**ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP.HCM**

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA**

****

**BÀI TẬP LỚN MÔN PHÁP LUẬT VIỆT NAM ĐẠI CƯƠNG**

**ĐỀ TÀI:NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**LỚP: CC02 - NHÓM: 12 - HK232**

**GVHD: THS. CAO HỒNG QUÂN**

**SINH VIÊN THỰC HIỆN**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **MSSV** | **HỌ** | **TÊN** | **% ĐIỂM** | **ĐIỂM BTL** | **GHI CHÚ** |
| 1 | 2053405 | Trần Thanh | Sơn | 70% |  |  |
| 2 | 2252721 | Nguyễn Phát | Tài | 100% |  |  |
| 3 | 2252725 | Tô Đặng Đức | Tài | 100% |  |  |
| 4 | 2053415 | Đinh Trực | Tâm | 100% |  |  |
| 5 | 2252742 | Nguyễn Hữu | Thanh | 100% |  | NT |
| 6 | 2053437 | Nguyễn Tiến | Thành | 60% |  |  |
| **Tổng** | |  |  | **100%** |  |  |

**TP.HỒ CHÍ MINH, NĂM 2024**

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

**THỰC HIỆN ĐỀ TÀI CỦA TỪNG THÀNH VIÊN TRONG NHÓM 12**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **MSSV** | **Họ** | **Tên** | **Nhiệm vụ được phân công** | **Ký tên** |
| 1 | 2053405 | Trần Thanh | Sơn | Phần 1.3, 1.4 |  |
| 2 | 2252721 | Nguyễn Phát | Tài | Phần 2.1, 1.3 |  |
| 3 | 2252725 | Tô Đặng Đức | Tài | Phần 2.1, 1.4 |  |
| 4 | 2053415 | Đinh Trực | Tâm | Hình thức, Phần mở đầu, Kết luận, sưu tầm bản án |  |
| 5 | 2252742 | Nguyễn Hữu | Thanh | Phần 2.2, tìm kiếm tài liệu |  |
| 6 | 2053437 | Nguyễn Tiến | Thành | Phần 1.1, 1.2 |  |

**DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **STT** | **Ký hiệu viết tắt** | **Chữ viết đầy đủ** |
| **1** | BLDS | Bộ luật Dân sự |
| **2** | BLLĐ | Bộ luật Lao động |
| **3** | CHLB | Cộng hoà Liên bang |
| **4** | HĐLĐ | Hợp đồng lao động |

**MỤC LỤC**

[PHẦN MỞ ĐẦU 1](#_Toc162944647)

[1. Lý do chọn đề tài 1](#_Toc162944648)

[2. Nhiệm vụ của đề tài 1](#_Toc162944649)

[3. Bố cục tổng quát của đề tài 2](#_Toc162944650)

[PHẦN NỘI DUNG 3](#_Toc162944651)

[CHƯƠNG I. DẤU HIỆU NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG](#_Toc162944652) [THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 3](#_Toc162944653)

[1.1. Khái niệm hợp đồng lao động 3](#_Toc162944654)

[*1.1.1. Bộ luật Lao động năm 2012* 3](#_Toc162944655)

[*1.1.2. Bộ luật Lao động năm 2019* 6](#_Toc162944656)

[1.2. Các dấu hiệu để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 8](#_Toc162944657)

[*1.2.1. Sự thoả thuận của các bên về việc làm* 8](#_Toc162944658)

[*1.2.2. Các yếu tố về tiền lương, trả công* 9](#_Toc162944659)

[*1.2.3. Các yếu tố về giám sát, quản lý, điều hành* 10](#_Toc162944660)

[1.3. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 12](#_Toc162944661)

[*1.3.1. Các nguyên tắc giao kết* 12](#_Toc162944662)

[*1.3.2. Những ưu và nhược điểm trong thực tế dựa trên các nguyên tắc khi giao kết hợp đồng* 15](#_Toc162944663)

[1.4. Vấn đề thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động 16](#_Toc162944664)

[*1.4.1. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019* 16](#_Toc162944665)

[*1.4.2. Một số văn bản có liên quan về quy định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động* 18](#_Toc162944666)

[*1.4.3. Một số vấn đề vi phạm thẩm quyền kết giao hợp đồng lao động* 18](#_Toc162944667)

[CHƯƠNG II. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG](#_Toc162944668) [TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT 20](#_Toc162944669)

[2.1. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp 20](#_Toc162944670)

[*2.1.1. Vấn đề pháp lý trong tranh chấp trên* 20](#_Toc162944671)

[*2.1.2. Mối quan hệ giữa ông H và Công ty là quan hệ lao động hay quan hệ dân sự hay quan hệ khác? Giữa ông H và bà H có phải quan hệ lao động không? Ai là người sử dụng lao động trong trường hợp này?* 22](#_Toc162944672)

[*2.1.3. Phân tích, chứng minh các dấu hiệu nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 ở tranh chấp trên* 24](#_Toc162944673)

[2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành 28](#_Toc162944674)

[2.3. Sưu tầm bản án 32](#_Toc162944675)

[PHẦN KẾT LUẬN 34](#_Toc162944676)

[TÀI LIỆU THAM KHẢO 35](#_Toc162944677)

# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Lý do chọn đề tài

Hợp đồng lao động là một văn bản quan trọng, có ý nghĩa to lớn đối với cả người lao động và người sử dụng lao động. HĐLĐ chính là công cụ quan trọng nhất, giúp xác định rõ ràng và tường minh nhất các quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động, góp phần đảm bảo sự ổn định và công bằng cho cả hai bên. Tuy nhiên, trên thực tế, việc nhận diện HĐLĐ còn gặp nhiều bất cập. Trong một số trường hợp, HĐLĐ không được lập thành văn bản, hoặc nội dung hợp đồng không đầy đủ, dẫn đến tranh chấp lao động và gây ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động.

Con người đang tồn tại trong một xã hội công bằng, văn minh và chính vì vậy, việc cần phải hiểu rõ những gì liên quan đến quyền lợi của chính bản thân mỗi người là thật sự cấp thiết. Việc nghiên cứu và phân tích HĐLĐ, về lý luận, sẽ góp phần làm rõ các khái niệm, dấu hiệu nhận diện HĐLĐ theo một quy chuẩn chung nhất dựa trên Bộ luật Lao động năm 2019. Từ đó, khả năng hiểu biết và áp dụng pháp luật vào thực tiễn cuộc sống sẽ trở nên chính xác, minh bạch và hiệu quả hơn. Đối với ý nghĩa thực tiễn, việc hiểu biết luật góp phần hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động các phương pháp và cách thức để lập, ký kết và thực hiện HĐLĐ theo đúng quy định của pháp luật, góp phần hạn chế các tranh chấp lao động xảy ra đồng thời bảo vệ quyền lợi và sự công bằng của cả 2 bên trong mối quan hệ lao động.

Bài tiểu luận dưới đây thuộc đề tài về lĩnh vực pháp luật lao động. Từ việc nghiên cứu và phân tích các khái niệm về HĐLĐ, nhóm tác giả cũng đồng thời liên hệ đến thực tiễn thông qua việc phân tích nội dung, đưa ra các quan điểm về tranh chấp đồng thời nêu lên những bất cập và kiến nghị cho việc hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành trên một Bản án thực tế. Qua việc phân tích Bản án thực tế này, nhóm tác giả mong muốn được đóng góp một phần nhỏ vào việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về lao động, nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động về tầm quan trọng của HĐLĐ và bảo vệ quyền lợi của người lao động và thúc đẩy sự phát triển của xã hội.

Vậy nên, nhóm tác giả thực hiện nghiên cứu đề tài “Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao Động năm 2019” cho Bài tập lớn trong chương trình học môn Pháp luật Việt Nam Đại cương trong học kỳ này.

## 2. Nhiệm vụ của đề tài

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

*Hai là,* từ những quy định của pháp luật lao động hiện hành, nhóm tác giả trình bày, phân tích và làm rõ các dấu hiệu nhận diện HĐLĐ.

*Ba là,* nghiên cứu thực tiễn xét xử về tranh chấp HĐLĐ trong một số bản án, từ đó nhận thấy những bất cập còn tồn đọng để đưa ra các kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật về vấn đề nhận diện HĐLĐ.

## 3. Bố cục tổng quát của đề tài

Nhóm tác giả quyết định phân bổ bố cục tổng quát cho đề tài nghiên cứu theo 2 chương. Nội dung chi tiết và nhiệm vụ của từng chương được khái quát như sau:

Chương I với chủ đề “Dấu hiệu nhận diện hợp đồng lao động theo BLLĐ năm 2019”. Chương I bao gồm việc phân tích khái niệm HĐLĐ, các dấu hiệu để nhận diện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019, các nguyên tắc giao kết HĐLĐ và vấn đề thẩm quyền giao kết HĐLĐ.

Chương II với chủ đề “Nhận diện hợp đồng lao động – Từ thực tiễn đến kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật”. Chương II tập trung phân tích và nghiên cứu một Bản án thực tế về đề tài HĐLĐ. Từ đó, nhóm tác giả đưa ra quan điểm nghiên cứu về tranh chấp, trình bày những bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành. Cuối cùng, nhóm tác giả tiến hành sưu tầm và tóm tắt nội dung thêm một trường hợp Bản án có tranh chấp về sự tồn tại của HĐLĐ.

# PHẦN NỘI DUNG

# CHƯƠNG I. DẤU HIỆU NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

# THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019

## 1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

### *1.1.1. Bộ luật Lao động năm 2012*

*1.1.1.1. Khái niệm*

Trong lĩnh vực luật lao động, hợp đồng lao động là một chủng loại hợp đồng đóng vai trò trung tâm. Hợp đồng lao động là nơi tập trung các yếu tố quan trọng của Luật Lao động bởi lẽ nó là nơi hội tụ của các vấn đề về mối quan hệ lao động giữa các bên.

Theo Điều 15 Bộ luật Lao động 2012, “Hợp đồng lao động là sự thoả 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”[[1]](#footnote-1).

Hợp đồng lao động không chỉ là một loại hợp đồng mà còn là một mối quan hệ phức tạp giữa hai bên liên quan đến nhiều vấn đề khác nhau. Tuy nhiên, đối tượng quan trọng nhất cần chú ý trong hợp đồng lao động là “việc làm có trả công”. Điều này cho thấy hai bên tham gia hợp đồng lao động không tập trung vào một đối tượng vật chất cụ thể nào như trong quan hệ khoán việc do Bộ luật Dân sự điều chỉnh.

“Khi tham gia vào quan hệ hợp đồng lao động, điều mà hai bên quan tâm chính là: việc giao và nhận công việc cũng như việc thực hiện công việc đó. Đồng thời, họ cũng quan tâm đến khoản thù lao liên quan đến quá trình thực hiện công việc. Trong quan hệ hợp đồng lao động, nhiều khi hai bên không đề cập đến sản phẩm” [[2]](#footnote-2).

Bên cạnh cam kết với nhau về công việc, các bên còn xác định các điều kiện lao động. Điều kiện lao động có thể được hiểu một cách đơn giản là tất cả những điều kiện và yếu tố vật chất, tinh thần ảnh hưởng đến quá trình làm việc của người lao động. Những điều kiện lao động có thể nhìn thấy, có thể đánh giá bao gồm: thời gian làm việc để tiến hành công việc của người lao động; thời gian nghỉ ngơi của người lao động; phương tiện, dụng cụ phục vụ cho công việc; không gian làm việc; địa điểm làm việc; mức độ thuận lợi của nơi làm việc.

*1.1.1.2. Ưu điểm, nhược điểm của hợp đồng lao động theo BLLĐ năm 2012*

Đối với BLLĐ năm 2012, nhóm tác giả đưa ra một số nội dung nhận xét về ưu điểm như sau:

Một là, về quy định chung. Bộ luật Lao động năm 2012 đã bổ sung 01 Điều về giải thích từ ngữ, trong đó quy định rõ một số khái niệm như: “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” Khoản 6, Điều 3) [[3]](#footnote-3) và các khái niệm khác như tổ chức đại diện người sử dụng lao động, cưỡng bức lao động…Bên cạnh đó, Bộ luật lao động còn quy định cụ thể về quyền đóng cửa tạm thời doanh nghiệp, quyền gia nhập hoạt động trong Hội nghề nghiệp của người sử dụng lao động, về trách nhiệm đối thoại của người sử dụng lao động với tập thể lao động, về chính sách của nhà nước về lao động, bao gồm cả quản lý nguồn nhân lực, dạy nghề, thị trường lao động, quan hệ lao động và đặc biệt là có quy định về nghĩa vụ thực hiện quy chế dân chủ tại cơ sở của người sử dụng lao động (Điểm b, Khoản 2, Điều 6) [[4]](#footnote-4).

Hai là, về tiền lương. Bộ luật Lao động bổ sung quy định so với các quy định trước đó về việc thành lập Hội đồng tiền lương quốc gia, trong đó có sự tham gia của tổ chức đại diện người sử dụng lao động ở trung ương, là cơ quan tư vấn cho Chính phủ để nghiên cứu, khuyến nghị Chính phủ trong việc điều chỉnh, công bố mức lương tối thiểu nhằm bảo vệ lợi ích chính đáng của người lao động trong điều kiện diễn biến giá cả phức tạp của kinh tế thị trường, giúp cho người lao động có khả năng phục hồi sức lao động nhằm bảo vệ người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những ưu điểm nêu trên, BLLĐ năm 2012 vẫn tồn đọng một số khuyết điểm theo nhóm tác giả như sau:

Thứ nhất, về vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động. Vấn đề HĐLĐ hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc theo quy định tại khoản 2 Điều 22 BLLĐ năm 2012[[5]](#footnote-5), hiện đang có nhiều cách hiểu khác nhau. Có ý kiến cho rằng, khi HĐLĐ hết hạn mà người lao động vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ xác định thời hạn 24 tháng. Ý kiến khác cho rằng, phải sau 30 ngày khi HĐLĐ hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc mà không ký kết HĐLĐ mới thì khi đó hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 22 trở thành HĐLĐ xác định thời hạn 24 tháng. Theo nhóm tác giả, đây là vấn đề cần được những nhà làm luật quy định rõ hơn khi sửa đổi, bổ sung BLLĐ thời gian tới.

Thứ hai, vấn đề liên quan đến những quy định chung. Việc ngược đãi người lao động: Theo quy định tại khoản 2 Điều 8; điểm c khoản 1 Điều 37; khoản 1 Điều 183)[[6]](#footnote-6); Quấy rối tình dục tại nơi làm việc, theo quy định tại khoản 2 Điều 8; điểm c khoản 1 Điều 37; khoản 1 Điều 183 của BLLĐ năm 2012. Dù tại điểm a khoản 13 Điều 6 Thông tư 19/2014/TT-BLĐTBXH[[7]](#footnote-7) ngày 15/8/2014 của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, hướng dẫn thi hành một số điều của Nghị định số 27/2014/NĐ-CP ngày 07/04/2014[[8]](#footnote-8) của Chính phủ quy định chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động về lao động là người giúp việc gia đình. Theo đó, “Hành vi nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động và các thành viên trong hộ gia đình, như: ngược đãi, xúc phạm danh dự, nhân phẩm, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động; phạt tiền, cắt lương người lao động; giao việc cho người lao động không theo hợp đồng lao động; giữ bản chính giấy tờ tùy thân của người lao động; tiết lộ thông tin cá nhân ảnh hưởng xấu đến người lao động; tự ý lục soát, sử dụng đồ dùng cá nhân của người lao động và các hành vi khác do hai bên thỏa thuận;”.

Thứ ba, về tên gọi. BLLĐ năm 2012 quy định HĐLĐ phải mang tên “Hợp đồng lao động”. Điều này dẫn đến tình trạng HĐLĐ đúng về nội dung nhưng sai tên sẽ không mang lại giá trị pháp lý. Trên thực tế, có nhiều doanh nghiệp xảy ra tình trạng ký hợp đồng dịch vụ, hợp đồng chuyên gia, hợp đồng tư vấn kỹ thuật, hợp đồng đại lý hoặc hợp đồng đào tạo, học việc thay cho việc ký kết HĐLĐ. Có thể kể đến các trường hợp như một số doanh nghiệp ký hợp đồng dịch vụ thay cho HĐLĐ để luồn lách, không hoàn thành nghĩa vụ thanh toán bảo hiểm xã hội. Một số các doanh nghiệp trong lĩnh vực xây dựng lại có trường hợp hợp đồng thầu lao động được thay cho hợp đồng cho thuê lại lao động nên đã không đảm bảo quyền lợi cho người lao động[[9]](#footnote-9).

### *1.1.2. Bộ luật Lao động năm 2019*

Hợp đồng lao động là văn bản pháp lý ghi nhận sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về các điều khoản và điều kiện làm việc. Hợp đồng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của cả hai bên.

Theo khoản 1 Điều 13 Mục 1 của BLLĐ năm 2019 nêu rằng: “Hợp đồng lao động là sự thoả thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.”[[10]](#footnote-10) Điểm mới nổi bật trong quy định tại Điều 13 BLLĐ năm 2019 chính là việc bổ sung đoạn 2 tại khoản 1, quy định về các dấu hiệu để nhận biết quan hệ lao động làm công: “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”[[11]](#footnote-11). Theo đó, các dấu hiệu đặc trưng của quan hệ lao động làm công được liệt kê cụ thể gồm: việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động.

Đồng thời, khoản 2 Điều 13 Mục 1 của BLLĐ năm 2019 quy định như sau: “Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động.”[[12]](#footnote-12) Quy định này yêu cầu việc ký kết HĐLĐ trước khi người lao động bắt đầu công việc, đưa ra một cơ chế pháp lý để xác định rõ quyền và nghĩa vụ của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Về định nghĩa hợp đồng lao động của Đức cũng có điểm tương đồng. Cụ thể là theo Điều 611a Bộ luật dân sự Đức (BGB) “Hợp đồng lao động là thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, trong đó người lao động cam kết thực hiện công việc cho người sử dụng lao động và nhận thù lao cho công việc đó” [[13]](#footnote-13).

Về hình thức, BLLĐ năm 2019 đã ghi nhận một phương thức giao kết HĐLĐ mới tại khoản 1 Điều 14 Mục 1: “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”[[14]](#footnote-14). Theo đó, HĐLĐ có thể được tạo ra, được gửi đi, được nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử. BLLĐ năm 2019 đã thu hẹp lại phạm của các loại hợp đồng lao được giao kết bằng lời nói, cụ thể theo khoản 2 Điều 14 Mục 1: “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 Mục 1, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.”[[15]](#footnote-15). Trừ các công việc theo mùa vụ hoặc công việc nhất định nào có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể uỷ quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này thì hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản.

Ngoài ra, BLLĐ năm 2019 đã giải quyết được bất cập “tên gọi” của BLLĐ năm 2012. Cụ thể là Theo Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2012, hợp đồng lao động phải được lập thành văn bản và có tên gọi là "Hợp đồng lao động". Tuy nhiên, Điều 15 lại quy định một số trường hợp hợp đồng lao động có thể không cần lập thành văn bản, mà chỉ cần thỏa thuận bằng miệng. Điều này dẫn đến một số bất cập trong thực tiễn về mâu thuẫn pháp lý và khó khăn trong việc chứng minh sự tồn tại của HĐLĐ. Bộ luật Lao động năm 2019 đã khắc phục những bất cập này bằng cách quy định rõ ràng hơn về tên gọi và hình thức của hợp đồng lao động ở Điều 13 “Hợp đồng lao động phải được lập thành văn bản, trừ trường hợp người lao động làm việc theo hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng” và Điều 14 “Hợp đồng lao động có thể có các tên gọi khác nhau, nhưng phải thể hiện đầy đủ nội dung theo quy định của Bộ luật này”.

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều cải thiện so với Bộ luật Lao động năm 2012, nhằm bảo vệ tốt hơn quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

## 1.2. Các dấu hiệu để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019

### *1.2.1. Sự thoả thuận của các bên về việc làm*

Trước tiên, để có thể hiểu rõ hơn về các yếu tố nhận diện HĐLĐ, các bên phải hiểu rõ hơn về cụm từ “việc làm”. Tổ chức Lao động Quốc tế đã định nghĩa việc làm những hoạt động lao động được trả công bằng tiền và bằng hiện vật. Nhóm tác giả thấy được định nghĩa của Tổ chức rất rõ ràng, dễ hiểu. Vậy “việc làm” theo khoản 1 Điều 9 BLLĐ năm 2019 nêu “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà pháp luật không cấm.”[[16]](#footnote-16) Có thể hiểu rằng việc làm thể hiện được mối liên hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động trong HĐLĐ khi giao kết, bởi thực chất hàng hoá mà người sử dụng lao động muốn mua chính là sức lao động của con người nhằm tạo ra các giá trị, sản phẩm mà người sử dụng lao động mong muốn. Vì thế có thể xem “việc làm” chính là đối tượng của HĐLĐ. Có thể so sánh với đối tượng trong hợp đồng thuê khoán việc chính là kết quả của công việc mà bên thuê khoán đã giao và bên nhận khoán phải hoàn thành đúng kết quả như mong muốn của bên thuê khoán, vì bản chất của thuê khoán chính là nhờ người khác làm công việc đó giúp mình nhằm đạt kết quả mình mong muốn.

HĐLĐ là một loại hợp đồng về mối quan hệ giữa hai bên về nhiều vấn đề khác nhau. Nhưng đối tượng của hợp đồng lao động là quan trọng nhất cần lưu tâm. “Đối tượng của hợp đồng lao động là “việc làm có trả công” đã thể hiện rằng hai bên tham gia quan hệ hợp đồng lao động không quan tâm trực tiếp tới một đối tượng vật chất cụ thể nào như trong quan hệ khoán việc do Bộ luật Dân sự điều chỉnh”[[17]](#footnote-17). Vì thế, việc đảm bảo được tính hợp lệ của HĐLĐ thì người lao động và người sử dụng lao động phải đảm bảo được việc làm là một trong những yếu tố được thỏa thuận rõ ràng. Khi đó, việc thỏa thuận trở thành vấn đề nên được lưu ý khi giao kết HĐLĐ.

Việc thể hiện được thoả thuận đạt được sự đồng thuận của hai bên giao kết phải được nêu rõ thông qua những điều khoản, nội dung ghi bên trong HĐLĐ. Bởi khi cần thiết, việc xác định đối tượng của HĐLĐ là “việc làm” sẽ được xem xét qua thông qua nội dung bên trong HĐLĐ. Tuy nhiên, đối với các loại hợp đồng khác như gia công, dịch vụ, giao khoán, việc thể hiện thỏa thuận ra bên ngoài thường phụ thuộc vào các yêu cầu cụ thể của pháp luật hoặc các quy định hợp đồng cụ thể.

### *1.2.2. Các yếu tố về tiền lương, trả công*

Yếu tố thứ hai nhằm để xác định HĐLĐ chính là về nội dung tiền lương, trả công được giao kết bên trong HĐLĐ. “HĐLĐ là cơ sở để giải quyết các chế độ liên quan đến người lao động, đặc biệt là chế độ bảo hiểm xã hội, bởi vì các yếu tố về tiền lương thể hiện trong hợp đồng lao động là điều kiện quan trọng để xác định mức đóng bảo hiểm xã hội của người lao động và được sử dụng như là cơ sở căn bản để tính toán mức đóng và mức hưởng các chế độ bảo hiểm xã hội của người lao động.”[[18]](#footnote-18)

Theo khoản 1 Điều 90 BLLĐ năm 2019 nêu “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.”[[19]](#footnote-19) Có quan điểm cho rằng tiền lương là biểu hiện bằng tiền của giá trị sức lao động, là giá cả sức lao động, được hình thành thông qua sự thoả thuận của các bên[[20]](#footnote-20). Tiền lương phải tuân thủ các quy luật khách quan của nền kinh tế thị trường và pháp luật của Nhà nước để đảm bảo cuộc sống cho bản thân và gia đình người lao động. Và nhóm tác giả đồng tình với quan điểm này. Nhóm tác giả hoàn toàn đồng tình với quan điểm rằng tiền lương không chỉ đơn thuần là một khoản thanh toán trong hợp đồng lao động mà còn là biểu hiện của giá trị sức lao động, là một phần không thể thiếu trong việc bảo đảm cuộc sống cho bản thân và gia đình của người lao động. Tiền lương không chỉ đơn giản là số tiền mà người lao động nhận được, mà còn là kết quả của sự đánh giá công bằng về giá trị lao động của họ và sự thỏa thuận giữa các bên.

Có thể nhận thấy rằng tiền lương là một yếu tố thiết yếu, quan trọng, vì thế khi thay đổi BLLĐ năm 2012, theo khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019 thì “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.”, có thể thấy được sự thay đổi ở yếu tố tiền lương, đối với Điều 15 BLLĐ năm 2012, chỉ có “trả lương” nhưng đối với BLLĐ năm 2019, còn kèm theo thuật ngữ “trả công, tiền lương”. Việc cải tiến có kèm thêm chữ “trả công” đã mang lại những quyền lợi nhất định cho người lao động. Thuật ngữ “trả công” theo nhóm tác giả có thể hiểu rằng là bao gồm việc trả lương và các đãi ngộ tương xứng cho người lao động. Việc này giúp đảm bảo được khi các khoản tiền thưởng, tiền phụ cấp, tiền bảo hiểm, tiền trợ cấp, và bất kỳ khoản tiền nào khác mà người lao động có thể nhận được từ công việc của mình. Trả công bao gồm tất cả các khoản thanh toán liên quan đến công việc, không chỉ giới hạn ở tiền lương… Đồng thời, trả công cũng sẽ đảm bảo được quyền lợi cho người lao động khi phải tăng ca và nhận được mức tiền lương tương xứng. Tóm lại, việc thay đổi này mang lại những lợi ích nhất định cho phía người lao động có thể thấy ở việc mở rộng phạm vi thanh toán, tăng tính công bằng và minh bạch, đáp ứng nhu cầu thực tiễn.

### *1.2.3. Các yếu tố về giám sát, quản lý, điều hành*

Và yếu tố thứ ba nhằm để xác định HĐLĐ chính là về sự giám sát, quản lý và điều hành. Ở đây, giám sát được định nghĩa theo từ điển Tiếng Việt là “theo dõi và kiểm tra việc thực hiện những điều đã quy định”[[21]](#footnote-21). Giám sát có mặt trong mọi khía cạnh của cuộc sống, từ việc giám sát quá trình học tập, giám sát cuộc thi cử, giám sát việc nấu ăn… Ở đó, giám sát thể hiện một vai trò khá rõ ràng, là quan sát và đảm bảo một quá trình nào đó không bị lệch hướng đi hay sai phạm những điều đã thỏa thuận, nhằm kết quả cuối cùng sẽ đạt được như mong muốn. Đối với quản lý, từ điển Tiếng Việt cũng nêu rằng quản lý là “tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định”[[22]](#footnote-22). Quản lý là một việc được tiến hành khi và chỉ khi có một hoạt động nào đó cần được phân công, chỉ dẫn, và cần được hỗ trợ khi cần thiết. Một người quản lý có thể xem như đầu ngọn của một nhóm, một tập thể khi làm một công việc, một hoạt động hay sự kiện gì đó. Việc quản lý đã trở nên phổ biến trong ngày nay vì các công việc, sự kiện ngày càng phức tạp, nên việc có một người chỉ dẫn và hỗ trợ khi cần thiết là một yếu tố quan trọng. Bên cạnh đó, điều hành cũng không kém phần quan trọng, điều hành là “hướng dẫn cho mọi hoạt động chung diễn ra theo một đường lối, chủ trương nhất định”[[23]](#footnote-23) được định nghĩa trong từ điển Tiếng Việt. Việc điều hành có thể hiểu ở một mức độ cao hơn việc quản lý, nó bao gồm luôn cả nghĩa của quản lý. Vì ở đây, điều hành là hành động giúp cho các cá thể trong một tổ chức, một nhóm có những hành vi đúng đắn so với yêu cầu của công việc, tránh tình trạng một con sâu làm rầu nồi canh. Bên cạnh đó, điều hành còn thể hiện được bản chất của một người đứng đầu, bởi vì khi có năng lực, mới có thể điều chỉnh và xem xét các hành vi của mọi người trong nhóm.

Nhóm tác giả tìm hiểu được rằng theo từ điển luật học, quản lý được hiểu theo nghĩa “điều khiển, chỉ đạo hoạt động chung của con người, phối hợp các hoạt động riêng lẻ của từng cá nhân tạo thành hoạt động chung thống nhất của tập thể hướng tới mục tiêu đã định trước”[[24]](#footnote-24). Có thể thấy được, quản lý, giám sát, điều hành có hai phương diện để hiểu. Về phương diện thứ nhất, hiểu theo ngữ nghĩa như chúng ta đã phân tích ở trên. Ở phương diện thứ hai, là một mối quan hệ xã hội. Có quan điểm nêu rằng mối quan hệ đó là mối quan hệ giữa một bên là chủ thể thực hiện hoạt động quản lý với một bên là đối tượng quản lý phát sinh trong quá trình thực hiện các hoạt động chung, cụ thể, người sử dụng lao động, bằng quyền năng của mình được pháp luật cho phép, thực hiện các hoạt động tuyển lao động, bố trí, điều hành lao động theo nhu cầu sản xuất, công tác; khen thưởng và xử lý vi phạm đối với người lao động trong đơn vị, nhằm tạo ra trật tự, nền nếp trong lao động để tăng cao nâng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Biện pháp quản lý lao động được áp dụng linh hoạt, tùy thuộc vào người sử dụng lao động trong những điều kiện lao động cụ thể trên cơ sở quy định của pháp luật[[25]](#footnote-25). Nhóm tác giả đồng tình với quan điểm này. Bởi vì, thực chất người lao động khi giao kết HĐLĐ với người sử dụng lao động, là họ đang bán đi sức lao động của mình. Sức lao động là một hàng hoá đặc biệt, khi sử dụng nó có thể tạo ra một giá trị mới gọi là giá trị thặng dư. Việc bán đi hàng hoá cần phải có một bên xem xét và quản lý, nhằm để hàng hoá đó được sản xuất đúng cách, đảm bảo được năng suất và hiệu quả. Vì thế quản lý, giám sát, điều hành là một yếu tố thể hiện được một bên tiếp nhận hàng hoá đặc biệt là sức lao động, một bên là người bán đi sức lao động. Bên cạnh đó, trong quá trình giám sát, nếu như người lao động thể hiện được sức lao động đặc biệt, sẽ được người sử dụng lao động khen thưởng, điều này làm góp phần tăng năng suất lao động và cường độ lao động. Việc này sẽ giúp cho kết quả của lao động đạt được dễ dàng và tốt hơn yêu cầu cơ bản.

Sự quản lý của người sử dụng lao động có hai hình thức: trực tiếp và gián tiếp. Đối với các trường hợp người sử dụng lao động là người có chức vụ cao khi giao kết hợp đồng với người lao động, thông thường họ sẽ uỷ quyền giám sát cho một người cấp dưới hoặc đặt camera giám sát để điều hành người lao động, đây là hình thức gián tiếp. Đối với hình thức trực tiếp, là người giao kết trong HĐLĐ, người sử dụng lao động trực tiếp quản lý và giám sát người lao động trong quá trình làm việc. Tuy ở hình thức nào, việc quản lý, giám sát vẫn thể hiện được bản chất của một HĐLĐ.

So sánh với một trong các hợp đồng phổ biến ở Việt Nam là hợp đồng dịch vụ, thì về vấn đề pháp lý trong việc giám sát, có thể biết được là “Không có sự ràng buộc về pháp lý giữa bên yêu cầu dịch vụ và bên cung cấp dịch vụ, kết quả hướng tới của hợp đồng dịch vụ chỉ là kết quả công việc” [[26]](#footnote-26). Ở đây, việc có thể đảm bảo được kết quả của công việc là điều mà hợp đồng dịch vụ hướng đến, trong khi đó, điều mà HĐLĐ hướng đến là quá trình làm việc và kết quả. Điều đó cho thấy được đối với HĐLĐ, việc quản lý và giám sát là điều cần thiết cho mục đích xem xét quá trình. Đồng thời, cũng phân biệt rõ với loại hợp đồng dân sự khác như hợp đồng dịch vụ ở yếu tố quản lý, giám sát và điều hành.

## 1.3. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

### *1.3.1. Các nguyên tắc giao kết*

Căn cứ tại Điều 15 Mục 1 của BLLĐ năm 2019, nhóm tác giả cho rằng có hai nguyên tắc giao kết HĐLĐ như sau:

*Một là*, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

Tự nguyện có nghĩa là: “tự mình muốn làm, không phải bị thúc ép, bắt buộc”[[27]](#footnote-27). Bản chất tự nguyện của các bên có nghĩa là quan hệ lao động dựa trên sự đồng ý tự nguyện của cả người lao động và người sử dụng lao động. Điều này có nghĩa là cả hai bên đã đồng ý tham gia trên tinh thần tự nguyện vào mối quan hệ lao động dựa trên ý muốn của chính họ chứ không bên nào ép buộc bên nào giao kết HĐLĐ.

Quan hệ lao động mang tính bình đẳng. Nguyên tắc bình đẳng xác định địa vị pháp lý của người sử dụng lao động và người lao động khi giao kết HĐLĐ. Vì vậy, khi giao kết HĐLĐ, người lao động và người sử dụng lao động có quyền và nghĩa vụ ngang nhau trong việc đề xuất các yêu cầu và thỏa thuận các điều kiện để giao kết HĐLĐ. Nó không chỉ được quy định trong việc đồng ý ký kết HĐLĐ mà còn được ghi trong HĐLĐ. Bất kỳ hành vi nào dẫn đến sự bất bình đẳng giữa các bên đều bị coi là vi phạm nguyên tắc tự nguyện và có thể sử dụng để đánh giá sự hợp tác giữa các bên.

Thiện chí, hợp tác và trung thực chính là yếu tố quyết định việc người sử dụng lao động và người lao động xích lại với nhau, cùng nhau đồng thuận để thiết lập và duy trì mối quan hệ lao động bằng cách giao kết và thực hiện HĐLĐ. Thiện chí thể hiện cách hai bên đối xử với nhau một cách chân thành, tích cực, không có ý định gian lận. “Các bên phải thể hiện sự thiện chí từ đầu không chỉ về việc tham gia mà phải sẵn sàng thực thi các thoả thuận hợp pháp đã đạt được trong quá trình thương lượng.”[[28]](#footnote-28) Hợp tác thể hiện ở cách hai bên phối hợp với nhau, thảo luận cùng nhau để đưa ra ý kiến, giải quyết vấn đề. Và sự trung thực thể hiện sự tin tưởng và thái độ thẳng thắn và không gian dối trong cả hành vi và lời nói.

Trong quan hệ lao động cần tuân thủ nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Về nguyên tắc tự nguyện, đây là nguyên tắc cơ bản khi ký kết mọi loại hợp đồng, trong đó có HĐLĐ. Nguyên tắc này có nghĩa là khi giao kết HĐLĐ, người lao động và người sử dụng lao động hoàn toàn dựa trên ý chí tự do, những quyết định dựa trên ý muốn và mong muốn của bản thân, không bị đe dọa, ép buộc hay cưỡng bức từ bên ngoài buộc phải thực hiện hành vi giao kết HĐLĐ hay thỏa thuận những điều khoản trái với ý chí tự nguyện của họ. Việc đảm bảo sự tự nguyện đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi, tôn trọng quyền riêng tư. Về nguyên tắc bình đẳng, “bất cứ hành vi nào tạo nên sự bất bình đẳng giữa các bên cũng bị coi là trái nguyên tắc tự nguyện và có thể xem là một tiêu chí xác định tính vô hiệu của HĐLĐ.”[[29]](#footnote-29) Thực hiện nguyên tắc này cũng góp phần ngăn chặn người sử dụng lao động lạm dụng quyền lực, áp đặt người khác theo ý của mình khi giao kết HĐLĐ. Nếu trong quá trình thực hiện HĐLĐ các bên mất thiện chí và không còn mong muốn làm việc cùng nhau thì quan hệ lao động chấm dứt và tan vỡ.

*Hai là*, tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

“Tự do”[[30]](#footnote-30) [theo phạm trù triết học chỉ khả năng biểu hiện ý chí, làm theo ý muốn của mình trên cơ sở nhận thức được quy luật phát triển của tự nhiên và xã hội](http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/T%E1%BB%B1_do). Khi giao kết HĐLĐ, mọi người đều có quyền tự do thỏa thuận các điều khoản của HĐLĐ. Tuy nhiên, sự tự do ở đây vẫn bị ràng buộc trong khuôn khổ.

Trong Điều 15 Mục 1 của 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”[[31]](#footnote-31). Quy định này cho thấy quyền tự do hợp đồng không chỉ bị giới hạn bởi các quy định của các văn bản pháp luật mà còn có thể bị giới hạn bởi các văn bản dưới luật và thoả ước lao động tập thể, quy phạm xã hội. Ví dụ: nếu mức lương tối thiểu theo quy định mà công ty A thỏa ước là 1.000.000 đồng/tháng, trong khi mức lương tối thiểu chung do Nhà nước quy định chỉ là 500.000 đồng/tháng thì mức lương thấp nhất của người lao động khi giao kết HĐLĐ với công ty A sẽ là 1.000.000 đồng/tháng.

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”[[32]](#footnote-32). Vì vậy, các quyền con người, quyền công dân (bao gồm cả quyền tự do giao kết hợp đồng) sẽ bị hạn chế theo quy định của văn bản luật. Điều này có nghĩa là tự do giao kết HĐLĐ nhưng nội dung của các thoả thuận đó phải tuân theo những quy định mà pháp luật đề ra. Ngoài ra, nội dung HĐLĐ được ký kết giữa các bên không được vi phạm bất kỳ những điều cấm nào của pháp luật hoặc thấp hơn những tiêu chuẩn tối thiểu mà pháp luật quy định.

Phải tuân thủ nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ để bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động và người lao động trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng cũng như không ảnh hưởng đến lợi ích của cá nhân, tổ chức khác có liên quan và lợi ích chung của xã hội và bảo vệ cho lợi ích chung của xã hội. Tranh chấp sẽ dễ phát sinh hơn nếu nội dung HĐLĐ vi phạm pháp luật lao động, vi phạm thỏa ước lao động tập thể, quy phạm xã hội.

Vậy khi ký kết HĐLĐ, theo BLLĐ năm 2019, quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động là bắt buộc phải tuân theo các điều kiện bắt buộc sau:

*Thứ nhất*, theo Điều 15 Mục 1 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ phải được thành lập dựa trên ý chí “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực”[[33]](#footnote-33), và mỗi cá nhân, doanh nghiệp được “tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái quy định pháp luật, thoả ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.”[[34]](#footnote-34)

*Thứ hai*, đối với Điều 16 Mục 1 BLLĐ năm 2019, cả người lao động lẫn người sử dụng lao động đều có nghĩa vụ cung cấp thông tin cần thiết cho nhau nhằm đảm bảo không có thiếu sót thông tin hay bất trắc về hợp đồng sau khi đã đôi bên đã giao kết.

*Thứ ba*, theo điểm b khoản 4 Điều 18 Mục 1 của BLLĐ năm 2019, hợp đồng phải được trực tiếp giao kết trước khi vào làm việc, trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi, thì việc giao kết phải thông qua người đại diện theo pháp luật của người đó.

### *1.3.2. Những ưu và nhược điểm trong thực tế dựa trên các nguyên tắc khi giao kết hợp đồng*

*1.3.2.1. Những ưu điểm trong thực tế dựa trên nguyên tắc khi giao kết hợp đồng*

*Thứ nhất*, minh bạch và rõ ràng. Các nguyên tắc giao kết HĐLĐ nhấn mạnh việc cung cấp thông tin chính xác, đầy đủ và rõ ràng. Điều này giúp tăng tính minh bạch và rõ ràng trong quan hệ lao động, giúp các bên hiểu rõ hơn trách nhiệm cũng như quyền lợi mà mình nhận được. Đối với người sử dụng lao động, việc chọn được một ứng viên phù hợp là điều ưu tiên quan trọng hàng đầu, vì “ngoài các yếu tố về sự cẩn trọng và trung thành, người lao động phải thực sự làm được việc và mang lại nhiều đóng góp cho người sử dụng lao động. Để đảm bảo người sử dụng lao động tối đa hoá lợi ích và tối thiểu hoá rủi ro của mình trong việc tuyển dụng những người lao động tiềm năng, thông tin về người lao động là yếu tố tối cần thiết.”[[35]](#footnote-35)

*Thứ hai*, bảo vệ quyền lợi của hai bên tham gia HĐLĐ. Nguyên tắc giao kết HĐLĐ nhằm bảo vệ quyền lợi của cả người lao động cũng như người sử dụng lao động. Qua việc xác định và nắm rõ các điều khoản, quyền lợi trong HĐLĐ, giúp đảm bảo cả hai bên được đối xử một cách công bằng và tránh những tranh chấp có thể xảy ra.

*Thứ ba*, cơ sở pháp lý rõ ràng. Việc áp dụng các nguyên tắc HĐLĐ có thể giúp tạo ra cơ sở pháp lý rõ ràng, cụ thể, không mơ hồ. HĐLĐ được thỏa thuận rõ ràng và tuân thủ pháp luật góp phần mang lại sự ổn định và an toàn về mặt pháp lý cao hơn cho cả người lao động và người sử dụng lao động.

*1.3.2.2. Những nhược điểm trong thực tế dựa trên nguyên tắc khi giao kết hợp đồng*

*Thứ nhất*, rủi ro về mặt thời gian và tiền bạc. Thủ tục kết giao HĐLĐ có thể tốn rất nhiều thời gian và công sức. Việc đàm phán, xác định và đàm phán lại các điều khoản có thể mất nhiều thời gian, đặc biệt khi các bên có quan điểm khác nhau hoặc yêu cầu pháp lý phức tạp. Những tranh chấp này khi phát sinh gây ra phiền toái và việc phải xử lý các tranh chấp pháp lý cũng gây ra tốn kém về mặt tài chính, do cần phải thuê luật sư hoặc tham gia vào quá trình giải quyết tranh chấp pháp lý.

*Thứ hai*, khả năng pháp lý không hoàn hảo. Việc áp dụng các nguyên tắc HĐLĐ có thể giúp tạo ra cơ sở pháp lý rõ ràng nhưng không hoàn toàn đảm bảo tránh được hoàn toàn rủi ro về mặt pháp lý. Các quy định pháp luật có thể có những hạn chế, kẽ hở có thể dẫn đến tranh chấp, mất niềm tin trong quan hệ công việc.

## 1.4. Vấn đề thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

### *1.4.1. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*

Đối với mục tiêu và kết quả của Mục 1.4 về vấn đề thẩm quyền giao kết HĐLĐ, nhóm tác giả tập trung đánh giá và phân tích về nhóm người lao động có độ tuổi từ đủ 15 tuổi.

Thẩm quyền là gì? Theo định nghĩa của từ điển Tiếng Việt là “quyền xem xét để kết luận và định đoạt một vấn đề nào đó theo pháp luật”[[36]](#footnote-36). Vậy thẩm quyền giao kết hợp đồng có thể được hiểu theo nghĩa cơ truyền thống là quyền xem xét để giao kết HĐLĐ. HĐLĐ là một hình thức nhằm đảm bảo sự công bằng, quyền lợi và nghĩa vụ của các bên khi tham gia giao kết, vì vậy để HĐLĐ đem lại đúng giá trị pháp lý, các bên tham gia bắt buộc phải tuân thủ những quy định trong Bộ luật như sau:

*Một là,* về điều kiện tiên quyết để có thể giao kết. Theo khoản 1 Điều 18 Mục 1 của BLLĐ năm 2019: “Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này.”[[37]](#footnote-37); thì nhóm tác giả cần phải đảm bảo được 2 yếu tố sau:

Đầu tiên là yếu tố trực tiếp. Khi giao kết HĐLĐ, cả hai bên phải trực tiếp có mặt và tiến hành giao kết với HĐLĐ, kể cả HĐLĐ bằng văn bản (với các loại công việc có thời hạn trên 1 tháng) và HĐLĐ bằng miệng (đối với các loại công việc có thời hạn dưới 1 tháng) – theo khoản 1 và khoản 2 Điều 13 BLLĐ năm 2019. Đối với trường hợp được nêu ra trong khoản 2 Điều 18, tuy được uỷ quyền cho người đại diện đối với người lao động trên 18 tuổi, nhưng người được uỷ quyền vẫn phải trực tiếp ký kết với bên còn lại và người uỷ quyền cần phải cung cấp đủ “họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động trong hợp đồng lao động”[[38]](#footnote-38).

Thứ hai là yếu tố đảm bảo được định nghĩa về người lao động của BLLĐ năm 2019 định nghĩa, đó là phải đảm bảo về độ tuổi của người lao động. Theo khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019 quy định: “Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này.”[[39]](#footnote-39) Như đã đề cập ở đầu mục, nhóm tác giả sẽ tập trung đánh giá và phân tích đối với nhóm người lao động từ đủ 15 tuổi.

*Hai là,* về các vấn đề người đại diện và người được uỷ quyền. Theo khoản 3 Điều 18 BLLĐ năm 2019, đối với người sử dụng lao động khi ký kết hợp đồng phải thuộc những người sau: “Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; 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; cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.”[[40]](#footnote-40) Theo khoản 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định khi giao kết, bên phía người lao động phải thuộc diện những người sau: “Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên; người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó; người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.”[[41]](#footnote-41) và điểm cần lưu ý cuối cùng được quy định tại khoản 5 Điều 18: “Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.”[[42]](#footnote-42)

### *1.4.2. Một số văn bản có liên quan về quy định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động*

*Một là*, HĐLĐ bằng văn bản được giao kết giữa nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi với người sử dụng lao động trong loại công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, khi đó, nhóm người lao động được uỷ quyền cho một người đại diện để trực tiếp ký kết và hợp đồng này sẽ có hiệu lực về các điều kiện và quyền lợi cho mỗi cá nhân trong nhóm đó là bằng nhau. Tất nhiên, sẽ có điều kiện đi kèm là người uỷ quyền phải cung cấp một danh sách về thông tin họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người trong nhóm đó.

*Hai là*, văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động đối với đối tượng lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi. Văn bản này nhằm cho thể hiện sự uỷ quyền của người đại diện dành cho người lao động mà người đó đại diện.

### *1.4.3. Một số vấn đề vi phạm thẩm quyền kết giao hợp đồng lao động*

Trong thực tế, việc thực hiện đúng thẩm quyền kết giao hợp đồng vẫn còn một số bất cập, dẫn đến một số trường hợp vi phạm thẩm quyền như sau:

*Thứ nhất*, đối với trường hợp người ký kết hợp đồng không có thẩm quyền.

*Thứ hai*, đối với trường hợp HĐLĐ không được thành lập thành văn bản trừ trường hợp ở khoản 2 Điều 13 BLLĐ năm 2019. HĐLĐ phải được thành lập thành văn bản và có đủ các nội dung theo quy định của pháp luật.

*Thứ ba*, HĐLĐ có nội dung vi phạm pháp luật. Như HĐLĐ thiếu những thông tin cơ bản của pháp luật quy định hoặc những yêu cầu công việc mà người sử dụng lao động đưa ra là trái với quy phạm xã hội, pháp luật.

*Thứ tư*, HĐLĐ bị lừa dối, cưỡng ép. HĐLĐ phải được ký trên cơ sở tự nguyện, hợp pháp và không vi phạm quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động.

Khi vi phạm thẩm quyền trong việc giao kết HĐLĐ, cả hai bên phải kí lại HĐLĐ theo khoản 2 Điều 51 BLLĐ năm 2019. Vì thế, để tránh vi phạm thẩm quyền giao kết HĐLĐ, người lao động cần lưu ý một số điều như sau:

*Một là*, cần xác định rõ người có thẩm quyền ký HĐLĐ và lập thành văn bản HĐLĐ có đủ nội dung theo quy định của pháp luật. Đối với trường hợp thành lập HĐLĐ bằng miệng cần phải có bản ghi âm của hai bên nhằm làm chứng cứ xác nhận là có HĐLĐ.

*Hai là*, kiểm tra kỹ nội dung HĐLĐ trước khi ký kết đối với HĐLĐ bằng văn bản và trao đổi kỹ nội dung thông tin về công việc đối với HĐLĐ bằng miệng.

# 

# CHƯƠNG II. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG –

# TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT

Bản án số 02/2022/LĐPT ngày 19/02/2022 của Tòa án Nhân dân Thành phố Cần Thơ là kết quả của một vụ án tranh chấp lao động giữa ông H và Công ty Cổ phần Nhựa T. Ông H cho rằng mình đã làm việc cho công ty từ tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018, với vai trò quản lý tương đương với một giám đốc công ty. Ông này cũng khẳng định đã nhận được hỗ trợ tiền ăn hàng tháng là 3.000.000 đồng từ bà H, giám đốc công ty, nhưng không nhận được lương.

Tuy nhiên, Công ty Cổ phần Nhựa T đã phủ nhận việc có bất kỳ hợp đồng lao động nào với ông H. Họ cho rằng ông này chỉ được thuê để thực hiện công việc nhất định, không phải làm việc chính thức cho công ty. Họ cũng không công nhận ông H làm việc với chức vụ Phó Giám đốc, như ông H đã ghi trong biên bản nghiệm thu đóng điện công trình.

Tòa án đã tiến hành điều tra và xem xét các bằng chứng từ cả hai bên. Hợp đồng lao động được ký ngày 07/01/2017 giữa ông H và Công ty không được coi là có giá trị pháp lý do không tuân thủ đúng quy định của pháp luật lao động. Mặc dù ông H làm việc tại công ty trong giai đoạn từ 10/2016 đến 24/10/2018, nhưng không có hợp đồng lao động bằng văn bản nào được ký kết giữa hai bên.

Về giai đoạn ông H làm việc từ ngày 10/01/2018 đến tháng 10/2018, Tòa án không thấy có bằng chứng đủ để xác định ông H đã làm việc chính thức cho công ty và nhận lương. Thậm chí, thông tin trong biên bản nghiệm thu đóng điện công trình cũng không chứng minh chức vụ Phó Giám đốc của ông H.

Do đó, Tòa án quyết định không chấp nhận yêu cầu của ông H đòi bị đơn phải trả tiền lương còn thiếu từ ngày 01/02/2018 đến ngày 24/10/2018, với tổng số là 131.850.000 đồng. Tòa án đã ra phán quyết theo hướng không thuận lợi cho ông H, vì không có đủ bằng chứng để chứng minh quan hệ lao động chính thức giữa ông và công ty.

## 2.1. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp

### *2.1.1. Vấn đề pháp lý trong tranh chấp trên*

Thông qua phân tích và tìm hiểu về bản án trên, nhóm tác giả đã xác định được đây là bản án của Tòa sơ thẩm (Tòa án nhân dân quận C) được Toà án nhân dân thành phố Cần Thơ xem xét và yêu cầu Tòa sơ thẩm thụ lý sơ thẩm lại vụ án dựa trên yêu cầu của Viện kiểm sát quận C và đại diện nguyên đơn để đưa ra được phán quyết phù hợp nhất cho vụ án.

Đầu tiên là về chủ đề HĐLĐ ngày 07/01/2017 giữa ông Nguyễn Ngọc H và Công ty Cổ phần Nhựa T là do ông H là người soạn thảo, có chữ ký của bà Đồng Thị Thu H và con dấu Công ty Cổ phần Nhựa T. Thời gian lập hợp đồng tại Công ty Cổ phần Nhựa T ngày 07/01/2017 nhưng hiệu lực hợp đồng từ ngày 01/02/2018. Theo Sở Kế hoạch và Đầu tư thành phố Cần Thơ thì ngày 10/01/2018 Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên Nhựa T mới đăng ký chuyển đổi thành Công ty Cổ phần Nhựa T. Do đó, tại thời điểm ngày 07/01/2017 không thể có con dấu của Công ty Cổ phần Nhựa T nên HĐLĐ không có hiệu lực pháp lý vào ngày 07/01/2017. Điều này gây nên bất cập trong việc xác định giá trị pháp lý của HĐLĐ được ông H soạn và bà H ký. Về vấn đề này BLLĐ năm 2019 mang lại ưu điểm rõ ràng về sự minh bạch và tính công bằng trong mối quan hệ lao động.

Theo lời khai của phía bị đơn là đại diện Công ty cụ thể là vào năm 2016, bà H đã thuê ông H ngủ giữ vật tư xây nhà kho vào ban đêm và trả tiền lương công nhật với số tiền là 3.000.000đ/30 ngày (tính công theo mỗi ngày) làm việc. Do bản hợp đồng trên vi phạm khoản 2 Điều 14 BLLĐ năm 2019 về vấn đề thành lập HĐLĐ bằng lời nói, nên giữa hai người không hề giao kết HĐLĐ bằng lời nói mà chỉ là một bản hợp đồng dân sự theo Điều 385 Mục 7 Bộ luật Dân sự 2015. Việc này đã dẫn tới sự bất cập trong việc xác định vấn đề pháp lý.

﻿Ngoài ra chức vụ của ông H được ông H ghi trong HĐLĐ ngày 07/01/2017 là quản lý, tức một chức vụ quan trọng trong công ty và mức lương hàng tháng là 13.500.000đ thì đã thuộc diện người sử dụng lao động phải kê khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân của người lao động với cơ quan thuế. Tuy nhiên, theo danh sách kèm theo tờ khai quyết toán thuế thu nhập cá nhân năm 2018 của Công ty Cổ phần Nhựa T thì không hề có tên ông Nguyễn Ngọc H đã cho thấy được rằng mức lương của ông H ghi trong HĐLĐ là không có thực.

Vấn đề tiếp theo cần đề cập là về vấn đề đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong bản án nêu trên, giữa ba chủ thể được xác định là Công ty cổ phần Nhựa T, bà H và ông H. Theo lời kể của nguyên đơn là ông H thì ông đã làm việc từ tháng 10/2016 đến ngày 24/10/2018 thì bà H đuổi việc ông, tình tiết này gây ra sự mâu thuẫn khi bà H đã vi phạm Điều 36 BLLĐ năm 2019 về Đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong giai đoạn ông H làm việc công nhật cho bà H. Vấn đề pháp lý trong trường hợp này của bản án tranh chấp trên thể hiện được mặt cải thiện của BLLĐ năm 2019 và bất cập của BLLĐ năm 2012 về việc giao kết HĐLĐ giữa người sử dụng lao động và người lao động.

### *2.1.2. Mối quan hệ giữa ông H và Công ty là quan hệ lao động hay quan hệ dân sự hay quan hệ khác? Giữa ông H và bà H có phải quan hệ lao động không? Ai là người sử dụng lao động trong trường hợp này?*

*2.1.2.1. Mối quan hệ giữa ông H và Công ty*

Dựa trên thông tin của bản án trên, theo quan điểm và các tình tiết lời khai từ phía các đại diện thì nhóm tác giả đưa ra giả định rằng mối quan hệ giữa ông H và Công ty vừa là mối quan hệ lao động vừa là mối quan hệ khác, cụ thể là:

Mối quan hệ lao động: Thời gian ông H khai đã làm việc với công ty từ tháng 10/2016 đến tháng 10/2018. Trong thời gian kể trên, ông H đã khai rằng ông thực hiện công việc quản lý và điều hành công ty, tuy nhiên không có HĐLĐ bằng văn bản giữa ông và công ty vì không có bất kỳ minh chứng làm việc nào của ông về mức lương cũng như chức vụ rõ ràng dựa theo tờ khai thuế của công ty. Mặc dù không có hợp đồng chính thức giữa ông H và công ty, nhưng việc ông nhận tiền từ công ty và làm theo chỉ thị của bà H - giám đốc của Công ty thông qua sự việc vào lúc 16 giờ ngày 15/9/2017 - ông H có mặt ở Công ty nhựa T khi có nhóm thanh niên đến Công ty xô xát với bà H và các bên có làm việc tại cơ quan chức năng - cho thấy mối quan hệ lao động giữa ông H và Công ty.

Mối quan hệ dân sự: Xem xét trước khi ông H soạn HĐLĐ và ký kết với Công ty T do bà H ký tên vào ngày 07/01/2017, trong khoảng thời gian đó bà Thu H đã thuê ông H làm một số công việc cho Công ty T, minh chứng là bà H đã thuê ông giữ vật tư xây nhà vào ban đêm từ tháng 10/2016. Tuy nhiên mối quan hệ này đã mở rộng thành mối quan hệ lao động kể từ khi ông ký HĐLĐ với Công ty T và có minh chứng cho sự có mặt của ông H tại Công ty T.

Mối quan hệ hợp đồng: Mặc dù HĐLĐ giữa ông H và công ty T không được công nhận là hợp lệ do không đáp ứng đầy đủ các yêu cầu của Điều 21 BLLĐ năm 2019 về Nội dung HĐLĐ và Điều 23 về Hiệu lực của HĐLĐ, nhưng sự tồn tại tài liệu HĐLĐ do bà H đại diện phía Công ty T ký kết đã minh chứng cho mối quan hệ hợp đồng dù hợp đồng giữa họ không đủ điều kiện để được công nhận pháp lý hoàn toàn.

*2.1.2.2. Mối quan hệ lao động giữa ông H và bà H và người sử dụng lao động trong mối quan hệ này*

Dựa vào các tình tiết trong lời khai từ các bên trong bản án, nhóm tác giả dựa trên lập trường đưa ra kết luận rằng mối quan hệ giữa ông H và bà H là mối quan hệ lao động dù không có bất kỳ HĐLĐ bằng văn bản nhưng các hành động và cam kết giữa ông H và bà H đã thể hiện rằng hai bên đã tạo ra mối quan hệ lao động có tính pháp lý, do đó về cơ bản ông H có quyền yêu cầu các quyền lợi của mình theo pháp luật lao động, cụ thể như sau:

Đầu tiên là ông H và bà H đã có một thỏa thuận miệng về việc ông làm công việc quản lý và điều hành công ty của bà H (công ty trên có bà H là giám đốc, còn dưới là ông H) từ tháng 10/2016.

Mặc dù giữa ông H và bà H không có HĐLĐ bằng văn bản, ông H và bà H đã thỏa thuận một mức lương nhất định là 13.500.000 đồng và bà H đã trả cho ông H một khoản tiền phụ cấp hàng tháng là 3.000.000 đồng. Ông H đã soạn sẵn một HĐLĐ bằng văn bản và bà H đã ký vào ngày 07/01/2017, mặc dù sau này bà H đã trả lại hợp đồng này cho ông H và không thực hiện đầy đủ toàn bộ cam kết trong hợp đồng.

Trái với quan điểm của bà H, các tình tiết và chứng cứ trong văn bản thu thập từ các tài liệu, cơ quan chính quyền địa phương và giấy tờ kinh doanh cho thấy rằng ông H đã thực sự làm việc tại công ty của bà H trong một khoảng thời gian dài, thậm chí được công nhận chức danh Phó Giám đốc trong một giai đoạn (ông H đã dùng chức danh này để giao dịch hoá đơn tiền điện trên danh nghĩa của công ty) mâu thuẫn với thông tin tại điểm c khoản 2 Điều 1 có nội dung như sau: “Vi phạm hành chính trong lĩnh vực kế hoạch và đầu tư là hành vi vi phạm pháp luật có lỗi do tổ chức, cá nhân thực hiện mà không phải là tội phạm theo quy định của Bộ luật Hình sự và được quy định tại Nghị định này, bao gồm:....c) Vi phạm quy định trong lĩnh vực đăng ký doanh nghiệp”[[43]](#footnote-43) và điểm b khoản 3 Điều 75 với nội dung như sau: “3. Chi cục trưởng Chi cục Thuế có quyền: ...b) Phạt tiền đến 50.000.000 đồng đối với hành vi vi phạm trong lĩnh vực đăng ký doanh nghiệp, đầu tư”[[44]](#footnote-44) theo nghị định số 122/2021/NĐ - CP về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực đăng ký doanh nghiệp.

Dựa theo khoản 1 Điều 3 và khoản 1 Điều 14 của BLLĐ năm 2019 cũng như từ các dẫn chứng trên trong việc xác định mối quan hệ giữa ba chủ thể trong bản án là ông H, bà H và Công ty T đã chỉ ra được rằng người sử dụng lao động trong mối quan hệ này chính là bà H chứ không phải Công ty T. Vì trong bản án này, bà H được bổ nhiệm chính thức vào tháng 03/2018 là Giám đốc của công ty Cổ phần Nhựa T, có nghĩa là người có quyền quyết định và kiểm soát việc làm của ông H trong Công ty T. Hơn nữa bà H đã tạo ra một môi trường làm việc cho ông H, thỏa thuận mức lương và các điều kiện lao động khác với ông H.

### *2.1.3. Phân tích, chứng minh các dấu hiệu nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 ở tranh chấp trên*

*2.1.3.1 Trình bày khái quát về dấu hiệu nhận diện HĐLĐ trong phạm vi bản án*

Căn cứ vào các dấu hiệu nhận biết HĐLĐ dựa theo BLLĐ năm 2019 trong bản án nêu trên:

*Một là*, dựa theo khoản 1 Điều 13 Mục 1 “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”[[45]](#footnote-45) có sự thoả thuận về công việc và mức lương giữa ông H và bà H trong giai đoạn từ tháng 10/2016 đến tháng 02/2017. Cụ thể là theo lời kể của phía nguyên đơn thì ông H có làm việc tại công ty của bà H với mức lương 3.000.000 đồng/tháng (từ tháng 10/2016 đến tháng 02/2017). Sau đó, mức lương được nâng lên là 13.500.000 đồng/tháng (từ tháng 02/2017 đến tháng 10/2018).

*Hai là*, về dấu hiệu cho thấy sự chỉ đạo, giám sát của người sử dụng lao động dựa trên phần tiếp theo trong khoản 1 Điều 13 Mục 1 “...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”[[46]](#footnote-46) trong các tình tiết nằm trong phạm vi bản án. Về phần chỉ đạo, theo quan điểm của Toà án Nhân dân thành phố Cần Thơ tại phiên tòa phúc thẩm thì ông H được giao nhiệm vụ quản lý kho hàng và tài sản của công ty cũng như là được yêu cầu làm việc theo quy định và giờ giấc của công ty dựa trên tình tiết ngày 15/09/2017, ông H có ở mặt Công ty Nhựa T khi có nhóm thanh niên đến Công ty T xô xát với bà H và các bên có làm việc ở Công an phường T, quận C.

*Ba là*, ông H là người phụ thuộc vào kinh tế với bà H trong khoảng thời gian làm việc tại Công ty. Vì đây chính là nguồn thu nhập duy nhất của ông H trong khoảng thời gian trên, dựa theo lời kể của các bên thì không có thêm bất kỳ minh chứng nào cho việc ông H có tham gia các hoạt động kiếm ra thu nhập khác hay được tham gia vào bảo hiểm y tế, xã hội theo quyền lợi của BLLĐ.

Thông qua phân tích các dấu hiệu nhận biết của HĐLĐ dựa theo tình tiết của bản án, nhóm tác giả đã đúc kết ra được các yếu tố quan trọng cấu thành để hình thành nên một HĐLĐ dựa theo BLLĐ năm 2019. Ngoài ra, theo quan điểm của Tạp chí khoa học Nghiên cứu lập pháp[[47]](#footnote-47) về thông tin giao kết HĐLĐ của Bộ luật Dân sự của Cộng hoà Liên bang Đức để nêu ra một góc nhìn khách quan hơn về việc nhận định HĐLĐ trong bản án này, cụ thể là ở Chương I, Mục 1.1, trang 48, định nghĩa về HĐLĐ và các dấu hiệu nhận biết HĐLĐ là “...Pháp luật Đức quan niệm, HĐLĐ là một dạng thức đặc biệt của hợp đồng dịch vụ, hợp đồng thiết lập nên mối quan hệ lao động…Về hình thức, các bên được toàn quyền trong việc lựa chọn hình thức cho HĐLĐ của mình …Thông thường, các HĐLĐ là những hợp đồng mẫu do người sử dụng lao động soạn sẵn, được thiết kế theo hướng chừa sẵn nội dung trống để người lao động điền vào”[[48]](#footnote-48).

Qua định nghĩa và các dấu hiệu nhận biết HĐLĐ của Bộ luật Dân sự CHLB Đức, những tình tiết mấu chốt để xác định được một HĐLĐ hợp lệ đều xoay quanh lợi ích trước nhất của người lao động sau đó mới đến hình thức và quy định giao kết giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong trường hợp này dựa theo nội dung Bộ luật Dân sự của CHLB Đức để áp dụng vào xử lý bản án này thì ông H chính là người được lợi ích nhất hoàn toàn trái ngược với cách xử lý của tòa khi giải quyết vụ án nếu ứng dụng BLLĐ năm 2019, vì ông H hoàn toàn đáp ứng đầy đủ theo các dấu hiệu nhận biết và định nghĩa của HĐLĐ cũng như hình thành mối quan hệ lao động giữa cả bà H và công ty T theo từng giai đoạn. Ngoài ra theo Mục 2.1 Chương II trang 50 có chỉ ra rằng “Trong trường hợp, người sử dụng lao động không thông tin cho người lao động về các điều kiện có thể chấm dứt quan hệ lao động trong tương lai, ví dụ như việc giải thể công ty hay các kế hoạch cắt giảm nhân sự quy mô lớn thì người sử dụng lao động phải bồi thường cho người lao động”[[49]](#footnote-49), nếu dựa theo quan điểm này để giải quyết tình tiết vụ án thì ông H sẽ được bồi thường vì ngay từ đầu HĐLĐ của ông H không hề có thông tin cụ thể cho người lao động để chấm dứt quan hệ lao động trong tương lai. Đây là hướng giải quyết mà nhóm tác giả phân tích được thông qua sự so sánh, đối chiếu quan điểm giữa hai bộ luật để đưa ra hướng giải quyết cụ thể khác.

Trong trường hợp của ông H và bà H, nhóm tác giả nhận định cả ông H và bà H đều vi phạm những nguyên tắc khi giao kết HĐLĐ và thẩm quyền giao kết. Điều đó được thể hiện ở những ý sau:

*Thứ nhất*, về hình thức HĐLĐ. Theo khoản 1 Điều 14 BLLĐ của năm 2019, thì HĐLĐ giao kết bằng văn bản phải được làm thành hai bản, người lao động giữ một bản, người sử dụng lao động giữ một bản. Tuy nhiên, theo lời khai của bà H thì bà H chỉ thuê nhật công ông H, qua đó có thể thấy HĐLĐ có thể được giao kết thông qua miệng theo khoản 2 Điều 14 BLLĐ năm 2019, nhưng ông H vẫn không có bản ghi âm cho HĐLĐ được thoả thuận giữa ông và bà H.

*Thứ hai*, về việc vi phạm thẩm quyền giao kết khi bà H ký HĐLĐ với ông H ngày 07/01/2017 thì bà H kí với chức danh là Giám đốc Công ty Cổ phần Nhựa T, trong khi ngày 14/02/2017 thì công ty mới lần đầu đăng ký thành Công ty Trách nhiệm hữu hạn một thành viên, tiếp đến là 10/01/2018 công ty mới đăng ký thành Công ty Cổ phần Nhựa T và bà H được bổ nhiệm làm giám đốc công ty vào ngày 03/01/2018. Bên cạnh đó, trong HĐLĐ năm 2017 lại có con dấu của công ty Cổ phần Nhựa T (được đăng ký lần đầu vào năm 2018).

*Thứ ba*, về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Theo trình tự của bản án, ông H khai bà H đã tìm kiếm lý do không chính đáng để đuổi việc ông H, và ông có đủ chứng cứ rằng đã làm việc trong thời gian từ tháng 10/2016 đến tháng 10/2018. Theo quy định, đối với thẩm quyền chấm dứt HĐLĐ thì người nào có quyền giao kết HĐLĐ (cụ thể là người ký tên trên HĐLĐ với người lao động) sẽ có thẩm quyền ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ[[50]](#footnote-50). Ở đây, bà H đã ký với ông H một HĐLĐ vào năm 2017, tuy hợp đồng này bị tòa tuyên bố là không có giá trị pháp lý, nhưng qua đó có thể thấy được bà H đã tự ý chấm dứt hợp đồng. Nếu chỉ dựa trên tình tiết này, căn cứ vào Điều 18 của BLLĐ năm 2019 và các phần trên đã phân tích thì nhóm tác giả xác định rằng bà H chính là người sử dụng lao động có quyền giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, theo quy định đối với thẩm quyền chấm dứt HĐLĐ thì người nào có quyền giao kết HĐLĐ – cụ thể là người ký tên trên HĐLĐ với người lao động (bà H) sẽ có thẩm quyền ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ và bà H đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Điều này, phần nào đó đã vi phạm Điều 10 tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP[[51]](#footnote-51) và hướng giải quyết của bản án trên có thể được giải quyết thông qua việc huỷ HĐLĐ được bà H ký kết và đền bù cho ông H theo những quy định được xét trong khoản 1, khoản 2 và khoản 3 Điều 41 của BLLĐ 2019.

*2.1.3.2 Nhận xét và so sánh phương án giải quyết của Bản án*

Ở đây, nhóm tác giả có thể liên hệ đến Án lệ số 70/2023/AL[[52]](#footnote-52) về việc xác định người sử dụng lao động chấm dứt HĐLĐ với người lao động là đúng hay sai. Tình huống ở đây là:Ông A là cán bộ công đoàn không chuyên trách tại Công ty K. Ông A ký HĐLĐ xác định thời hạn với Công ty K. Trong thời hạn hợp đồng, ông A ứng cử và trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K nhiệm kỳ 2016-2021. Tuy nhiên, việc ứng cử và trúng cử của ông A là không hợp lệ về tiêu chuẩn. Hết thời hạn hợp đồng, Công ty K ban hành quyết định chấm dứt HĐLĐ với ông A. Giải pháp pháp lý mà toà đưa ra là: Việc ông A ứng cử và trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K là không hợp lệ. Do đó, Công ty K có quyền chấm dứt HĐLĐ với ông A khi hết thời hạn hợp đồng. Ở đây việc chấm dứt hợp đồng của công ty K hoàn toàn đúng quy trình, và điều này được xét ưu tiên hơn việc ông A đã trúng cử Chủ tịch Ban chấp hành Công đoàn cơ sở Công ty K nhiệm kỳ 2016-2021, nhưng ở trường hợp của bà H trong bản án số 02/2022/LĐPT ngày 19/02/2022, có thể thấy được thông qua lời khai và những chứng cứ mà tòa đã xác minh thì bà H đã đơn phương chấm dứt HĐLĐ với ông H. Điểm khác biệt duy nhất ở đây đó chính là HĐLĐ trong trường hợp của ông K thì có hiệu lực pháp lý, còn ở trường hợp của ông H thì lại không có giá trị đó, và điều này dẫn đến việc ông H sẽ không được hưởng những quyền lợi từ việc bà H đơn phương chấm dứt hợp đồng.

Ở góc nhìn rộng hơn, về bất cập trong bản án này nếu dưới góc độ của một trong những bộ luật gốc rễ của thế giới, Bộ luật Dân sự của Đức năm 1896, có thể đưa pháp ra phương án giải quyết thỏa quyết hơn là điều có khả thi hay không. Nhóm tác giả cảm thấy điều này hoàn toàn có cơ sở. Về vấn đề HĐLĐ, theo điều 661a(1) Bộ luật Dân sự Đức năm 1896 có trích dẫn ý: “By the employment contract, the employee is obliged to perform work in the service of another,... Where the factual implementation of the contractual relationship shows that the relationship is an employment relationship, the designation used in the contract is irrelevant.”[[53]](#footnote-53) Diễn giải theo tiếng Việt có thể hiểu là: Theo HĐLĐ, người lao động có nghĩa vụ thực hiện công việc phục vụ cho người khác, … trường hợp việc thực hiện hợp đồng trên thực tế cho thấy mối quan hệ đó là quan hệ lao động thì tên gọi được sử dụng trong hợp đồng không có liên quan.Trong trường hợp của ông H, HĐLĐ do ông H soạn cho bà H có nội dung về công việc, đồng thời, ông H cũng có chứng cứ chứng minh ông H đã có làm việc cho bà H trong khoảng thời gian từ tháng 10 năm 2016 đến tháng 10 năm 2018, dẫn đến việc dù bị sai ngày hiệu lực nhưng mà đó vẫn được tính là HĐLĐ. Do đó, ông H vẫn sẽ được hưởng những quyền lợi mà HĐLĐ mang lại.

## 2.2. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành

HĐLĐ đóng vai trò quan trọng trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo thực hiện đúng các quy định của pháp luật lao động. Tuy nhiên, trong quá trình áp dụng pháp luật, vẫn còn tồn tại một số bất cập trong việc nhận diện HĐLĐ. Điều này dẫn đến những tranh chấp, ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động và gây khó khăn cho việc quản lý của nhà nước về lao động. Nhằm góp phần hoàn thiện quy định pháp luật về nhận diện HĐLĐ, nhóm tác giả phân tích những bất cập còn tồn tại và đề xuất một số giải pháp khắc phục qua nội dung phần sau đây. Sau khi phân tích nội dung chương I và chương II về bản án liên quan đến, nhóm tác giả rút ra được hai vấn đề bất cập chính.

*Một là*, về định nghĩa về chữ “thoả thuận”.

Thoả thuận là một thuật ngữ được nêu ra khá nhiều trong BLLĐ, tuy nhiên ở các bộ luật khác, vẫn tồn tại thuật ngữ này, điều này dẫn đến một số bất cập về cách hiểu của thuật ngữ này. Việc không nêu rõ cách hiểu cũng như làm thế nào để xác định đó là một hành động được xem là “thoả thuận” đúng tính chất trong BLLĐ năm 2019 đã nêu như khoản 1 Điều 13 BLLĐ năm 2019: “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.” đã gây ra những bất cập trong thực tế dẫn đến ảnh hưởng đến quyền lợi của các bên giao kết HĐLĐ. Chẳng hạn về việc thoả thuận giữa người sử dụng lao động đưa vào HĐLĐ điều khoản về việc không đóng các loại bảo hiểm, đặc biệt là bảo hiểm xã hội, cho người lao động; do việc thiếu đi sự hiểu rõ về lợi ích của việc đóng bảo hiểm mang lại những lợi ích cho bản thân nên khi biết mình nhận được nguyên lương mà không phải trích nộp lại một khoản tiền để đóng bảo hiểm thì đa số người lao động đều đồng ý. Ngoài ra vẫn có trường hợp người sử dụng lao động bắt buộc người lao động phải cam kết làm việc cho mình trong một thời gian dài thì mới được đóng bảo hiểm, vì tâm lý sợ ràng buộc với công ty trong thời gian dài dẫn đến người lao động sẽ chấp nhận. Tuy nhiên, điều này sẽ vi phạm pháp luật đối với những trường hợp sau: đối với bảo hiểm xã hội (BHXH): là người làm việc theo hợp đồng lao động (HĐLĐ) không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên (Căn cứ điểm a, b khoản 1 Điều 2 Luật Bảo hiểm xã hội 2014); đối với bảo hiểm y tế (BHYT): là người làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ đủ 03 tháng trở lên. (Căn cứ khoản 1 Điều 12 Luật Bảo hiểm y tế 2008 được sửa đổi, bổ sung bởi [khoản 6 Điều 1 Luật Bảo hiểm y tế 2014](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bao-hiem/Luat-Bao-hiem-y-te-sua-doi-2014-238506.aspx?anchor=khoan_6_1)); đối với bảo hiểm thất nghiệp (BHTN): là người làn việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn. (Căn cứ khoản 1 Điều 43 [Luật Việc làm 2013](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Luat-viec-lam-nam-2013-215628.aspx" \t "_blank)) [[54]](#footnote-54). Hay thoả thuận về phạt tiền khi người lao động vi phạm nội quy công ty, theo khoản 2 Điều 127 BLLĐ năm 2019 quy định: “Phạt tiền, cắt lương thay việc xử lý kỷ luật lao động.” bị nghiêm cấm khi xử lý kỷ luật lao động [[55]](#footnote-55). Đó là các trường hợp gây bất lợi ở phía người lao động. Đối với người sử dụng lao động, có thể kể đến các trường về hợp đồng thoả thuận không cạnh tranh, hợp đồng bí mật. Bên cạnh đó, trên thực tế vẫn còn tồn tại một dạng thoả thuận mà đa số người lao động làm ở những công ty lớn thường gặp phải, đó la thoả thuận bảo mật thông tin (NDA) và thoả thuận không cạnh tranh (NCA). Xem xét tình huống thực tế bằng án lệ số 69/2023/AL, bà T và công ty X đã ký hợp động lao động và thoả thuận bảo mật thông tin và không cạnh tranh (NDA). Tuy nhiên, bà T đã bị công ty X kiện vì vi phạm NDA, ở đây bà T cho rằng NDA vi phạm quy định về quyền làm việc của người lao động, theo Điều 4 Bộ luật Dân sự 2005 quy định: “Quyền tự do cam kết, thoả thuận trong việc xác lập quyền, nghĩa vụ dân sự được pháp luật bảo đảm, nếu cam kết, thoả thuận đó không vi phạm điều cấm của pháp luật, không trái đạo đức xã hội. Trong quan hệ dân sự, các bên hoàn toàn tự nguyện …” [[56]](#footnote-56). Trong trường hợp của bà T, toà nhận định rằng bà T và công ty X khi ký NDA thì bà T là một người có đầy đủ năng lực hành vi, không bị ép buộc hay áp đặt ý chí để ký, do đó hiệu lực của NDA là hoàn toàn đúng. Có thể thấy được sự bất cập nằm ở việc hiểu như thế nào ở thuật ngữ “thoả thuận”.

Dựa trên những tình huống thực tế mà nhóm tác giả đã nêu trên cùng vô vàn những trường hợp khác, nhóm tác giả đã bàn bạc để đưa ra kiến nghị như sau: định nghĩa của chữ thoả thuận trong hợp động lao động nên được chia thành hai thành phần chính, một là về những điều khoản về những điều thuộc về bản chất, phạm trù liên quan đến công việc, địa điểm, thời hạn của hợp đồng và mức lương; hai là về những điều khoản đi kèm như về những quyền lợi, những điều kiện đi kèm khi làm việc. Đối với những điều khoản đi kèm, yêu cầu phải được thiết lập dựa trên quy định của pháp luật, không được trái với bất kỳ qui định nào hiện đang được ban hành ở thời điểm giao kết, đồng thời khi phát hiện ra nếu có vi phạm trong điều khoản đi kèm khi có tranh chấp xảy ra, yêu cầu cả hai bên phải hoà giải và giao kết lại một HĐLĐ mới với những điều khoản đi kèm mới. Đối với các trường hợp của thoả thuận NDA, ở phía công ty có thể giao kết những thoả thuận về những điều khoản đi kèm ở phòng công chứng, việc này sẽ đảm bảo được về việc người lao động sẽ hiểu rõ những quyền lợi và điểm bất lợi khi giao kết hợp đồng NDA, từ đó có thể giảm tối thiểu các trường hợp như bà T ở án lệ số 69/2023/AL.

*Hai là*, về định nghĩa người sử dụng lao động - chủ chính (bao gồm cai thầu, người trung gian).

Theo khoản 2 Điều 3 BLLĐ 2019 quy định về định nghĩa người sử dụng lao động như sau: “Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”. Với điều luật được định nghĩa như trên, phạm vi áp dụng được hiểu là cho tất cả các trường hợp sử dụng lao động và người sử dụng lao động phải có thỏa thuận với người lao động về việc làm. Mục đích nhằm đảm bảo quyền và nghĩa vụ của cả người sử dụng lao động và người lao động cũng như dễ dàng quản lý quan hệ lao động theo quy định của pháp luật. Nhưng BLLĐ 2019 lại không định nghĩa rõ ràng khái niệm "chủ chính (cai thầu, người trung gian)” đã và đang dẫn đến việc khó khăn trong việc xác định trách nhiệm của các bên liên quan trong mối quan hệ lao động, người sử dụng lao động là chủ chính chỉ được đề cập trong Điều 100 khoản 2 nhưng không thể làm rõ khái niệm “chủ chính”. Điều này gây ra khó khăn trong việc xác định quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan, cụ thể là người lao động, người sử dụng lao động, người cai thầu và đặc biệt là bất cập trong việc giải quyết tranh chấp lao động và hợp đồng lao động. Người lao động đã và đang gặp khó khăn trong việc xác định ai là người sử dụng lao động trực tiếp để yêu cầu thực hiện quyền, nghĩa vụ cũng như trong việc bảo vệ quyền lợi của họ khi xảy ra tranh chấp, về phía người sử dụng lao động và chủ chính (người cai thầu, trung gian) cũng sẽ gặp khó khăn khi họ khó có thể xác định phạm vi trách nhiệm và quyền hạn của mình có thể dẫn đến việc phải chịu trách nhiệm cho những hành vi của cả hai phía khi tranh chấp với người lao động xảy ra. Đặc biệt việc gây khó khăn trong việc giải quyết tranh chấp lao động có thể tạo điều kiện trốn tránh nghĩa vụ khi một số chủ sử dụng lao động lợi dụng sự mơ hồ trong các khái niệm này để trốn tránh nghĩa vụ của mình. Ví dụ, họ có thể lập nhiều công ty con, công ty liên kết để che giấu mối quan hệ lao động, hoặc sử dụng lao động thông qua các nhà thầu phụ để né tránh trách nhiệm đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động. Dẫn chứng khác khi thông qua trung gian là trường hợp Công ty X ký hợp đồng với Công ty Y để cung cấp dịch vụ lao động, tuy nhiên Công ty X không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp cho người lao động của Công ty Y cho nên khi người lao động của Công ty Y yêu cầu quyền lợi, họ được thông báo rằng họ không phải là nhân viên của Công ty X và do đó không được hưởng các quyền lợi này. Đây là một bất cập rất phổ biến trong đời sống xã hội hiện nay và là kẽ hở của hệ thống pháp luật để người sử dụng lao động chối bỏ trách nhiệm vốn có đối với quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động, người lao động được quy định rõ trong Điều 5 và Điều 6 của BLLĐ 2019 dẫn đến mất cân bằng trong quan hệ lao động, khiến người lao động chịu nhiều thiệt thòi về quyền lợi.

Dựa trên những tình huống thực tế mà nhóm tác giả đã nêu trên cùng vô vàn những trường hợp khác, nhóm tác giả đã bàn bạc để đưa ra kiến nghị như sau: định nghĩa về khái niệm “chủ chính (cai thầu, người trung gian) cần được bổ sung và tách bạch rõ ràng với khái niệm Người sử dụng lao động được nêu trong khoản 2 Điều 3 BLLĐ 2019 nhưng vẫn giữ được mối liên kết chặt chẽ về quan hệ lao động giữa hai chủ thể này. Định nghĩa này cần bao hàm đầy đủ các yếu tố để xác định rõ ràng trách nhiệm của các bên liên quan trong mối quan hệ lao động như: mức độ kiểm soát công việc từ người sử dụng lao động, mức độ hưởng lợi từ công việc. Quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan là cực kỳ quan trọng trong việc bổ sung định nghĩa nêu trên, trong đó quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động trực tiếp và chủ chính phải được xây dựng cơ cấu chặt chẽ để ngăn chặn các kẽ hở pháp luật gây nên thiệt thòi quyền lợi cho người lao động.  Ngoài ra, các công tác thanh tra, kiểm tra việc thực hiện nghĩa vụ của người sử dụng lao động trong trường hợp sử dụng lao động thôi qua cai thầu, người trung gian và khi phát hiện điều bất thường nên có biện pháp xử lý nghiêm minh đối với các hành vi vi phạm pháp luật lao động, đặc biệt là hành vi trốn tránh tránh nghĩa vụ của người sử dụng lao động. Nhận thức của người lao động cũng là yếu tố gián tiếp cho bất cập này, vì thế nên cần tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật lao động cho người lao động, giúp họ hiểu rõ về quyền và nghĩa vụ của mình trong trường hợp làm việc với người sử dụng lao động cũng như hỗ trợ người lao động trong việc thực hiện quyền, nghĩa vụ của mình và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của mình khi xảy ra tranh chấp.

## 2.3. Sưu tầm bản án

Nhóm tác giả đã sưu tầm được một bản án tương tự có sự tranh chấp về sự tồn tại của HĐLĐ. Bản án sau đây là bản án số 01/2021/LĐ-PT, ngày 28/01/2021, được xét xử phúc thẩm công khai tại trụ sở Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu về “Tranh chấp đơn phương chấm dứt HĐLĐ”.

Về đương sự tham gia trong vụ án, nguyên đơn bao gồm: Ông Hà Ngọc B, sinh năm 1996; bị đơn bao gồm: Công ty cổ phần Du lịch quốc tế V (sau đây gọi tắt là Công ty), gồm có đại diện theo pháp luật là ông Nguyễn Tuấn A – chức vụ: Chủ tịch Hội đồng quản trị và đại diện theo ủy quyền là bà Ngô Thị Bích H – chức vụ: Phó Giám đốc.

Về nội dung, vụ án được tóm tắt cơ bản như sau:

*Thứ nhất*, nhóm tác giả tóm tắt về nội dung đơn khởi kiện của nguyên đơn B như sau: Ông và Công ty có ký biên bản thỏa thuận thử việc làm nhân viên lễ tân, thời gian thử việc là 01 tháng từ ngày 18/4/2019 đến ngày 17/5/2019. Sau 15 ngày thử việc Công ty mới đưa Biên bản thỏa thuận thử việc cho ông ký. Sau khi hết thời hạn thử việc, ông B tiếp tục làm việc cho Công ty thêm 1 tháng theo thỏa thuận thử việc lần 2 từ ngày 18/5/2019 đến ngày 17/6/2019. Nội dung Thỏa thuận thử việc lần 2 cũng giống như lần thứ nhất. Kết thúc thử việc lần 2 là ngày 17/6/2019, nhưng Công ty để ông làm việc ngày 18/6/2019 mới cử người đưa ông thông báo kết quả thử việc không đạt. Ông không đồng ý với kết quả thử việc lần 1 do Công ty tự phát hành mà không thông báo cho ông, nên chỉ đồng ý nhận kết quả thử việc lần 2. Chính vì vậy, ông khởi kiện Công ty cổ phần Du lịch quốc tế V về hành vi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật, bên trong đó có yêu cầu: Xác nhận HĐLĐ sau thời gian thử việc là hợp đồng có thời hạn 01 năm từ 18/6/2019 đến ngày 17/6/2020.

*Thứ hai*, về phía đại diện công ty đưa ra lời khai như sau: Công ty khẳng định đã ký hợp đồng thử việc với ông B vào ngày 18/4/2019, không phải ký bổ sung sau này như ông B trình bày. Sau khi kết thúc thời gian thử việc lần 1, ông B được gia hạn thêm 1 tháng vì Công ty đang thiếu nhân sự và ông B có nguyện vọng tiếp tục làm việc nên việc gia hạn được thực hiện theo quy định của Luật Lao động và được thống nhất bởi hai bên. Tuy nhiên, Công ty yêu cầu chấm dứt HĐLĐ vì hết thời gian thử việc lần 2, ông B được nhận xét không đạt yêu cầu nên Công ty không ký HĐLĐ. Ông B nhận giấy nhận xét kết quả thử việc và nghỉ việc tại Công ty, không khiếu nại gì. Trước yêu cầu khởi kiện của ông B, Công ty khẳng định chưa ký HĐLĐ với ông B nên ông B tranh chấp về đơn phương chấm dứt HĐLĐ là không có cơ sở. Công ty đồng ý trả cho ông B lương 16 ngày làm việc thực tế trong tháng 6/2019, từ ngày 01 đến ngày 18/6/2019 (nghỉ ca 02 ngày); không chấp nhận những yêu cầu còn lại của ông B vì không có căn cứ.

*Thứ ba*, nhận định của Hội đồng xét xử: phía nguyên đơn, ông B cho rằng việc Công ty ký kết hợp đồng thử việc 2 lần là trái pháp luật và ông B đồng thời cho rằng sau khi hết thời gian thử việc, mặc nhiên đã xác lập HĐLĐ thời hạn 12 tháng giữa hai bên như Án lệ số 20/2018/AL quy định về việc xác lập HĐLĐ sau khi hết thời gian thử việc. Điều này là không có căn cứ, vì ông B đã xác nhận trước đó rằng khi hết thời gian thử việc ông đã nhận Giấy nhận xét kết quả thử việc ngày 15/06/2019 thông báo nội dung không đáp ứng yêu cầu công việc, kết quả thử việc không đạt yêu cầu nên Công ty không ký HĐLĐ với ông B. Về các điều kiện đảm bảo giao kết HĐLĐ, vị trí nhân viên lễ tân mà ông B thử việc phải có trình độ đại học và chứng chỉ C tiếng Anh. Trước khi ký Biên bản thỏa thuận thử việc, tại Phiếu phỏng vấn đề ngày 12/4/2019 có chữ ký xác nhận của bộ phận phỏng vấn và Ông B, bộ phận phỏng vấn ghi rõ nội dung: “yêu cầu bổ sung các bằng Đại học và tiếng Anh trong thời gian thử việc”, nhưng đến hết thời gian thử việc ông B vẫn không thể bổ sung được bằng tốt nghiệp chuyên ngành đại học và bằng C tiếng Anh. Chính vì vậy, không có cơ sở để xác lập HĐLĐ giữa Công ty và ông B. Về phía bị đơn, Công ty ký thử việc 2 lần, mỗi lần 30 ngày, tổng cộng thử việc 60 ngày với Ông B. Dựa theo khoản 1 Điều 27 BLLĐ thì thời gian thử việc là 01 lần và không quá 60 ngày. Đồng thời, Công ty đã vi phạm điểm a khoản 2 Điều 6 Nghị định 88/2015/NĐ-CP ngày 10/7/2015 về số lần ký thử việc, nhưng không vi phạm về thời gian thử việc. Chính vì những lý do trên, Tòa án cấp phúc thẩm không xem xét nội dung trên vì Tòa án cấp sơ thẩm đã áp dụng biện pháp khắc phục, chế tài đối với Công ty theo quy định tại khoản 3 Điều 6 của Nghị định 88/2015/NĐ-CP.

*Thứ tư*, quyết định cuối cùng của Tòa án được tóm tắt như sau: giữ nguyên quyết định của bản án lao động sơ thẩm, không chấp nhận yêu cầu kháng cáo của nguyên đơn là ông B. Tòa án chấp nhận một phần yêu cầu khởi kiện của ông B, yêu cầu Công ty cổ phần Du lịch quốc tế V thanh toán cho ông B 12.181.538 đồng. Miễn án phí lao động sơ thẩm và án phí lao động phúc thẩm cho ông B, Công ty cổ phần Du lịch quốc tế V phải chịu án phí lao động sơ thẩm.

# PHẦN KẾT LUẬN

Qua đề tài "Nhận diện HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019", nhóm tác giả đã tiến hành phân tích nội dung và thu nhận được một số kết quả tốt. Đầu tiên, nhóm tác giả đã phân định được đề tài trên thuộc lĩnh vực pháp luật lao động, có đối tượng nghiên cứu là người lao động, người sử dụng lao động và các cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan đến quan hệ lao động. Đề tài có tính cấp thiết cao, vì nó liên quan đến việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động, người sử dụng lao động, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về lao động, thúc đẩy sự phát triển bền vững của xã hội.

Qua quá trình nghiên cứu, đề tài đã đạt được những kết quả chính. Thứ nhất, nhóm tác giả đã làm rõ khái niệm, nội dung và các dấu hiệu để nhận diện HĐLĐ theo quy định của BLLĐ năm 2019, thực hiện so sánh và phân tích sự khác biệt giữa HĐLĐ và các loại hợp đồng khác có tính chất lao động. Thứ hai, phân tích và giải thích được các nguyên tắc giao kết HĐLĐ, vấn đề thẩm quyền giao kết HĐLĐ và các trường hợp không được giao kết HĐLĐ theo BLLĐ năm 2019. Cuối cùng, nhóm tác giả đã có cơ hội được áp dụng các kiến thức có được vào thực tế cuộc sống qua việc phân tích một HĐLĐ thực tiễn, đánh giá mức độ tuân thủ quy định pháp luật về HĐLĐ, nhận diện các vấn đề phát sinh trong quá trình thực hiện HĐLĐ và đề xuất các giải pháp phòng ngừa và xử lý tranh chấp lao động liên quan đến HĐLĐ.

Tổng kết lại, từ những kết quả nghiên cứu ở phần nội dung trên, đề tài đã đóng góp vào kho tàng kiến thức về pháp luật lao động, giúp người lao động, người sử dụng lao động và các bên liên quan nâng cao nhận thức, kỹ năng và trách nhiệm trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ, đảm bảo quyền và lợi ích của mình theo đúng quy định của pháp luật. Đồng thời, đề tài cũng đưa ra một số kiến nghị nhằm hoàn thiện quy định pháp luật về HĐLĐ, tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục, hướng dẫn và giám sát thực thi pháp luật về HĐLĐ, góp phần nâng cao chất lượng quản lý nhà nước về lao động, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ.

# TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **VĂN BẢN QUY PHẠM PHÁP LUẬT**
2. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Lao động (Bộ luật số:* 45/2019/QH14*)* ngày 20 tháng 11 năm 2019, Hà Nội.
3. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Lao động (Bộ luật số:* 10/2012/QH13*)* ngày 18 tháng 06 năm 2012, Hà Nội.
4. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Dân sự (Luật số: 91/2015/QH13)* ngày 24 tháng 11 năm 2015, Hà Nội.
5. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Bộ luật Dân sự (Luật số: 33/2005/QH11)* ngày 24 tháng 11 năm 2015, Hà Nội.
6. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam* ngày 28 tháng 11 năm 2013, Hà Nội.
7. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Nghị định số 122/2021/NĐ-CP Quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực kế hoạch và đầu tư* ngày 28 tháng 12 năm 2021, Hà Nội.
8. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, *Nghị định 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* ngày 14 tháng 12 năm 2020, Hà Nội.
9. Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội, *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* ngày 12 tháng 11 năm 2020, Hà Nội.
10. **TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC**
11. Bộ Tư Pháp, “Bộ luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện”, [https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072](https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page%20s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072), ngày truy cập 31/03/2024
12. Cổng thông tin điện tử Thị xã Hoà Thành tỉnh Tây Ninh, “Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2012”, <https://hoathanh.tayninh.gov.vn/vi/news/thong-bao-280/nh-ng-i-m-m-i-c-a-b-lu-t-lao--ng-n-m-2012-6012.html>, ngày truy cập 31/03/2024
13. Cambridge University Press & Assessment 2024, *“Deal”*, <https://dictionary.cambridge.org/vi/dictionary/english/deal> ngày truy cập 29/02/2024.
14. Công ty cổ phần Truyền thông Việt Nam, *“Thỏa thuận”*, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/Tho%E1%BA%A3_thu%E1%BA%ADn>, ngày truy cập 29/02/2024.
15. Công ty cổ phần Truyền thông Việt Nam, *“Tự nguyện”*, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/T%E1%BB%B1_nguy%E1%BB%87n>, ngày truy cập 02/03/2024.
16. Công ty cổ phần Truyền thông Việt Nam, *“Tự do”*, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/T%E1%BB%B1_do>, ngày truy cập 02/03/2024.
17. Công ty cổ phần Truyền thông Việt Nam, *“Thẩm quyền”*, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/Th%E1%BA%A9m_quy%E1%BB%81n>, ngày truy cập 03/03/2024.
18. Đoàn Đức Lương, Đào Mộng Điệp, 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 BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019, Nhà xuất bản Công an Nhân dân
19. Minh Duyên (2023), *Lách luật, doanh nghiệp giao kết sai hợp đồng diễn ra phổ biến*, <https://dangcongsan.vn/xa-hoi/lach-luat-doanh-nghiep-giao-ket-sai-hop-dong-dien-ra-pho-bien-411312.html>.
20. “Điều hành”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Điều\_hành, ngày truy cập 31/03/2024
21. “Giám sát”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Giám\_sát, ngày truy cập 31/03/2024
22. Federal Ministry of Justice, *German Civil Code*, <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html?fbclid=IwAR0Bkdd8F16FYZpBfLVUQmS3L087S6vPyPS88JKTk_ds7jH9YFHuiYzdCS4#p2980>, ngày truy cập 04/03/2023.
23. Nguyễn Thuỵ Hân, Ánh Hồng, “07 thỏa thuận trái pháp luật cần tránh khi ký kết hợp đồng lao động”, https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/07-thoa-thuan-trai-phap-luat-can-tranh-khi-ky-ket-hop-dong-lao-dong-2129.html , ngày truy cập 31/03/2024
24. “Quản lý”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Quản\_l%C3%AD, ngày truy cập 31/03/2024
25. Nguyễn Duy Lãm (2023), *Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của hợp đồng lao động*, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 02/03/2024.
26. Lê Nguyễn Gia Thiện (2021), *Thông tin trong giao kết hợp đồng lao động: một góc nhìn từ Cộng hòa Liên bang Đức*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 5(429)/Kỳ 01).
27. Thư viện pháp luật (2023), *Thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động hiện nay thuộc về ai?*, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/tham-quyen-cham-dut-hop-dong-lao-dong-hien-nay-thuoc-ve-ai-2081.html#google_vignette>, ngày truy cập 04/03/2024.
28. “Hợp đồng lao động trong Bộ luật lao động: một số hạn chế, bất cập và đề xuất, kiến nghị trong bối cảnh hiện nay”, <https://htpldn.moj.gov.vn/Pages/chi-tiet-tin.aspx?ItemID=1910&l=Nghiencuutraodoi>, ngày truy cập 04/03/2024.
29. Trung tâm Bồi dưỡng đại cử dân cử, “Tổng quan về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động”, <https://s.net.vn/CDfk>, ngày truy cập 31/03/2024
30. Tòa án nhân dân tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu, *Bản án số 01/2021/LĐ-PT, ngày 28/01/2021 về việc “Tranh chấp đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động”*, tỉnh Bà Rịa – Vũng Tàu.
31. Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, *ÁN LỆ SỐ 70/2023/AL Về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách*, [https://anle.toaan.gov.vn/webcenter/portal/anle/chitietanle?dDocNam e=TAND315867](https://anle.toaan.gov.vn/webcenter/portal/anle/chitietanle?dDocNam%20e=TAND315867), ngày truy cập 04/03/2023.
32. Tổ chức Lao động quốc tế (2011), *QUAN HỆ VIỆC LÀM: Tài liệu hướng dẫn Khuyến nghị số 198 của Tổ chức Lao động Quốc tế*, Tài liệu thảo luận, (18).

1. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 15 – “Bộ luật Lao động năm 2012”, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2012-142187.aspx, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-1)
2. Nguyễn Duy Lãm, “Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của Hợp đồng Lao động”, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-2)
3. Cổng thông tin điện tử Thị xã Hoà Thành tỉnh Tây Ninh, “Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2012”, <https://hoathanh.tayninh.gov.vn/vi/news/thong-bao-280/nh-ng-i-m-m-i-c-a-b-lu-t-lao--ng-n-m-2012-6012.html>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-3)
4. Cổng thông tin điện tử Thị xã Hoà Thành tỉnh Tây Ninh, “Những điểm mới của Bộ luật Lao động 2012”, <https://hoathanh.tayninh.gov.vn/vi/news/thong-bao-280/nh-ng-i-m-m-i-c-a-b-lu-t-lao--ng-n-m-2012-6012.html>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-4)
5. Bộ Tư Pháp, “Bộ luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện”, [https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072](https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page%20s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072), ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-5)
6. Bộ Tư Pháp, “Bộ luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện”, [https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072](https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page%20s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072), ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-6)
7. Bộ Tư Pháp, “Bộ luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện”, [https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072](https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page%20s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072), ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-7)
8. Bộ Tư Pháp, “Bộ luật lao động năm 2012 và những vấn đề cần hoàn thiện”, [https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072](https://moj.gov.vn/qt/tintuc/Page%20s/nghien-cuu-trao-doi.aspx?ItemID=2072), ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-8)
9. Minh Duyên, “Lách luật, doanh nghiệp giao kết sai hợp đồng diễn ra phổ biến”, <https://dangcongsan.vn/xa-hoi/lach-luat-doanh-nghiep-giao-ket-sai-hop-dong-dien-ra-pho-bien-411312.html> [↑](#footnote-ref-9)
10. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 13 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_13>, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-10)
11. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 13 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_13>, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-11)
12. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 2 Điều 13 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_13>, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-12)
13. Federal Ministry of Justice, “German Civil Code”, <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html?fbclid=IwAR0Bkdd8F16FYZpBfLVUQmS3L087S6vPyPS88JKTk_ds7jH9YFHuiYzdCS4#p2980>, ngày truy cập 04/03/2023 [↑](#footnote-ref-13)
14. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 14 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_14>, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-14)
15. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 2 Điều 14 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_14>, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-15)
16. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 9 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-16)
17. Nguyễn Duy Lãm, “Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của Hợp đồng Lao động”, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-17)
18. Nguyễn Duy Lãm, “Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của Hợp đồng Lao động”, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-18)
19. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản Điều 90 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx, ngày truy cập 01/03/2024 [↑](#footnote-ref-19)
20. Đoàn Đức Lương, Đào Mộng Điệp, 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 BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019*, Nhà xuất bản Công an Nhân dân, trang 205 [↑](#footnote-ref-20)
21. “Giám sát”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Giám\_sát, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-21)
22. “Quản lý”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Quản\_l%C3%AD, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-22)
23. “Điều hành”, http://tratu.soha.vn/dict/vn\_vn/Điều\_hành, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-23)
24. “Quản lý”, https://thuvienphapluat.vn/tnpl/quản%20lý?field=0, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-24)
25. Trung tâm Bồi dưỡng đại cử dân cử, “Tổng quan về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động”, <https://s.net.vn/CDfk>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-25)
26. “Phân biệt Hợp đồng lao động với Hợp đồng dịch vụ”, <https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/phan-biet-hop-dong-lao-dong-voi-hop-dong-dich-vu-2112.html#google_vignette>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-26)
27. “Tự nguyện”, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/T%E1%BB%B1_nguy%E1%BB%87n>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-27)
28. Nguyễn Duy Lãm, “Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của hợp đồng lao động”, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-28)
29. Nguyễn Duy Lãm, “Các loại hợp đồng lao động, đối tượng và phạm vi áp dụng của hợp đồng lao động”, <https://s.net.vn/neQs>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-29)
30. “Tự do”, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/T%E1%BB%B1_do>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-30)
31. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 15 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_15>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-31)
32. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, “Hiến pháp năm 2013”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Bo-may-hanh-chinh/Hien-phap-nam-2013-215627.aspx> [↑](#footnote-ref-32)
33. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 15 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_15>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-33)
34. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 15 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_15>, ngày truy cập 02/03/2024 [↑](#footnote-ref-34)
35. Lê Nguyễn Gia Thiện (2021), “Thông tin trong giao kết hợp đồng lao động: một góc nhìn từ Cộng hòa Liên bang Đức”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, (số 5(429)/Kỳ 01), tr.50. [↑](#footnote-ref-35)
36. “Thẩm quyền”, <http://tratu.soha.vn/dict/vn_vn/Th%E1%BA%A9m_quy%E1%BB%81n>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-36)
37. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 18 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-37)
38. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 2 Điều 18 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-38)
39. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 3 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_3>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-39)
40. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 3 Điều 18 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-40)
41. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 4 Điều 18 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-41)
42. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 5 Điều 18 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-42)
43. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, điểm c khoản 2 Điều 1 – “Nghị định số 122/2021/NĐ-CP Quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực kế hoạch và đầu tư”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Dau-tu/Nghi-dinh-122-2021-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-linh-vuc-ke-hoach-285024.aspx>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-43)
44. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, điểm b khoản 3 Điều 75 – “Nghị định số 122/2021/NĐ-CP Quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực kế hoạch và đầu tư”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Dau-tu/Nghi-dinh-122-2021-ND-CP-xu-phat-vi-pham-hanh-chinh-linh-vuc-ke-hoach-285024.aspx>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-44)
45. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 13 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 04/03/2024 [↑](#footnote-ref-45)
46. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, khoản 1 Điều 13 Mục 1 – “Bộ luật Lao động năm 2019”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx?anchor=dieu_18>, ngày truy cập 04/03/2024 [↑](#footnote-ref-46)
47. Lê Nguyễn Gia Thiện (2021), “Thông tin trong giao kết hợp đồng lao động: một góc nhìn từ Cộng hòa liên bang Đức”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, (số 5(429)/Kỳ 01), tr.48-52. [↑](#footnote-ref-47)
48. Lê Nguyễn Gia Thiện (2021), “Thông tin trong giao kết hợp đồng lao động: một góc nhìn từ Cộng hòa liên bang Đức”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, (số 5(429)/Kỳ 01), tr.48. [↑](#footnote-ref-48)
49. Lê Nguyễn Gia Thiện (2021), “Thông tin trong giao kết hợp đồng lao động: một góc nhìn từ Cộng hòa liên bang Đức”, Tạp chí *Nghiên cứu lập pháp*, (số 5(429)/Kỳ 01), tr.50. [↑](#footnote-ref-49)
50. Thư viện pháp luật, “Thẩm quyền chấm dứt hợp đồng lao động hiện nay thuộc về ai?”, <https://thuvienphapluat.vn/lao-dong-tien-luong/tham-quyen-cham-dut-hop-dong-lao-dong-hien-nay-thuoc-ve-ai-2081.html#google_vignette>, ngày truy cập 04/03/2024 [↑](#footnote-ref-50)
51. Chính phủ nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 10 – “Nghị định 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”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Nghi-dinh-145-2020-ND-CP-huong-dan-Bo-luat-Lao-dong-ve-dieu-kien-lao-dong-quan-he-lao-dong-459400.aspx>, ngày truy cập 03/03/2024 [↑](#footnote-ref-51)
52. Tòa án nhân dân cấp cao tại Thành phố Hồ Chí Minh, “ÁN LỆ SỐ 70/2023/AL Về việc chấm dứt hợp đồng lao động đối với người lao động là cán bộ công đoàn không chuyên trách”, <https://anle.toaan.gov.vn/webcenter/portal/anle/chitietanle?dDocName=TAND315867>, ngày truy cập 04/03/2023 [↑](#footnote-ref-52)
53. Federal Ministry of Justice, “German Civil Code”, <https://www.gesetze-im-internet.de/englisch_bgb/englisch_bgb.html?fbclid=IwAR0Bkdd8F16FYZpBfLVUQmS3L087S6vPyPS88JKTk_ds7jH9YFHuiYzdCS4#p2980>, ngày truy cập 04/03/2023 [↑](#footnote-ref-53)
54. Nguyễn Thuỵ Hân, Ánh Hồng, “07 thỏa thuận trái pháp luật cần tránh khi ký kết hợp đồng lao động”,

    https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/07-thoa-thuan-trai-phap-luat-can-tranh-khi-ky-ket-hop-dong-lao-dong-2129.html, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-54)
55. Nguyễn Thuỵ Hân, Ánh Hồng, “07 thỏa thuận trái pháp luật cần tránh khi ký kết hợp đồng lao động”,

    https://thuvienphapluat.vn/phap-luat-doanh-nghiep/bai-viet/07-thoa-thuan-trai-phap-luat-can-tranh-khi-ky-ket-hop-dong-lao-dong-2129.html , ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-55)
56. Quốc hội nước Cộng hoà xã hội chủ nghĩa Việt Nam, Điều 4 – “Bộ luật Dân sự 2005”, <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Quyen-dan-su/Bo-luat-Dan-su-2005-33-2005-QH11-2463.aspx>, ngày truy cập 31/03/2024 [↑](#footnote-ref-56)