *“Hiệu lực của HĐLĐ phụ thuộc vào các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ”*, nhóm đồng ý với quan điểm này, tuy nhiên nhận định vẫn còn có chỗ chưa được bao quát. Hiệu lực của HĐLĐ không chỉ phụ thuộc vào dấu hiệu nhận diện mà còn bởi nhiều yếu tố như chủ thể giao kết, đối tượng công việc và hình thức của hợp đồng theo quy định của pháp luật.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 13[[14]](#footnote-14) và Điều 14 BLLĐ năm 2019[[15]](#footnote-15), HĐLĐ được xác lập trên cơ sở thỏa thuận về việc làm có trả công, tiền lương, có giao kết HĐLĐ thông qua các hình thức khác nhau giữa NLĐ và NSDLĐ. Hiệu lực của HĐLĐ được xác định theo quy định tại Điều 23 BLLĐ năm 2019[[16]](#footnote-16). Và việc HĐLĐ hết hiệu lực được pháp luật quy định tại các trường hợp thuộc Điều 34 BLLĐ năm 2019.

Để thấy mối liên hệ giữa hiệu lực HĐLĐ và các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ, nhóm đã nghiên cứu Bản án số 08/2022/LĐ-PT ngày 15/06/2022 của TAND tỉnh Bình Dương về tranh chấp yêu cầu bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động giữa Công ty TNHH MTV Đ và ông Chung Văn Đ. Có dấu hiệu về tồn tại mối quan hệ HĐLĐ đã được xác lập, ông Đ có giao kết HĐLĐ bằng lời nói, có đi làm và được trả công là tiền lương là 230.000/ngày, và đã làm việc được 3 tuần dưới sự giám sát và quản lí của ông H là cai thầu của công ty Đ. Tuy nhiên, ông Đ đã xảy ra tai nạn lao động dẫn đến tử vong nên HĐLĐ giữa ông Đ và công ty đã chấm dứt theo quy định tại khoản 6 Điều 34 BLLĐ năm 2019[[17]](#footnote-17).

Nếu như BLLĐ 2012 quy định tiêu chuẩn lao động; quyền, nghĩa vụ, trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ... trong QHLĐ và các quan hệ khác liên quan trực tiếp đến QHLĐ thì BLLĐ sửa đổi năm 2019 quy định đối tượng điều chỉnh bao gồm cả người làm việc không có QHLĐ. Việc mở rộng phạm vi điều chỉnh này nhằm đảm bảo quyền lợi cho tất cả những NLĐ có hay không có phát sinh QHLĐ.

Bản án số 597/2023/LĐ-PT ngày 22/05/2023 của TAND TP. HCM là một ví dụ điển hình cho bản chất QHLĐ trong xác định HĐLĐ. Ông T và công ty TNHH T2 đã phát sinh tranh chấp về việc đòi tiền lương và đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Ông T dù không ký HĐLĐ nào với công ty nhưng do ông làm việc dưới sự điều hành của công ty và nhận lương hằng tháng nên vẫn được xem là phát sinh QHLĐ và theo đó QHLĐ giữa công ty và ông T là không thời hạn. Những hành vi này thể hiện đầy đủ hai dấu hiệu then chốt của HĐLĐ. Từ phân tích đó, Tòa kết luận dù không có hợp đồng bằng văn bản, QHLĐ giữa hai bên đã phát sinh tự động, và NSDLĐ phải chịu mọi nghĩa vụ của HĐLĐ - bao gồm thanh toán tiền lương, đóng BHXH, BHYT… Bản án này đã chứng minh dù không có HĐLĐ, nếu có đầy đủ dấu hiệu nhận diện thì vẫn được công nhận QHLĐ, xác lập HĐLĐ có hiệu lực và NSDLĐ phải chịu trách nhiệm đúng với những gì mà NLĐ đáng được hưởng trong HĐLĐ.

Các dấu hiệu nhận diện của Điều 13 BLLĐ 2019 là yếu tố cốt lõi nhưng vẫn chưa đủ để chứng minh hiệu lực pháp lý của hợp đồng. Hiệu lực thực sự của HĐLĐ là kết hợp giữa bản chất của hợp đồng, đồng thời cũng phải tuân thủ các điều luật khác trong BLLĐ. Việc xem xét toàn diện các yếu tố trên là tối quan trọng để bảo đảm quyền lợi của các chủ thể kí hợp đồng cũng như tạo sự minh bạch trong việc kí kết HĐLĐ. Khoản 2 Điều 16 BLLĐ 2019 có viết: “*NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu.*” Khoản 1 Điều 15 BLLĐ 2019 cũng nói về nguyên tắc giao kết HĐLĐ: “*Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực*.” Tức là vẫn có trường hợp dù thỏa các yêu cầu về dấu hiệu nhận diện, tuy nhiên việc sai thông tin chủ thể kí HĐLĐ thì HĐLĐ đó vẫn không được coi là có hiệu lực.

Bản án 23/2024/LĐ-ST về tranh chấp yêu cầu tuyên bố HĐLĐ vô hiệu của TAND huyện Đức Hòa, tỉnh Long An là một ví dụ. Trong khoản thời gian từ năm 2012-2022, bà D vào làm việc tại công ty cổ phần D1, có tham gia BHXH. Trong khoảng thời gian từ 2014-2016, bà D có cho bà M mượn CMND để đi làm tại công ty TNHH B, đồng thời tham gia BHXH theo số BHXH trùng với của bà D. Việc tồn tại hai sổ BHXH mang tên bà D khiến cho bà không thực hiện việc chốt sổ BHXH được. Theo phán quyết của tòa, Việc bà M sử dụng giấy tờ của bà D làm hồ sơ kí HĐLĐ với Công ty TNHH B là vi phạm quy định tại Khoản 1 Điều 15[[18]](#footnote-18), Khoản 2 Điều 16 của BLLĐ 2019[[19]](#footnote-19). Do đó, HĐLĐ của bà M (dưới tên bà D) bị tòa tuyên là vô hiệu. Có thể thấy, dù mang đầy đủ dấu hiệu nhận diện của HĐLĐ nhưng việc giao kết không đúng chủ thể đã làm mất đi hiệu lực pháp lý của HĐLĐ này. Một vấn đề nữa khiến HĐLĐ bị vô hiệu dù mang đầy đủ dấu hiệu nhận diện là tình trạng người nước ngoài làm việc mà chưa có giấy phép lao động. Khoản 1 Điều 151 BLLĐ 2019 có viết về điều kiện lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam: “*Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ trường hợp quy định tại Điều 154 của Bộ luật này*”[[20]](#footnote-20). Trước đó, ở điểm d khoản 1 Điều 169 BLLĐ 2012 cũng có nói về điều kiện của NLĐ là công dân nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam: “*Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại Điều 172 của Bộ luật này*”.[[21]](#footnote-21)

Ta xét bản án 06/2023/LĐ-PT về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ của TAND cấp cao tại TP.HCM. Bà N làm việc cho công ty cổ phần P và có ký với công ty 3 HĐLĐ. Theo lời người đại diện theo ủy quyền của công ty P trình bày, bà N là Việt kiều, mang quốc tịch Mỹ khi làm việc tại Việt Nam bắt buộc phải có giấy phép lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam, Công ty đã trao đổi sơ bộ với bà N các hồ sơ cần có như bằng cấp chuyên môn phù hợp với công việc phụ trách, lý lịch tư pháp, hộ chiếu, giấy khám sức khỏe… Tại thời điểm đó bà N không cung cấp được các giấy tờ cần thiết nêu trên, chỉ cung cấp cho phía Công ty hộ chiếu Mỹ, bà mang quốc tịch Mỹ. Nhưng do tính chất công việc khẩn trương về nhân sự nên giữa Công ty và bà N thỏa thuận ký 1 HĐLĐ cộng tác viên trong thời gian 3 tháng để bà N có thời gian bổ sung hồ sơ. Bà N là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam buộc phải có giấy phép lao động theo như quy định của luật lao động nhưng bà N không cung cấp hồ sơ cá nhân, lý lịch tư pháp, xác nhận kinh nghiệm, bằng cấp để Công ty xin Giấy phép lao động cho bà N nên 3 hợp đồng đã ký gồm hợp đồng cộng tác viên 3 tháng, ký 2 lần và HĐLĐ mùa vụ 6 tháng là trái pháp luật ở phần ký hợp đồng với NLĐ nước ngoài nhưng NLĐ chưa được cấp giấy phép lao động.[[22]](#footnote-22) Sau khi bị công ty P chấm dứt HĐLĐ, bà P đã khởi kiện với lý do bị đơn phương chấm dứt hợp đồng trái phép. Tuy nhiên, yêu cầu của bà đã bị bác bỏ do không tuân thủ Khoản 1 Điều 19[[23]](#footnote-23) và Điểm d Khoản 1 Điều 169 BLLĐ 2012[[24]](#footnote-24). Có thể thấy, dù QHLĐ giữa bà N với công ty P mang đủ dấu hiệu nhận diện của một HĐLĐ (tiền lương, sự quản lý giám sát) nhưng vẫn không được coi là có hiệu lực do không tuân thủ điều kiện pháp lý đối với NLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Qua những phân tích trên, nhóm tác giả một lần nữa khẳng định nhận định được nêu từ đầu có phần đúng, tuy nhiên cần được xem xét một cách bao quát hơn. Những dấu hiệu ở Điều 13 BLLĐ 2019 quả thật là yếu tố cốt lõi, là bản chất quyết định việc nhận diện HĐLĐ, dù vậy vẫn chưa rõ ràng để khẳng định hiệu lực pháp lý của hợp đồng.

## 2.4.2. Kết luận của nhóm tác giả/ nhóm nghiên cứu về các bất cập quy định pháp luật có liên quan về nhận diện HĐLĐ và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật

*Bất cập 1*: Không rõ ràng trong *“sự quản lý, điều hành, giám sát*”, đề cập tại Khoản 1 Điều 13, BLLĐ 2019.[[25]](#footnote-25)

Khoản 1, Điều 13 BLLĐ 2019 có viết: “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 HĐLĐ.” Tuy nhiên, sự quản lý, điều hành, giám sát này khó có thể phân định trong một vài trường hợp. Giả sử bạn là một nhà pha chế được một công ty thuê để phục vụ cho các sự kiện của công ty trong ba tháng. Trước khi tham gia sự kiện, bạn được đào tạo về quy trình phục vụ, được giao đồng phục, thẻ đeo, có giờ làm việc cố định và cần báo cáo tiến độ trước khi ra về. Tuy nhiên, trong quá trình pha chế bạn có thể tự do sáng tạo, trang trí, tạo menu phụ, không bị chỉ đạo và can thiệp từng bước, đồng thời lương mà bạn nhận được dựa trên doanh thu bán hàng mỗi ca, không phải lương cố định theo giờ. Vậy trong trường hợp này, bạn có đang thiết lập một mối QHLĐ với công ty hay không? Nếu có, sự quản lý, điều hành, giám sát thể hiện đến mức nào để có thể chứng minh đây là QHLĐ? Để giải quyết vấn đề này, hãy cùng tham khảo định nghĩa về cụm từ liên quan tới quản lý, điều hành, giám sát từ các quốc gia phát triển.

Ở Anh, các tiêu chí về quản lý, giám sát, điều hành được gọi là SDC, viết tắt của *Supervision* (Giám sát), *Direction* (Chỉ đạo), *Control* (Kiểm soát). Trong ESM2055 của HMRC (HM Revenue & Customs) [[26]](#footnote-26)có giải thích rất rõ về định nghĩa của SDC, cụ thể như sau:

*Giám sát* là hoạt động theo dõi quá trình thực hiện công việc của một cá nhân, nhằm đảm bảo công việc được triển khai theo đúng nội dung được giao và đáp ứng những tiêu chí chất lượng đã đề ra. Hoạt động giám sát còn có thể bao gồm việc hỗ trợ, hướng dẫn khi cần thiết, nhằm phát triển kỹ năng chuyên môn và kiến thức của người được giám sát.

Sự *chỉ đạo* về phương thức thực hiện dịch vụ của NLĐ là việc buộc NLĐ thực hiện công việc theo một cách nhất định thông qua việc cung cấp chỉ dẫn, hướng dẫn hoặc tư vấn về cách thức hoàn thành công việc. Người thực hiện chỉ đạo thường đồng thời điều phối quá trình thực hiện công việc ngay trong khi công việc đang được tiến hành.

Quyền *kiểm soát* là việc áp đặt những công việc mà cá nhân đó phải thực hiện và cách thức thực hiện những công việc ấy. Điều này bao gồm việc chỉ thị hoặc hướng dẫn phương pháp hoàn thành công việc. Quyền kiểm soát cách thức thực hiện công việc cũng bao gồm quyền thuyên chuyển một người từ công việc này sang công việc khác. Nếu một cá nhân có thể nói “đừng làm như vậy” hoặc “hãy làm như thế này”, tức là họ có quyền kiểm soát cách thức mà một người làm việc. Khi xem xét quyền kiểm soát, cần đặt nó trong bối cảnh của công việc đang được tiến hành; đối với một số loại công việc, quyền kiểm soát có thể tồn tại ngay cả khi bản chất công việc không đòi hỏi phải được chỉ dẫn về cách thực hiện.

Cũng từ HMRC (Anh), ESM2037[[27]](#footnote-27) có nhấn mạnh rằng: “It does not need to be exercised in practice but someone must have the right to do so for the agency legislation to apply.” Tức là, cho dù NSDLĐ không sử dụng các quyền SDC trên thực tế, chỉ cần họ *có quyền để làm điều đó* dựa trên điều lệ hợp đồng hoặc từ thực tiễn suy ra, có nghĩa là QHLĐ đã được xác lập. Lưu ý, chỉ cần có sự hiện diện một trong ba tiêu chí của SDC thì vẫn có thể coi là QHLĐ, theo như ESM2037 đề cập: “Only one part - either supervision or direction or control, is required.”

Hệ thống pháp lý Úc sử dụng cách thức xét tổng hợp đa yếu tố, trong đó có tiêu chí kiểm soát cách thức thực hiện công việc. Cơ quan thuế vụ Úc (ATO) có đề cập về cách để biết khi nào thì doanh nghiệp được coi là kiểm soát công việc, bao gồm: “*công việc* cần làm, *nơi* làm, *cách thức* làm và *khi nào* hoàn thành việc (ví dụ doanh nghiệp bạn đặt ra giờ làm việc cho nhân viên)”[[28]](#footnote-28). Úc đưa ra những tiêu chí cụ thể để đánh giá mức độ kiểm soát của doanh nghiệp đối với NLĐ. Đây cũng là thang đo để phân biệt giữa nhân viên (employee) và nhà thầu độc lập (independent contractor).

Quay lại vấn đề được đặt ra ở đầu nội dung, ta sẽ đưa những thông tin đã tìm hiểu vào trong tình huống. Dù trong sự kiện, công ty không can thiệp vào cách bạn pha chế, nhưng việc bạn tham gia đào tạo quy trình phục vụ và đảm bảo chất lượng đã cho thấy sự hiện diện của tiêu chí điều hành công việc. Hơn nữa, tuy công ty chỉ quan tâm đến kết quả cuối cùng là doanh thu và phản hồi khách hàng, thì việc báo cáo doanh thu về cho công ty sau mỗi ca làm cũng chính là thể hiện tiêu chí giám sát công việc. Nói cách khác, công ty đã vận dụng ít nhất 2 trong 3 theo mô hình SDC - quyền chỉ đạo và kiểm soát. Điều này chứng tỏ quan hệ làm việc trong tình huống này là QHLĐ đúng nghĩa.

Từ những phân tích được nếu ở trên, nhóm muốn đưa ra một số kiến nghị về cụm từ “quản lý, điều hành, giám sát” đề cập tại Điều 13 BLLĐ 2019 vẫn còn mang tính khái quát và chưa rõ ràng. Cụ thể, nhóm kiến nghị nên xem xét sửa đổi, bổ sung Điều 13 theo hướng quy định rõ ràng và cụ thể về việc hành động quản lý, điều hành, giám sát như thế nào thì có thể xác lập QHLĐ. Ngoài ra, cần bổ sung tiêu chí về tần suất, mức độ chi tiết, quyền thay đổi nội dung công việc, quyền áp dụng chế tài khi vi phạm, để từ đó tạo nên một bộ khung pháp lý thống nhất giúp các cơ quan có thẩm quyền có thể căn cứ vào đó xác định đúng bản chất của mối quan hệ. Việc cụ thể hóa các khái niệm này không chỉ giúp tăng cường hiệu lực bảo vệ NLĐ, mà còn tạo ra sự minh bạch và ổn định trong QHLĐ, từ đó góp phần xây dựng thị trường lao động lành mạnh và bền vững.

*Bất cập 2*: Bất cập trong việc nhận diện HĐLĐ trong mô hình “*quan hệ tam phương*”, khi NLĐ làm việc cho một bên thứ ba nhưng bị điều hành bởi cả hai bên.

Theo quy định hiện hành tại Điều 13 BLLĐ 2019, HĐLĐ là quan hệ song phương được xác lập giữa NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, trong thực tế mô hình QHLĐ ba bên, điển hình như hình thức cho thuê lại lao động, đang ngày càng phổ biến. Theo đó, NLĐ ký HĐLĐ với bên A nhưng lại thực hiện công việc tại và chịu sự điều hành trực tiếp từ bên B. Điều này dẫn đến sự không rõ ràng trong việc xác định trách nhiệm bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi xảy ra tranh chấp, tai nạn lao động hoặc chấm dứt HĐLĐ. Ví dụ có thể thấy qua các hình thức hợp đồng hợp tác cung ứng nhân lực giữa hai doanh nghiệp nhằm né tránh quy định về cho thuê lại lao động.

Điều 13 BLLĐ 2019 chưa đề cập rõ ràng đến mối QHLĐ đa chủ thể, khi luật chỉ nói đến mối quan hệ hai chiều. Trong khi đó, NLĐ lại bị giám sát, đánh giá và điều hành công việc bởi bên thứ ba (doanh nghiệp sử dụng lao động thực tế) mà không hề ký kết HĐLĐ trực tiếp với họ. Quy định như vậy gây ra khoảng trống pháp lý về trách nhiệm của các bên liên quan trong trường hợp xảy ra rủi ro lao động hoặc tranh chấp.

Điều 14 BLLĐ 2019 cũng còn nhiều hạn chế về hình thức giao kết HĐLĐ. Trong mô hình nêu trên, việc chỉ ký HĐLĐ với doanh nghiệp cho thuê lại NLĐ khiến cho bên sử dụng lao động thực tế không bị ràng buộc pháp lý cụ thể nào. Khi phát sinh tình huống như bị sa thải hoặc gặp tai nạn lao động, việc xác định chủ thể có trách nhiệm bồi thường hoặc bảo vệ quyền lợi NLĐ trở nên rất phức tạp và dễ bị đùn đẩy trách nhiệm.

Các quy định từ Điều 52 đến Điều 58 BLLĐ 2019 có đề cập đến hoạt động cho thuê lại lao động, yêu cầu doanh nghiệp phải có giấy phép và ký hợp đồng ba bên để bảo đảm quyền lợi giữa các bên. Tuy nhiên, nhiều doanh nghiệp đã lách luật bằng cách sử dụng hình thức “hợp đồng hợp tác cung ứng nhân sự” hoặc “hợp đồng phái cử”, qua đó tránh phải xin giấy phép hoạt động cho thuê lại lao động. Trên thực tế, chỉ tồn tại hợp đồng song phương giữa NLĐ và doanh nghiệp trung gian, trong khi toàn bộ quá trình làm việc, điều hành lại do doanh nghiệp thuê lại NLĐ thực hiện, gây ra sự bất bình đẳng trong phân định trách nhiệm và quyền lợi.

Theo trang Federal Register là nguồn công bố chính thức các quy định và luật pháp của chính phủ Hoa Kỳ, một cá nhân hay doanh nghiệp có thể được coi là người cùng chịu trách nhiệm sử dụng lao động với nhân viên của một NSDLĐ khác nếu cả hai cùng chia sẻ hoặc cùng quyết định các điều kiện và điều khoản thiết yếu trong QHLĐ của các nhân viên đó hay có thể nói là có mối quan hệ với NLĐ. Điều này đặc biệt quan trọng trong các mô hình sử dụng lao động thông qua bên thứ ba, như thuê ngoài hoặc cho thuê lại lao động, nơi mà NLĐ làm việc dưới sự giám sát của một bên không trực tiếp ký kết HĐLĐ với họ.[[29]](#footnote-29)

Từ thực trạng trên, nhóm cho rằng cần thiết phải có những điều chỉnh cụ thể trong khuôn khổ pháp luật lao động để bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ trong mô hình QHLĐ đa phương. Theo đó, cần bổ sung khái niệm NSDLĐ thực tế nhằm xác định rõ trách nhiệm của bên trực tiếp sử dụng lao động, đặc biệt khi NLĐ không làm việc cho doanh nghiệp đã ký kết HĐLĐ. Đồng thời, pháp luật cần quy định cụ thể chủ thể sử dụng lao động trực tiếp trong quá trình giao kết HĐLĐ để tránh tình trạng đùn đẩy trách nhiệm. Ngoài ra, cần tăng cường mức xử phạt và chế tài đối với các hành vi lợi dụng hình thức hợp đồng khác nhằm lách quy định cho thuê lại lao động. Cuối cùng, cần thiết lập cơ chế pháp lý rõ ràng về trách nhiệm giữa các bên trực tiếp hoặc gián tiếp hưởng lợi từ mối QHLĐ đa phương, đảm bảo tính minh bạch và công bằng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích của NLĐ.

**3. SƯU TẦM BẢN ÁN**

*Bản Án 01/2021/Lđpt Ngày 23/09/2021 Về Tranh Chấp Bồi Thường Thiệt Hại Do Tai Nạn Lao Động*[[30]](#footnote-30)

Theo bản án số 01/2021/LĐ-PT ngày 23/09/2021 của TAND tỉnh Tây Ninh về “tranh chấp về bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động”. Ngày 20/3/2018, anh Nguyễn Thanh G ký hợp đồng thử việc với công ty trách nhiệm hữu hạn Tân Ngọc L. Thời gian thử việc là 30 ngày, tính từ ngày 20/3/2018 đến hết ngày 21/4/2018, công việc: công nhân cơ khí. Ngày 16/4/2018, anh G làm việc tại công ty thì bị điện giật té mái nhà xưởng xuống đất và chết ngày 19/4/2018 tại bệnh viện Chợ Rẫy.

Yêu cầu của nguyên đơn: Ngày 17 và 26/5/2021, gia đình nạn nhân bao gồm ông Nguyễn Văn S và bà Nguyễn Thị Thúy L – cha mẹ anh G – yêu cầu Tòa án cấp phúc thẩm làm rõ nguyên nhân vụ tai nạn lao động dẫn đến cái chết của anh G và phải bồi thường cho ông bà số tiền 01 tỷ đồng về tính mạng và tổn thất tinh thần theo quy định của pháp luật.

Phản hồi của bị đơn: Công ty xác định nguyên nhân gây ra cái chết của anh G là do tai nạn lao động. Công ty đồng ý bồi thường chi phí lo đám tang, xây mộ là 93.000.000 đồng và hỗ trợ 30 tháng tiền lương cho gia đình anh G là 144.000.000 đồng và 01 tháng tiền lương thử việc là 4.800.000 đồng. Tổng cộng số tiền là 241.800.000 đồng. Khấu trừ số tiền Công ty đã ứng trước là 58.000.000 đồng, Công ty đồng ý bồi thường cho ông S, bà L số tiền là 183.800.000 đồng.

Phán quyết của Tòa án: Sau khi xem xét các chứng cứ và lời khai của cả hai bên, TAND tỉnh Tây Ninh tuyên bố: không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của ông S, bà L; giữ nguyên bản sơ thẩm. Về phía Công ty vẫn tiếp tục bồi thường cho ông S, bà L số tiền 183.800.000 đồng.

*Bản án số 211/2021/LĐ-PT ngày 09/03/2021 về Tranh chấp tiền lương và đơn phương chấm dứt HĐLĐ*[[31]](#footnote-31)

Theo bản án số 211/2021/LĐ-PT ngày 09/03/2021 của TAND Thành phố Hồ Chí Minh về "tranh chấp tiền lương và đơn phương chấm dứt HĐLĐ". Ngày 01/6/2018, ông Nguyễn Phi H. ký HĐLĐ xác định thời hạn 36 tháng với Công ty TNHH Huy B. với vị trí nhân viên kỹ thuật. Trong quá trình làm việc, ông H. được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ. Tuy nhiên, đến tháng 10/2019, công ty đơn phương chấm dứt hợp đồng với lý do tái cơ cấu và cắt giảm nhân sự. Công ty không báo trước theo đúng quy định và không thanh toán đầy đủ tiền lương các tháng cuối cùng, cũng như không chi trả khoản tiền bồi thường do chấm dứt hợp đồng trái luật.

Yêu cầu của nguyên đơn: Ngày 20/11/2020, ông Nguyễn Phi H. khởi kiện yêu cầu Công ty TNHH Huy B. thanh toán tổng số tiền 95.000.000 đồng, bao gồm: tiền lương chưa thanh toán 25.000.000 đồng; tiền bồi thường do đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái luật là 50.000.000 đồng (tương đương 2 tháng tiền lương và trợ cấp thôi việc); và tiền lãi do chậm thanh toán là 20.000.000 đồng.

Phản hồi của bị đơn: Công ty TNHH Huy B. cho rằng ông H. bị cho nghỉ việc là do công ty buộc phải thu hẹp sản xuất; lý do đưa ra là khách quan. Công ty cũng cho rằng ông H. đã nhận đủ lương và hỗ trợ 5.000.000 đồng xem như chấm dứt QHLĐ trong thiện chí. Công ty không đồng ý với khoản yêu cầu bồi thường do cho rằng việc chấm dứt là đúng quy trình.

Phán quyết của tòa án: Sau khi xem xét HĐLĐ, bảng lương, quyết định nghỉ việc, Tòa án xác định Công ty TNHH Huy B. đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ không đúng quy định tại Điều 38 BLLĐ. Công ty không thông báo trước đúng thời hạn và không có chứng cứ chứng minh việc cắt giảm là bất khả kháng. Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu của ông H., buộc Công ty TNHH Huy B. thanh toán tổng cộng 85.000.000 đồng, gồm tiền lương còn thiếu, bồi thường và trợ cấp thôi việc, sau khi loại trừ khoản tiền công ty đã hỗ trợ trước đó

**4. PHẦN KẾT LUẬN**

Dưới sự hướng dẫn tận tình của giảng viên Cao Hồng Quân, nhóm đã tiến hành nghiên cứu, phân tích và đánh giá các đặc điểm cũng như dấu hiệu nhận biết HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019. Quá trình nghiên cứu không chỉ dựa trên các quy định pháp luật mà còn tham khảo ý kiến của các chuyên gia, học giả và thực tiễn xét xử, qua đó nhận diện những bất cập giữa quy định và thực tế áp dụng. Trên cơ sở đó, nhóm đã đưa ra những kiến nghị nhằm góp phần hoàn thiện các quy định hiện hành. Đồng thời, quá trình nghiên cứu cũng trang bị cho các thành viên những kiến thức cần thiết để bảo vệ quyền lợi hợp pháp và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trong giao kết HĐLĐ. Từ kết quả nghiên cứu, nhóm rút ra một số kết luận quan trọng như sau:

*Thứ nhất*, nhóm đã thực hiện đề tài một cách chỉn chu, đầy đủ và nghiêm túc, đảm bảo nội dung theo yêu cầu, đồng thời thể hiện sự biết ơn sâu sắc đối với sự hướng dẫn sát sao của giảng viên.

*Thứ hai*, nhóm đã nhận diện và phân biệt được các hình thức HĐLĐ cũng như những tên gọi khác nhau có thể sử dụng. Việc giao kết hợp đồng cần dựa trên cơ sở pháp luật, đảm bảo nguyên tắc tự nguyện, trung thực và minh bạch nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả NLĐ và NSDLĐ.

*Thứ ba*, nhóm đã nắm vững các quyền lợi cơ bản của NLĐ, như quyền tham gia BHXH, hưởng chế độ nghỉ phép, phúc lợi y tế, góp phần tạo điều kiện làm việc ổn định và nâng cao chất lượng cuộc sống, đồng thời thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

*Thứ tư*, nhóm nhận thức rõ nghĩa vụ của cả NLĐ và NSDLĐ. NLĐ cần tuân thủ nội quy lao động, thực hiện công việc theo đúng thỏa thuận, trong khi doanh nghiệp có trách nhiệm xây dựng môi trường làm việc an toàn, minh bạch và tôn trọng quyền lợi NLĐ. Việc thực hiện tốt các quyền và nghĩa vụ này sẽ tạo dựng mối QHLĐ hài hòa, ổn định và bền vững.

*Cuối cùng*, nhóm đã phân tích và bình luận các vấn đề pháp lý liên quan đến hiệu lực HĐLĐ khi giao kết không đúng thẩm quyền. Thông qua việc nghiên cứu các bản án thực tế, nhóm đồng ý với quan điểm *“Hiệu lực của HĐLĐ phụ thuộc vào các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ”* , tuy nhiên nhận định vẫn còn có chỗ chưa được bao quát, rõ ràng. Hiệu lực của HĐLĐ không chỉ phụ thuộc vào dấu hiệu nhận diện mà còn dựa trên ba yếu tố cơ bản: công việc có trả lương, sự điều hành, quản lý và sự cam kết làm việc thường xuyên – là căn cứ quan trọng để xác định hiệu lực của HĐLĐ. Hiệu lực pháp lý của HĐLĐ còn phụ thuộc vào nhiều yếu tố pháp luật khác nhau, bao gồm: chủ thể giao kết hợp đồng, đối tượng của HĐLĐ, hình thức của HĐLĐ. Như vậy, mặc dù dấu hiệu nhận diện giúp phân biệt HĐLĐ với các loại hợp đồng khác nhưng hiệu lực của HĐLĐ lại là vấn đề rộng hơn, đòi hỏi phải đánh giá toàn diện dựa trên cả nội dung, hình thức và các điều kiện pháp lý liên quan. Do đó, nhóm đồng ý với quan điểm được nêu, nhưng đồng thời cho rằng cần có cái nhìn toàn diện hơn để đánh giá đầy đủ hiệu lực của HĐLĐ theo quy định pháp luật hiện hành. Ngoài ra, nhóm đã rút ra những bài học kinh nghiệm, xác định các tình huống pháp lý có thể phát sinh và đưa ra những kiến nghị nhằm hoàn thiện hệ thống pháp luật lao động trong thời gian tới.

# 5. DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**
2. BLLĐ (Luật số: 10/2012/QH13) ngày 18/6/2012.
3. BLLĐ (Bộ luật số: 45/2019/QH14) ngày 20/11/2019.
4. BLDS (Luật số: 91/2015/QH13) ngày 24/11/2015.
5. Nghị định số 44/2016/NĐ-CP của Chính phủ ngày 15/05/2016 quy định chi tiết một số điều của Luật an toàn, vệ sinh lao động về hoạt động kiểm định kỹ thuật an toàn lao động, huấn luyện an toàn, vệ sinh lao động và quan trắc môi trường lao động.
6. Nghị định số 148/2018/NĐ-CP của Chính phủ ngày 08/10/2018 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ.
7. **TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC**

*Tài liệu tham khảo bằng tiếng Việt*

6. Đoàn Đức Lương (2019), *Bình luận khoa học một số nội dung cơ bản của BLLĐ năm 2019,* Luận văn Thạc sĩ Luật học,Trường Đại học Luật Đại học Huế.

7. Bản án số 1020/2023/LĐ-ST ngày 12/04/2023, TAND TP. Thủ Đức, <https://lawnet.vn/judgment/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-tuyen-bo-hop-dong-lao-dong-vo-hieu-so-10202023ldst-332125>, 28/04/2025.

8. Bản án số 03/2024/LĐ-PT ngày 06/03/2024, TAND cấp cao tại Hà Nội, <https://static3.luatvietnam.vn/uploaded/LawJudgs/docs/2024/03/06/ban-an-03-2024-ld-pt-190511.pdf>, 28/04/2025.

1. Tiền công và tiền lương khác nhau như thế nào?, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/tien-cong-va-tien-luong-khac-nhau-nhu-the-nao-35593.html>, 29/04/2025.

10. Bản án sơ thẩm số 05/2022/LĐ-ST – TAND huyện Yên Dũng, Bắc Giang, <https://hethongphapluat.com/ban-an-so-05-2022-ld-st-ngay-27-12-2022-cua-tand-huyen-yen-dung-tinh-bac-giang-ve-tranh-chap-ve-quyen-loi-ich-lien-quan-den-viec-lam-tien-luong.html>, 27/04/2025.

*Tài liệu tham khảo bằng tiếng Anh*

11. International Labour Organization, *Q&As on Employment relationship and labour contracts*, 27/04/2025.

12. Legislation.gov.uk, *Employment Rights Act 1996*, 28/04/2025.

*Tài liệu tham khảo bằng tiếng Nhật*

13. 労働契約 (平成十九年法律第百二十八号 – Luật HĐLĐ (luật số 128 năm 2007).

*Tài liệu từ internet*

14.Trịnh Văn Biển, “Phân tích những đặc điểm của hợp đồng lao động hiện nay”, <https://amis.misa.vn/54873/dac-diem-cua-hop-dong-lao-dong/>, 11/05/2025

15. Nguyễn Danh Huế, “Chương trình giao lưu trực tuyến”, Chương trình giao lưu trực tuyến - Laodong.vn, 24/12/2020.

1. **BLLĐ (Luật số 10/2012/QH13), ngày 18/6/2012** [↑](#footnote-ref-1)
2. # “Bản án về tranh chấp tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu số 1020/2023/LĐ-ST”, https://lawnet.vn/judgment/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-tuyen-bo-hop-dong-lao-dong-vo-hieu-so-10202023ldst-332125, 11/05/2025

   [↑](#footnote-ref-2)
3. # “R198 - Employment Relationship Recommendation, 2006 (No. 198)”, <https://normlex.ilo.org/dyn/nrmlx_en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535>, 04/05/2025

   [↑](#footnote-ref-3)
4. **“Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, đòi tiền lương”,** [**https://static3.luatvietnam.vn/uploaded/LawJudgs/docs/2024/03/06/ban-an-03-2024-ld-pt-190511.pdf**](https://static3.luatvietnam.vn/uploaded/LawJudgs/docs/2024/03/06/ban-an-03-2024-ld-pt-190511.pdf)**, 02/05/2025** [↑](#footnote-ref-4)
5. **“Employment Rights Act 1996”,** [**https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230**](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/section/230)**, 02/05/2025** [↑](#footnote-ref-5)
6. **“Phân tích những đặc điểm của hợp đồng lao động hiện nay”,**

   **https://amis.misa.vn/54873/dac-diem-cua-hop-dong-lao-dong/,11/05/2025** [↑](#footnote-ref-6)
7. **“Tiền công và tiền lương khác nhau như thế nào?”,**

   **https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/tien-cong-va-tien-luong-khac-nhau-nhu-the-nao-35593.html,29/04/2025** [↑](#footnote-ref-7)
8. **Nguyễn Danh Huế, “Tọa đàm: "BLLĐ 2019: Hiểu để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ"”,** [**https://laodong.vn/xa-hoi/toa-dam-bo-luat-lao-dong-2019-hieu-de-dam-bao-quyen-loi-cho-nguoi-lao-dong-864994.ldo**](https://laodong.vn/xa-hoi/toa-dam-bo-luat-lao-dong-2019-hieu-de-dam-bao-quyen-loi-cho-nguoi-lao-dong-864994.ldo)**, 27/4/2025** [↑](#footnote-ref-8)
9. **Tô Thị Phương Dung, “Bình luận quy định của BLLĐ năm 2019 về HĐLĐ và hình thức HĐLĐ”, https://luatminhkhue.vn/binh-luan-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-hop-dong-lao-dong-va-hinh-thuc-hop-dong-lao-dong.aspx, 27/04/2025** [↑](#footnote-ref-9)
10. **Đào Mộng Điệp, Đoàn Đức Lương, Nguyễn Duy Phương, Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Hiền Phương, Mai Đăng Lưu, Đỗ Thị Quỳnh Trang, Đoàn Xuân Trường (2021), *BÌNH LUẬN KHOA HỌC MỘT SỐ NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA BLLĐ NĂM 2019*, Nxb. Công an Nhân Dân, https://csdlkhoahoc.hueuni.edu.vn/data/2022/7/Xuat\_in\_BLKH\_2019\_(1).pdf** [↑](#footnote-ref-10)
11. **“Employment contracts”,** [**https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions**](https://www.gov.uk/employment-contracts-and-conditions)**, 02/05/2025** [↑](#footnote-ref-11)
12. **“Employment Rights Act 1996”,** [**https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/introduction**](https://www.legislation.gov.uk/ukpga/1996/18/introduction)**, 02/05/2025** [↑](#footnote-ref-12)
13. **“Phân tích các dấu hiệu nhận biết HĐLĐ”,** [**http://tailieu.quochoi.vn:8080/index.php/tai-lieu/chuyen-de-chuyen-sau/item/3069-phan-tich-cac-d-u-hi-u-nh-n-bi-t-h-p-d-ng-lao-d-ng**](http://tailieu.quochoi.vn:8080/index.php/tai-lieu/chuyen-de-chuyen-sau/item/3069-phan-tich-cac-d-u-hi-u-nh-n-bi-t-h-p-d-ng-lao-d-ng)**, 30/4/2025** [↑](#footnote-ref-13)
14. **Khoản 1, Điều 13 BLLĐ 2019: HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ. 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 HĐLĐ** [↑](#footnote-ref-14)
15. **Điều 14 BLLĐ 2019: 1. HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này  
    HĐLĐ 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 HĐLĐ bằng văn bản 2. Hai bên có thể giao kết HĐLĐ 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** [↑](#footnote-ref-15)
16. **Điều 23 BLLĐ năm 2019: HĐLĐ có hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác** [↑](#footnote-ref-16)
17. **Khoản 6, Điều 34 BLLĐ năm 2019: NLĐ chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết** [↑](#footnote-ref-17)
18. **Khoản 1, Điều 15 BLLĐ năm 2019: Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực** [↑](#footnote-ref-18)
19. **Khoản 2, Điều 16 BLLĐ năm 2019: NLĐ phải cung cấp thông tin trung thực cho NSDLĐ về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu** [↑](#footnote-ref-19)
20. **Quốc hội (2019), *BLLĐ năm 2019*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, https://www.nxbctqg.org.vn/bo-luat-lao-dong.html** [↑](#footnote-ref-20)
21. **Quốc hội (2019), *BLLĐ năm 2019*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, https://www.nxbctqg.org.vn/bo-luat-lao-dong.html** [↑](#footnote-ref-21)
22. **“Bản án về việc tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động số 06/2023/LĐ-PT”,** [**https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-viec-tranh-chap-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-so-062023ldpt-302594**](https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-viec-tranh-chap-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-so-062023ldpt-302594)**, 02/05/2025** [↑](#footnote-ref-22)
23. **Khoản 1, Điều 19 BLLĐ 2012: NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLĐ về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, BHXH, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLĐ yêu cầu.** [↑](#footnote-ref-23)
24. **Điểm d Khoản 1 Điều 169 BLLĐ 2012: Có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp theo quy định tại****Điều 172 của Bộ luật này** [↑](#footnote-ref-24)
25. **Quốc hội (2019), *BLLĐ năm 2019*, Nxb. Chính trị Quốc gia Sự thật, https://www.nxbctqg.org.vn/bo-luat-lao-dong.html** [↑](#footnote-ref-25)
26. # “ESM2055 - Agency and temporary workers: agency legislation - provisions from 6 April 2014: agency legislation - an explanation of “supervision, direction or control as to the manner in which the services are provided”, <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm2055>, 11/05/2025

    [↑](#footnote-ref-26)
27. # “ESM2037 - Agency and temporary workers: agency legislation - provisions from 6 April 2014: supervision, direction or control (as to the manner in which the worker provides the services)”, <https://www.gov.uk/hmrc-internal-manuals/employment-status-manual/esm2037>

    [↑](#footnote-ref-27)
28. # “Control over work”, <https://www.ato.gov.au/businesses-and-organisations/hiring-and-paying-your-workers/employee-or-independent-contractor/difference-between-employees-and-independent-contractors/control-over-work>, 11/05/2025

    [↑](#footnote-ref-28)
29. # “Standard for Determining Joint Employer Status”, <https://www.federalregister.gov/documents/2023/10/27/2023-23573/standard-for-determining-joint-employer-status>, 11/05/2025

    [↑](#footnote-ref-29)
30. # “Bản án 01/2021/LĐ-PT ngày 23/09/2021 về tranh chấp bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động”, <https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-012021ldpt-ngay-23092021-ve-tranh-chap-boi-thuong-thiet-hai-do-tai-nan-lao-dong-213682>, 11/05/2025

    [↑](#footnote-ref-30)
31. # “Bản án về tranh chấp tiền lương, đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động (khi không ký HĐLĐ) số 211/2021/LĐ-PT”, <https://lawnet.vn/judgment/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-tien-luong-don-phuong-cham-dut-hop-dong-lao-dong-khi-khong-ky-hdld-so-21120-261917>, 11/05/2025

    [↑](#footnote-ref-31)