**TRƯỜNG ĐẠI HỌC BÁCH KHOA**

**ĐẠI HỌC QUỐC GIA TP HỒ CHÍ MINH**

🙞···☼···🙜

**BÀI TẬP LỚN MÔN HỌC**

**PHÁP LUẬT ĐẠI CƯƠNG**

ĐỀ TÀI: 1

**NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

**LỚP: DT01 NHÓM: 13**

**HK223**

**GVHD: THS Lê Mộng Thơ**

**SINH VIÊN THỰC HIỆN**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **MSSV** | **HỌ** | **TÊN** | **% ĐIỂM BTL** | **ĐIỂM BTL** | **Chữ ký** |
| 1 | 2052749 | Bùi Thanh | Tịnh |  |  |  |
| 2 | 2248061 | Võ Thị | Thanh |  |  |  |
| 3 | 2248067 | Hồ Trung | Tín |  |  |  |
| 4 | 2248068 | Nguyễn Phước | Tín |  |  |  |
| 5 | 2213476 | Trương Hoàng Minh | Tiến |  |  |  |

***Thành phố Hồ Chí Minh – 2023***

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

**THỰC HIỆN ĐỀ TÀI CỦA TỪNG THÀNH VIÊN NHÓM…13.LỚP..DT01..**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **STT** | **Mã số SV** | **Họ và tên** | **Nhiệm vụ** | **Kết quả** | **Chữ ký** |
| 1 | 2052749 | Bùi Thanh Tịnh | Mở đầu , kết luận, tổng hợp nội dung | 100% |  |
| 2 | 2248061 | Võ Thị Thanh | 2.1,2.2,2.3 | 100% |  |
| 3 | 2248067 | Hồ Trung Tín | 1.1,1.4 | 100% |  |
| 4 | 2248068 | Nguyễn Phước Tín | 2.1,2.2,2.3 | 100% |  |
| 5 | 2213476 | Trương Hoàng Minh Tiến | 1.2,1.3 | 100% |  |

*Họ và tên nhóm trưởng:......Bùi Thanh Tịnh.……*

*Số ĐT: ....0328686042.....Email*: tinh.bui25092002@hcmut.edu.vn

|  |  |
| --- | --- |
|  | **NHÓM TRƯỞNG**  *(Ký và ghi rõ họ, tên)*  *Bùi Thanh Tịnh* |

**MỤC LỤC**

[PHẦN MỞ ĐẦU 1](#_Toc142503323)

[1. Lý do chọn đề tài 1](#_Toc142503324)

[2. Nhiệm vụ của đề tài 3](#_Toc142503325)

[3. Bố cục tổng quát của đề tài 3](#_Toc142503326)

[PHẦN NỘI DUNG 4](#_Toc142503327)

[CHƯƠNG I: NHỮNG KHÁI NIỆM CHUNG VỀ NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 4](#_Toc142503328)

[1.1. Khái niệm hợp đồng lao động 4](#_Toc142503329)

[1.2. Các yếu tố để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao Động năm 2019 11](#_Toc142503330)

[1.3. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 14](#_Toc142503331)

[1.4. Vấn đề thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động 17](#_Toc142503332)

[**1.4.1.** **Chủ thể giao kết hợp đồng lao động** 17](#_Toc142503333)

[**1.4.2.** **Hậu quả do vi phạm thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động** 18](#_Toc142503334)

[CHƯƠNG II. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT 19](#_Toc142503335)

[2.1. Quan điểm của các cấp Tòa án xét xử vụ việc 19](#_Toc142503336)

[2.2. Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp 19](#_Toc142503337)

[2.3. Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành 21](#_Toc142503338)

[PHẦN KẾT LUẬN 22](#_Toc142503339)

[TÀI LIỆU THAM KHẢO 23](#_Toc142503340)

# **PHẦN MỞ ĐẦU**

## **Lý do chọn đề tài**

Đề tài “Nhận diện hợp đồng lao động theo bộ luật lao động năm 2019” thuộc lĩnh vực quan trọng của "Pháp luật lao động" một lĩnh vực chịu trách nhiệm thiết lập các nguyên tắc và quy định về quan hệ lao động tại một quốc gia. Được thực hiện dưới sự hướng dẫn của Bộ luật lao động năm 2019, đề tài này tập trung vào việc nghiên cứu, hiểu rõ và áp dụng quy định về hợp đồng lao động được đề ra trong văn bản pháp luật quan trọng này.

Tính cấp thiết của đề tài "Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019" có sự thể hiện rõ ràng cả từ góc độ lý luận và thực tiễn. Điều này mang đến vị trí và tầm quan trọng đặc biệt trong sự phát triển của xã hội như sau:

Tính cấp thiết của đề tài "Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019" từ góc độ lý luận rất quan trọng. Việc hiểu rõ và áp dụng đúng quy định pháp luật về hợp đồng lao động không chỉ giúp định hình đúng vai trò, quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên, mà còn cung cấp cơ sở chính xác cho quản lý và giải quyết các vấn đề xảy ra trong môi trường lao động. Từ khía cạnh lý luận, việc nắm vững về nhận diện hợp đồng lao động góp phần tạo nền móng chắc chắn cho sự tuân thủ pháp luật, tránh sai lầm và tranh chấp trong quan hệ lao động, đồng thời nâng cao tính khoa học và công bằng của hệ thống pháp luật lao động trong xã hội.

Tính cấp thiết của đề tài "Nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019" từ góc độ thực tiễn rất đáng chú ý. Việc hiểu rõ và áp dụng chính xác quy định về hợp đồng lao động trong thực tế giúp ngăn ngừa sự hiểu lầm và xung đột trong môi trường lao động. Điều này tạo ra một sân chơi công bằng cho cả người lao động và nhà tuyển dụng, góp phần vào việc xây dựng môi trường làm việc ổn định và thúc đẩy sự phát triển bền vững của doanh nghiệp cũng như xã hội.

Vị trí và tầm quan trọng của đề tài này đối với sự phát triển của xã hội là :

Thứ nhất , tạo môi trường lao động ổn định và công bằng. Việc hiểu rõ và nhận diện chính xác hợp đồng lao động là yếu tố cơ bản để xây dựng môi trường lao động ổn định và công bằng. Việc cả người lao động và nhà tuyển dụng đều tuân thủ và thực hiện đúng quy định pháp luật sẽ giúp ngăn ngừa xung đột và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển hài hòa trong xã hội.

Thứ hai ,tăng cường niềm tin và đáng tin cậy trong quan hệ lao động. Việc thực hiện đúng và hiểu rõ về hợp đồng lao động giúp tạo ra niềm tin và đáng tin cậy trong quan hệ lao động. Cả người lao động và doanh nghiệp đều biết rằng họ đang hoạt động trong một môi trường có quy tắc và quy định rõ ràng, từ đó tạo sự ổn định và sự tin tưởng trong tương tác của họ.

Thứ ba, thúc đẩy sự phát triển kinh tế và xã hội. Môi trường lao động ổn định và công bằng là một yếu tố quan trọng trong việc thu hút đầu tư và thúc đẩy phát triển kinh tế. Khi doanh nghiệp cảm thấy an tâm trong việc thực hiện hợp đồng lao động, họ sẽ dễ dàng tập trung vào hoạt động sản xuất, cải tiến công nghệ và mở rộng kinh doanh, từ đó góp phần vào sự phát triển của xã hội.

Thứ tư, giảm thiểu tranh chấp và tố tụng pháp lý. Việc hiểu rõ và nhận diện đúng hợp đồng lao động giúp giảm thiểu khả năng xảy ra tranh chấp và tố tụng pháp lý trong môi trường lao động. Điều này giúp tiết kiệm thời gian, tài nguyên và năng lượng, đồng thời tạo sự hài hòa trong quan hệ lao động.

Thứ năm, xây dựng nền tảng cho sự phát triển bền vững . Việc tạo ra môi trường lao động ổn định và công bằng không chỉ ảnh hưởng đến mặt kinh tế mà còn đến mặt xã hội. Nền tảng này là cơ sở để xây dựng sự phát triển bền vững, tạo điều kiện cho mọi cá nhân tham gia vào quan hệ lao động đóng góp và phát triển cả về kinh tế và con người.

Vậy nên nhóm em quyết định 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.

1. **Nhiệm vụ của đề tài**

*Một là*, làm rõ khái niệm về hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.

*Hai là*, từ lý luận về hợp đồng lao động từ đó nhóm tác giả tập trung là sáng tỏ đặc trưng của hợp đồng lao động để nhận diện trong thực tế.

*Ba là*, nghiên cứu thực tiễn xét xử của Toà án về hợp đồng lao động để nhận thấy những bất cập giữa quy định của pháp luật và thực tiễn xét xử, từ đó đưa ra kiến nghị hoàn thiện quy định của pháp luật về vấn đề nhận diện hợp đồng lao động.

## **Bố cục tổng quát của đề tài**

Đề tài này gồm 3 phần : phần mở đầu , phần nội dung và phần kết luận . Phần nội dung gồm 2 chương:

**Chương I**:Những khái niệm chung về nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ luật lao động năm 2019.

**Chương II**:Nhận diện hợp đồng lao động từ thực tiễn đến kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật.

# **PHẦN NỘI DUNG**

# **CHƯƠNG I: NHỮNG KHÁI NIỆM CHUNG VỀ NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

1. **Khái niệm hợp đồng lao động**

Theo quy định tại Điều 15 Bộ Luật lao động 2012 thì khái niệm hợp đồng lao động được quy định cụ thể như sau: 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.

Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói.

Việc giao kết hợp đồng lao động phải đảm bảo các nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực; 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.

**Ưu và nhược điểm của khái niệm bộ luật lao động năm 2012:**

* **Ưu điểm:**

Đây là loại hợp đồng mà không xác định cụ thể thời gian chấm dứt hợp đồng lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động (thường là những công việc trên 36 tháng). Do đó, người sử dụng lao động sẽ không thể tự ý chấm dứt hợp đồng lao động mà không có lí do chính đáng như hai bên thỏa thuận hoặc người lao động bị áp dụng hình thức kỉ luật sa thải theo quy định tại Điều 126 Bộ luật lao động năm 2012. Tuy nhiên, khi người lao động muốn chấm dứt hợp đồng lao động thì họ có thể đơn phương chấm dứt hợp đồng mà không cần phải chứng minh bất cứ lý do gì chỉ cần báo trước cho người sử dụng lao động trước 45 ngày, người lao động đều có thể nghỉ (Theo quy định tại khoản 3 Điều 37 Bộ luật lao động năm 2012). Hơn nữa, người lao động không cần phải bồi thường hay có trách nhiệm vật chất nào khác mà còn được hưởng trợ cấp thôi việc. Loại hợp đồng này mang lại nguồn thu nhập ổn định và lâu dài cho người lao động. Người lao động còn được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp…

* **Nhược điểm:**

Do hình thức của loại hợp đồng này là bằng văn bản nên khi muốn chấm dứt quan hệ lao động trong hợp đồng này thì trình tự, thủ tục cũng rắc rối hơn và thời gian cũng kéo dài hơn. Do hợp đồng này không xác định thời gian chấm dứt nên khi có ý định muốn gắn bó lâu dài với công việc thì người lao động phải xem xét kĩ về điều kiện làm việc, chế độ làm việc, mức lương cũng như các phúc lợi khác để không bị ảnh hưởng đến lợi ích sau này.

**KHÁI NIỆM VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019**

Trong điều kiện của nền kinh tế thị trường, để sử dựng lao động, người sử dụng lao động (NSDLĐ) có thể lựa chọn các cách thức khác nhau. Người sử dụng lao động có thể sử dụng lao động thông qua phương thức tuyển dụng lao động trực tiếp hoặc thuê lại lao động của doanh nghiệp khác. Tuy nhiên, trong hai phương thức này, phương thức tuyển dụng lao động trực tiếp bao giờ cũng là phương thức tuyển dụng cơ bản được người sử dụng lao động sử dụng chủ yếu bởi phương này giúp cho doanh nghiệp có được lực lượng lao động ổn định và bền vững. Hơn nữa, việc thuê lại lao động của doanh nghiệp khác chỉ được áp dụng trong những trường hợp pháp luật cho phép với những điều kiện hết sức chặt chẽ nên không phải lúc nào người sử dụng lao động cũng có thể áp dụng được phương thức này. Để có thể tuyển dụng trực tiếp lao động vào làm việc, giữa người sử dụng lao động và người lao động (NLĐ) cần phải có cam kết, thoả thuận về mặt pháp lí để chính thức xác lập mối quan hệ giữa các bên, thiết lập quyền và nghĩa vụ pháp lí giữa các bên. Hình thức pháp lí đó chính là hợp đồng lao động.

Về phương diện lịch sử, luật lao động ra đời sau luật dân sự. Vì vậy, trước đó các vấn đề pháp lí liên quan đến quan hệ lao động nói chung, hợp đồng trong lĩnh vực lao động nói riêng được điều chỉnh bằng các quy định của luật dân sự. Chính bởi vậy, trước đây trong hệ thống pháp luật của nhiều nước (như Pháp, Đức, Trung Quốc...) hầu như xác định hợp đồng lao động là môt loại của hợp đồng dân sự. Chẳng hạn Điều 611 Bộ luật dân sự năm 1896 của Đức quy định:

“Thông qua hợp đồng hai bên đã cam kểt thực hiện một hoạt động thì phải thực hiện hoạt động đó, còn bên kia cỏ nghĩa vụ trả thù lao theo thoả thuận”.

Tuy nhiên, cùng với sự phát triển của khoa học luật lao động, quan hệ lao động cũng như nhận thức mới về sức lao động (với những yếu tố đặc thù) đã khiến cho quan niệm về hợp đồng lao động trong khoa học pháp lí cũng như trong quy định của pháp luật các nước đã có sự thay đổi. Cùng với quan hệ lao động cá nhân, quan hệ lao động tập thể cũng luôn phát triển nhằm duy trì nền hòa bình công nghiệp trong các doanh nghiệp. Chính bởi vậy, bên cạnh quan hệ hợp đồng lao động (những thoả thuận trong hợp đồng lao động), những thoả thuận của tập thể lao động với người sử dụng lao động hoặc đại diện người sử dụng lao động (như thoả ước lao động tập thể) cũng rất được quan tâm và coi trọng. Những thoả thuận tập thể này cũng sẽ chi phối rất lớn đến những thoả thuận trong hợp đồng lao động. Do đó, bên cạnh luật dân sự được coi là cơ sở pháp lí chung cho các quan hệ hợp đồng thì ngày nay quan hệ hợp đồng lao động còn được điều chỉnh bằng các quy định riêng trong luật lao động như Bộ luật lao động (Việt Nam), Luật Tiêu chuẩn lao động (Hàn Quốc, Nhật Bản...).**[[1]](#footnote-1)**

**TÊN GỌI CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG SẼ KHÔNG CÒN QUAN TRỌNG NỮA TRONG VIỆC GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG**

**Điều 13. Hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.Trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động.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.

**Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động**Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản. Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

Sẽ không bắt buộc về việc kí hợp đồng lao động thì mới tồn tại hợp đồng lao động vì cùng liên quan đến hình thức của hợp đồng lao động:

**Điều 14. Hình thức hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, người lao động giữ 01 bản, người sử dụng lao động giữ 01 bản, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này. Hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.

**Điều 18. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động**

Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

**Điều 145. Sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc**

Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải tuân theo quy định sau đây; Phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

**Điều 162. Hợp đồng lao động đối với lao động là người giúp việc gia đình**

Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

1. **Các yếu tố để nhận diện hợp đồng lao động theo Bộ Luật Lao Động năm 2019**

*Thứ nhất*, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa các bên trong quan hệ lao động. Như vậy, hợp đồng lao động chính là sự thể hiện những thỏa thuận của các bên. Một khi các bên đã đi đến những thống nhất về những điều khoản trong quan hệ lao động, pháp luật đòi hỏi những sự thỏa thuận ấy phải được ghi nhận lại dưới hình thức hợp đồng lao động. Cụ thể, Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định:

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

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

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

Để đảm bảo thực hiện các nghĩa vụ của hợp đồng, góp phần bảo vệ quyền lợi cho người lao động và trong một số trường hợp là cả cho người sử dụng lao động một cách chính đáng thì giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản. Trong trường hợp phát sinh tranh chấp, hợp đồng lao động bằng văn bản là căn cứ giúp bảo vệ quyền lợi của các chủ thể tốt hơn, mặt khác tạo thuận lợi giúp việc giải quyết tranh chấp dễ dàng và nhanh chóng hơn. So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luât Lao động năm 2019 đã bổ sung việc giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.[1] Việc bổ sung thêm hình thức hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử tạo điều kiện thuận tiện hơn cho các bên khi thực hiện hợp đồng lao động nhất là trong thời đại công nghệ 4.0 như hiện nay.

Có thể thấy, HĐLĐ bắt buộc phải được giao kết bằng văn bản. Tuy nhiên, đối với hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng thì có thể được thể hiện dưới hình thức lời nói. Tuy vậy, quy định này cũng có những ngoại lệ nhất định: (i) Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 01 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động; hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động; (ii) Khi sử dụng người chưa đủ 15 tuổi làm việc, người sử dụng lao động phải phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; (iii) Người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản với lao động là người giúp việc gia đình.

Cũng cần phải lưu ý rằng, hợp đồng lao động giữa các bên phải đảm bảo những nội dung quy định tại Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019.

Đối tượng của hợp đồng là việc làm, sức lao động và nó được biểu thị thông qua thời gian làm việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thái độ, ý thức, v.v.. Đặc điểm của hợp đồng lao động sẽ có chủ thể của hợp đồng bao gồm người sử dụng lao động và người lao động đối với quan hệ lao động thì hợp đồng lao động sẽ có những đặc điểm như sau, sự phụ thuộc pháp lí của người lao động với người sử dụng lao động đây là đặc điểm tiêu biểu nhất nhất của hợp đồng lao động và chỉ có trong hợp đồng lao động mới có.

Về bản chất, hợp đồng lao động thực chất là hợp đồng làm việc 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.

*Thứ hai,* yếu tố việc làm có trả công, tiền lương.

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. Trong đó, mức lương theo công việc hoặc chức danh không được thấp hơn mức lương tối thiểu.  Đồng thời, người sử dụng lao động phải bảo đảm trả lương bình đẳng, không phân biệt giới tính đối với người lao động làm công việc có giá trị như nhau.

Việc trả lương cho người lao động sẽ căn cứ vào tiền lương mà các bên đã thỏa thuận, năng suất lao động và chất lượng thực hiện công việc.  Khi tiến hành trả lương, người sử dụng lao động phải trả lương trực tiếp, đầy đủ, đúng hạn cho người lao động. Trường hợp người lao động không thể nhận lương trực tiếp thì người sử dụng lao động có thể trả lương cho người được người lao động ủy quyền hợp pháp.  Người sử dụng lao động và người lao động thỏa thuận về hình thức trả lương theo thời gian, sản phẩm hoặc khoán. Lương được trả bằng tiền mặt hoặc trả qua tài khoản cá nhân của người lao động được mở tại ngân hàng.  Khi người lao động làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, làm thêm giờ vào ban đêm thì việc trả lương được thực hiện theo quy định tại Điều 98 Bộ luật Lao động.

*Thứ ba,* sự quản lý điều hành và giám sát của NSDLD.

Quyền quản lý lao động là hệ thống các quy định của pháp luật về quyền của người sử dụng lao động nhằm giúp họ duy trì nề nếp của quá trình lao động. Quyền quản lý lao động mang tính khách quan. Nó được coi là đặc quyền tự nhiên của người sử dụng lao động. Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động mang một số đặc điểm đặc trưng:

**Quyền tuyển chọn, sắp xếp, bố trí lao động**

Sức lao động của người lao động  luôn được coi là yếu tố quan trọng nhất quyết định năng suất, hiệu quả của quá trình sản xuất kinh doanh. Vì vậy, bất kì người sử dụng lao động nào khi bước vào sản xuất đều phải quan tâm đến việc lựa chọn người lao động phù hợp với nhu cầu của mình. Theo đó họ có quyền: quyết định số lượng cần tuyển, quyết định các điều kiện đối với từng ứng viên, quyết định phương pháp, cách thức thi tuyển, quyết định tăng giảm số lao động cần tuyển,… (Điều 11 Bộ luật lao động 2019).

**Quyền ban hành nội quy, quy chế; ra mệnh lệnh, quyết định**

Nội quy lao động được coi như một “đạo luật” riêng của người sử dụng lao động. Nhà nước trao quyền ban hành nôi quy lao động cho người sử dụng lao động chính là  thực hiện hóa quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động của người sử dụng lao động. Nhà nước không bắt buộc tất cả những đơn vị sử dụng lao động đều phải có nội quy lao động, chỉ yêu cầu đối với các đơn vị sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

**Quyền ban hành nội quy, quy chế; ra mệnh lệnh, quyết định**

Nội quy lao động được coi như một “đạo luật” riêng của người sử dụng lao động. Nhà nước trao quyền ban hành nôi quy lao động cho người sử dụng lao động chính là  thực hiện hóa quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động của người sử dụng lao động. Nhà nước không bắt buộc tất cả những đơn vị sử dụng lao động đều phải có nội quy lao động, chỉ yêu cầu đối với các đơn vị sử dụng từ 10 người lao động trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

**Quyền kiểm tra, giám sát**

Quyền kiểm tra, giám sát là nội dung quan trọng của quản lý lao động. Quản lý lao động không chỉ là ban hành các quyết định, mệnh lệnh mang tính chỉ đạo mà còn  là sự giám sát thực hiện các chỉ đạo đó của người lao động. Nhờ có hoạt động giám sát, kiểm tra, người sử dụng lao động có thể nắm bắt được tình hình hoạt động thực tế của doanh nghiệp. Đồng thời, hoạt động giám sát, kiểm tra còn tạo ra môi trường làm việc nghiêm túc, có trách nhiệm hơn của người lao động. Trên thực tế cho thấy, nếu không có hoạt động giám sát, người lao động thường có thái độ làm việc chống đối, không tận tâm, tận sức làm việc, dẫn đến tình trạng công việc trì trệ, gây thiệt hại cho người sử dụng lao động. Vì vậy, có thể nói, giám sát, kiểm tra là công cụ hữu hiệu để người sử dụng lao động thực hiện quyền lực đơn phương của mình trong quan hệ lao động.

1. **Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động**

Đối với nguyên tắc 1, tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Tự nguyện trong giao kết hợp đồng: Tự nguyện là sự tiếp nhận, tham gia một cách thoải mái, không chịu sự ràng buộc. Trong giao kết hợp đồng, sự tự nguyện thể hiện ở việc các bên chấp nhận và sẵn sàng chấp nhận sự ràng buộc của HĐLĐ. Trong việc tham gia giao kết hợp đồng các chủ thể không sự tác động hay ảnh hưởng của bất cứ bên nào.

Bình đẳng trong giao kết hợp đồng: Nguyên tắc bình đẳng thể hiện địa vị ngang nhau về tư cách, địa vị pháp lý, về các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể khi giao kết hợp đồng lao động. Các bên đều có quyền như nhau khi đưa ra đề nghị và chấp nhận đề nghị khi giao kết, các bên phải chuyển tải tuyệt đối, trọn vẹn, đầy đủ yếu tố ý thức, tinh thần, sự mong muốn đích thực của mình, phải xuất phát từ ý chí của chính mình chứ không phụ thuộc vào bất cứ ai khác, trừ trường hợp “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” và “Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó”[[2]](#footnote-2), đây là quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho người lao động chưa có năng lực hành vi đầy đủ. Nhưng thật chất quan hệ lao động vẫn mang tính không bình đẳng vì quan hệ lao động ở nước ta được thiết lập và thực hiện trong tình trạng mất cân đối giữa cung và cầu lao động. Hiện nay, nước ta được đánh giá là một quốc gia có nguồn dân số trẻ và giàu nguồn lực lao động. Tỷ lệ người lao động trong độ tuổi lao động trẻ chiếm số lượng lớn. Chính vì vậy, lợi dụng việc người lao động không hiểu biết luật và lượng cung lớn nên nhiều người sử dụng lao động đã có hành vi chèn ép, bóc lột sức lao động của người lao động.

Thiện chí, hợp tác và trung thực là các nguyên tắc mang tính chất hoàn thiện đảm bảo cho việc giao kết hợp đồng lao động là tốt nhất đối với các chủ thể. Dưới khía cạnh ngôn ngữ, theo cách diễn giải của mình, Từ điển tiếng Việt cho rằng “thiện chí” là “ý định tốt, muốn đi đến kết quả tốt khi giải quyết việc gì”[[3]](#footnote-3). Định nghĩ tương tự cũng được Đại từ điển tiếng Việt[[4]](#footnote-4) ghi nhận. Trong lĩnh vực luật hợp đồng, ở giai đoạn giao kết, nguyên tắc thiện chí được giải thích gần gũi với nguyên tắc tự do ý chí, có nghĩa là việc xác lập hợp đồng và các điều kiện của nó phụ thuộc vào ý chí của các bên. Thiện chí được xem là nguyên tắc có tầm quan trọng đặc biệt trong quan hệ hợp đồng bởi nguyên tắc này không chỉ đảm bảo cân bằng quyền, lợi ích giữa các bên trong hợp đồng, mà còn đảm bảo cân bằng lợi ích của xã hội với lợi ích của các bên trong hợp đồng. Do đó, nguyên tắc thiện chí tạo ra chuẩn mực ứng xử cho các bên tham gia quan hệ hợp đồng dựa trên các tiêu chí hành xử đúng đắn, hợp lý trên tinh thần hợp tác và quan tâm đến lợi ích của nhau. Về trung thực, có thể hiểu rằng đây là một khía cạnh của nhân cách con người, biểu hiện của trung thực là sự ngay thẳng, thật thà, không che giấu, không gian dối. Trong giao kết hợp đồng lao động, trung thực được thể hiện rõ ở nghĩa vụ cung cấp thông tin của các bên giao kết. Theo đó, người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin “trung thực” cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, an toàn, vệ sinh lao động, v.v.. Đồng thời, người lao động cũng phải cung cấp thông tin “trung thực” cho người sử dụng lao động về trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe, v.v

Đối với nguyên tắc 2, 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. Tự do giao kết Hợp đồng lao động đây là nguyên tắc đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc của người lao động và quyền tự do tuyển dụng lao động của người sử dụng lao động . Pháp luật lao động ghi nhận nguyên tắc tự do là một nguyên tắc trong giao kết hợp đồng lao động không chỉ đảm bảo giữ đúng bản chất thỏa thuận của hợp đồng mà còn nhằm tạo tiền để giúp các bên thực hiện quan hệ hợp đồng lao động một cách tự giác, quan hệ lao động được duy trì trong sự hài hòa lợi ích và ổn định. Người lao động có quyền giao kết hợp đồng lao động với bất kỳ người sử dụng lao động nào, ngược lại, người sử dụng lao động cũng có quyền tự do thiết lập quan hệ lao động với bất kỳ người nào phù hợp với nhu cầu của mình nếu không trái pháp luật.

Mặc dù luật cho phép các bên được tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng vẫn phải đảm bảo không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội khi tự do giao kết hợp đồng lao động[[5]](#footnote-5).Việc tuân thủ các quy định của pháp luật được thể hiện cụ thể trong các thỏa thuận trong hợp đồng lao động , các thỏa thuận phải đảm bảo tuân thủ trong hành lang pháp lý. Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ các quy định của pháp luật. Ví dụ, khi thỏa thuận mức lương, người sử dụng lao động không được trả lương cho người lao động thấp hơn mức tối thiểu chung do Nhà nước quy định nhằm đảm bảo người lao động được nhận mức lương xứng đáng với công việc mình đang thực hiện, đảm bảo tối thiểu mức sinh hoạt hằng ngày; hoặc khi thỏa thuận làm thêm giờ, hai bên không được thỏa thuận vượt quá số giờ làm thêm do pháp luật quy định. Song song đó, nội dung hợp đồng lao động được thỏa thuận cũng không được trái với thỏa ước lao động tập thể, đạo đức xã hội.

Bên cạnh đó, các thỏa thuận trong hợp đồng lao động không được trái với thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội có nghĩa là những quyền lợi của người lao động trong HĐLĐ không được thấp hơn mức thỏa thuận trong thỏa ước lao động tập thể. Khoản 1 Điều 75 Bộ luật lao động năm 2019 quy định: “Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.” Thực chất, thỏa ước lao động tập thể là sự cụ thể hóa các quy định chung của Bộ luật lao động vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp với khả năng thực hiện của các bên. Khi có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có giá trị pháp lý với tất cả các quan hệ lao động trong doanh nghiệp và chi phối quá trình thiết lập nên quan hệ lao động giữa các bên. Sự có mặt của thỏa ước lao động tập thể tạo điều kiện cho quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong quan hệ lao động được phản ánh đầy đủ hơn, chi tiết hơn và có cơ sở thực hiện bởi nó phù hợp với điều kiện, khả năng, văn hóa doanh nghiệp… Thỏa ước còn là công cụ hữu hiệu để hỗ trợ người lao động thỏa thuận bình đẳng với người sử dụng lao động khi xác lập quan hệ hợp đồng lao động.

* 1. **Vấn đề thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động** 
     1. **Chủ thể giao kết hợp đồng lao động**

**Người sử dụng lao động:**

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.

**Người lao động:**

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.

* + 1. **Hậu quả do vi phạm thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động**

Bộ luật lao động 2019 có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/2021 đã quy định thẩm quyền giao kết hợp đồng giữa người sử dụng lao động và người lao động như sau:

Theo Điều 18 Bộ luật lao động năm 2019 , người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp:

Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động

Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

Lưu ý: Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

**Lưu ý** khi kí kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền

Theo điểm b khoản 1 Điều 49 Bộ luật lao động 2019, Hợp đồng lao động vô hiệu toàn bộ trong trường hợp: Người giao kết hợp đồng lao động không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động quy định tại khoản 1 Điều 15 của Bộ luật này;”

Khi hợp đồng lao động bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của người lao động được giải quyết theo quy định của pháp luật; trường hợp do ký sai thẩm quyền thì hai bên tiến hành ký lại hợp đồng lao động.

# **CHƯƠNG II. NHẬN DIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TỪ THỰC TIỄN ĐẾN KIẾN NGHỊ HOÀN THIỆN QUY ĐỊNH PHÁP LUẬT**

1. **Quan điểm của các cấp Tòa án xét xử vụ việc**

Tòa án sơ thẩm lập luận như thế nào: Không chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông Trần Xuân T về việc yêu cầu bị đơn Công ty Cổ phần Sản xuất N bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động.

Chứng minh: Từ ngày 15/9/2013 Ông T bắt đầu vào làm việc tại Công ty Cổ phần Sản xuất N. Hai bên không có kí hợp đồng lao động và Công ty N không đóng bảo hiểm xã hội hay bắt cứ khoản nào khác cho Ông T. Sau khi kết thúc thời gian thử việc Công ty có đề nghị ông T ký tiếp hợp đồng lao động theo quy định, tuy nhiên Ông T không đồng ý vì sợ trách nhiệm và không muốn nộp 1 phần bảo hiểm xã hội. Và Ông T đề nghị Công ty chỉ hợp đồng khoán việc “bằng miệng” về việc sửa chữa máy móc thiết bị tại Công ty.

Tòa án phúc thẩm: Trái với tòa án sơ thẩm tòa án Phúc thẩm chấp nhận yêu cầu khởi kiện của nguyên đơn Ông Trần Xuân T. Căn cứ quy định tại khoản 1 Điều 309 Bộ luật Tố tụng dân sự sửa bản án sơ thẩm giải quyết ngay quyền lợi cho Ông Trần Xuân T vì chứng cứ giao nộp đã rõ ràng.

Chứng minh: Ông T vào sữa chữa tại Công ty N thì bị máy cuốn găng tay mà T đang đeo và cuốn luôn cánh tay phải của Ông T. Khiến cánh tay phải của Ông bị dập nát, phải nhập viện cắt cánh tay để giữ tính mạng. Tỉ lệ thương tật 65 . Ông Nguyễn Quang V con của Giám đốc Công ty N (có mối quan hệ thâm tình) đã yêu cầu Ông T vào nhà xưởng vận hành thử thiết bị, xảy ra tai nạn lao động trên. Có nhân chứng đi kèm Ông Lý D, Và Trịnh Văn Q. Hủy bỏ án sơ thẫm, xét lại để bảo vệ quyền lợi đôi bên.

1. **Quan điểm của nhóm nghiên cứu về tranh chấp**

Khái quát nhận diện hợp đồng lao động:

* Có sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động
* Người đó làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận có trả công, tiền lương
* Có sự quản lý điều hành, giám sát của một bên

Xác định sự tồn tại quan hệ lao động hợp đồng giữa Ông T và Công ty N: Trước 2015 Ông Trần Xuân T có đến Công ty N xin làm thợ chạy dây đai thì công ty có ký hợp đồng thử việc Ông T, theo như nhận diện của hợp đồng lao động Công ty N trả cho Ông T với mức lương 6 Triệu đồng trên tháng. Sau khi thời gian thử việc Công ty N có kêu Ông T ký kết hợp đồng lao động nhưng Ông T không đồng ý. Ông T và Công ty N chỉ hợp đồng khoán việc “bằng miệng”.  Tới lúc xảy ra tai nạn Công ty N có lo tiền viện phí, thuốc men, thuê người chăm lo cho Ông T với số tiền 16tr400 ngàn đồng. Ông T còn được nhận thêm 2tr đồng và trả tiền công lao động trong thời gian điều trị.  Có sự thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động về điều kiện, tiền lương, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là hợp đồng lao động. Do đó, trong tình huống trên mặc dù giữa công ty n và Ông T không kí hợp đồng lao động văn bản, nhưng họ dựa trên hợp đồng bằng miệng nên có thể coi rằng giữa họ vẫn tồn tại hợp đồng lao động bằng miệng.

Vấn đề gia kết hợp đồng lao động giữa các bên: Công ty đề nghị Ông T ký tiếp hợp đồng lao động tuy nhiên Ông T không đồng ý vì sợ trách nhiệm và không muốn nộp một phần bảo hiểm xã hội. Ông T còn có nhiều mối làm ăn khác bên ngoài, nên không muốn bị ràng buộc thời gian nên đề nghị Công ty chỉ hợp đồng khoán việc “bằng miệng”. Nên cả hai bên đều gia kết hợp đồng lao động với nhau bằng lời nói. Tuy nhiên căn cứ vào Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật, Ông T đã làm việc cho Công ty N từ ngày 15/9/2013 và đến khi xảy ra tai nạn dẫn đến sự cố tranh chấp 6/2/2016. Trên 12 tháng mà ông T không chịu ký hợp đồng bằng văn bản. Vì vậy việc gia kết hợp đồng lao động giữa hai bên là không đúng với quy định của Pháp luật, nên khi tai nạn lao động xảy ra Công ty N đã từ chối việc bồi thường.

Vấn đề đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của Công ty N: Ban Giám Đốc Công ty N thông báo miệng cho Trần Xuân T nghỉ việc, không cho đến khu vực nhà xưởng của Công ty. Vì Công ty N đã bồi thường tiền viện phí cho Ông T. Không muốn bồi thường thiệt hại cho Ông T, thấy Ông T không còn khả năng làm việc như trước. Một phần toà án sơ thẩm cũng giải quyết thiếu yêu cầu của đương sự, thu nhập chứng cứ chưa đầy đủ, đưa thiếu người tố tụng, người làm chứng nên Công ty N đã chối bỏ trách nhiệm, cho rằng Ông T đã tự ý vào xưởng vận hành thử thiết bị mới để xảy ra tai nạn như trên. Giữa Ông T và Công ty N là hợp đồng lao động không xác định thời hạn, vì thế Công ty N đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người bị tai nạn lao động là trái Pháp luật.

1. **Bất cập và kiến nghị hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành**

Bất cập thứ nhất: khoản 2 điều 15 hình thức hợp đồng lao động: “Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng lao động dưới 1 tháng trừ trường hợp quy định tại khoản 2 điều 18, điểm a khoản 1 điều 145 và khoản 1 điều 162 của bộ luật này”.

Bất cập là thiếu quy định rõ ràng và chi tiết về việc giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói, điều này tạo điều kiện cho việc lạm dụng hợp đồng bằng lời nói, khi người lao động có thể thể không được đảm bảo quyền lợi và trợ cấp xã hội như người lao động chính thức.

Bất cập thứ hai: Người sử dụng lao động phải bồi thường toàn bộ các thiệt hại thực tế gây ra cho người lao động bao gồm các chi phí hợp lí để tìm việc làm mới, các khoản thu nhập thường xuyên bị mất hoặc giảm và hệ quả tác động đến các thành viên trong gia đình.

Bất cập này là việc hạn chế tối thiểu việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Kiến nghị hoàn thiện Pháp lý: Đưa ra những quy định chi tiếc rõ ràng về quyền lợi, trợ cấp xã hội và có hậu quả pháp lý. Nếu người sử dụng lao dộng không đáp ứng.

# **PHẦN KẾT LUẬN**

Kết quả nghiên cứu của nhóm chúng em đã thực hiện ở những nội dung trên được tóm lại như sau:

*Một là*: Đã xác định được những quan điểm và quy định về hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019. Cụ thể là về tự do giao kết hợp đồng lao động, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động của các bên và quyền lợi, nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động.

*Hai là:* Đã trình bày chi tiết về vụ việc tranh chấp giữa Ông Trần Xuân T và Công ty Cổ phần Sản xuất N về việc bồi thường thiệt hại do tai nạn lao động. Các tòa án đã đưa ra quan điểm và lập luận khác nhau về việc chấp nhận yêu cầu khởi kiện và bồi thường thiệt hại cho Ông Trần Xuân T.

*Ba là:* Đã xác định và đề xuất những bất cập trong quy định pháp luật hiện hành về hợp đồng lao động, chẳng hạn như vấn đề giao kết hợp đồng bằng lời nói dưới 1 tháng và việc bồi thường thiệt hại khi hợp đồng lao động bị đơn phương chấm dứt. Ngoài ra, đã đề xuất các kiến nghị để hoàn thiện pháp luật trong việc bảo vệ quyền lợi của người lao động và tạo ra môi trường lao động công bằng và minh bạch.

Khẳng định nhiệm vụ đặt ra của đề tài đã hoàn thành: Các nhiệm vụ đề ra trong đề tài nghiên cứu đã được hoàn thành. Nội dung đề tài đã bao gồm việc xác định quan điểm và quy định của Bộ luật lao động về hợp đồng lao động, trình bày vụ việc tranh chấp giữa Ông Trần Xuân T và Công ty N, cũng như đề xuất các kiến nghị để hoàn thiện quy định pháp luật hiện hành. Kết quả nghiên cứu đã giúp làm rõ các vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động và bồi thường thiệt hại, đồng thời đưa ra những ý kiến và kiến nghị hữu ích cho việc cải thiện và hoàn thiện quy định pháp luật trong lĩnh vực này.

# **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: 10/2012/QH13) ngày 18 tháng 6 năm 2012, Hà Nội
3. 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.
4. **TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC**
5. <https://luatminhkhue.vn/hop-dong-lao-dong-la-gi.aspx>

Nguyễn Như Ý: Đại từ điển tiếng Việt, Nxb. Văn hóa thông tin, 1999, tr. 1569

1. Viện ngôn ngữ học: Từ điển tiếng Việt, Nxb. Hồng Đức, 2016, tr. 1192

1. [https://luatminhkhue.vn/hop-dong-lao-dong-la-gi.aspx],09/08/2023 [↑](#footnote-ref-1)
2. Điểm b, điểm c khoản 4 Điều 18 Bộ luật lao động năm 2019. [↑](#footnote-ref-2)
3. Viện ngôn ngữ học: Từ điển tiếng Việt, Nxb. Hồng Đức, 2016, tr. 1192 [↑](#footnote-ref-3)
4. Nguyễn Như Ý: Đại từ điển tiếng Việt, Nxb. Văn hóa thông tin, 1999, tr. 1569 [↑](#footnote-ref-4)
5. Những giới hạn này được đề cập cũng được quy định tại khoản 1 Điều 117 Bộ luật Dân sự năm 2015. [↑](#footnote-ref-5)