

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHOA LUẬT**



HỌ VÀ TÊN HỌC VIÊN

HÀ VĂN DUYỆT

Lớp : LKT 13 – 01 khóa:13

TÊN ĐỀ TÀI

**ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

Giảng viên hướng dẫn: TS ĐỖ GIA THƯ

HÀ NỘI 2023

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC ĐẠI NAM
KHÓA LUẬT**



HỌ VÀ TÊN HỌC VIÊN

HÀ VĂN DUYỆT

Lớp : LKT 13 – 01 khóa:13

TÊN ĐỀ TÀI

**ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG**

**KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP ĐẠI HỌC
CHUYÊN NGÀNH LUẬT KINH TẾ**

Giảng viên hướng dẫn: TS ĐỖ GIA THƯ

Nơi thực hiện đề tài : Xã Lũng Cao, huyện Bá Thước, tỉnh Thanh Hoá

Thời gian thực hiện từ : 25/2/2023 đến 29/5/2023

HÀ NỘI 2023

Lời cam đoan

Em xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu khoa học của riêng em. Các số liệu, ví dụ trích dẫn trong luận văn đảm bảo chính xác, tin cậy, trung thực. Những kết luận khoa học của luận văn chưa từng được ai công bố trong bất cứ công trình nào khác.

Hà Nội, ngày 26 tháng 05 năm 2023

Học viên thực hiện

Hà Văn Duyệt

LỜI CẢM ƠN

Lời đầu tiên của luận văn tốt nghiệp **“Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động”** này, em muốn gửi lời cảm ơn và biết ơn chân thành nhất của mình tới những người đã hỗ trợ, giúp đỡ về kiến thức và tinh thần trong suốt quá trình thực hiện luận văn.

Trong suốt thời gian học tập và nghiên cứu tại trường, với lòng yêu nghề và sự tâm huyết, hết lòng truyền đạt các kiến thức, kinh nghiệm của thầy, cô đã giúp em tích lũy được nhiều kiến thức cũng như nhiều kỹ năng cần thiết trong cuộc sống.

em xin chân thành cảm ơn thầy giáo **TS. Đỗ Gia Thụ** đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo trong suốt quá trình thực hiện luận văn. Mặc dù trong quá trình thực hiện còn nhiều khó khăn nhưng thầy đã chia sẻ rất nhiều kinh nghiệm nghiên cứu để em có thể hoàn thành tốt luận văn này.

Tuy đã cố gắng hoàn thành luận văn trong phạm vi, khả năng cho phép bài luận văn sẽ không tránh khỏi những thiếu sót. em rất mong nhận được sự thông cảm góp ý và tận tình chỉ bảo của quý Thầy cô và bạn đọc để luận văn của em được hoàn thiện hơn.

em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày 26 tháng 05 năm 2023

Học viên:

Hà Văn Duyệt

Created by My Little Dream

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
CHƯƠNG I.....	5
MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC	5
CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	5
1.1. Một số vấn đề chung về điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động.....	5
1.1.1. Khái niệm điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động	5
1.1.2. Các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động	6
1.2. Sự cần thiết phải đặt ra các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động..	15
1.3. Quy định pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động... 	16
1.3.1. Điều kiện về chủ thể của hợp đồng lao động	16
1.3.2. Điều kiện về loại và hình thức của hợp đồng lao động.....	19
1.3.3. Điều kiện về nguyên tắc ký kết hợp đồng lao động	21
1.3.4. Điều kiện về nội dung của hợp đồng lao động.....	22
1.4. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động trong trường hợp đảm bảo	
và không đảm bảo điều kiện có hiệu lực	28
1.4.1. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động đảm bảo điều kiện có	
hiệu lực	28
1.4.2. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động không đảm bảo điều	
kiện có hiệu lực	29
CHƯƠNG II	32
THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP	
ĐỒNG LAO ĐỘNG	32
2.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng	
lao động	32
2.2. Nhận xét chung.....	40
CHƯƠNG III.....	42
GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ	
THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA	42
HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM.....	42
3.1. Các quan điểm hoàn thiện các điều kiện của hợp đồng lao động.....	42
3.1.1. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên khi tham gia quan hệ lao động ..	42
3.1.2. Khắc phục các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn áp dụng	
pháp luật	42
3.1.3. Đảm bảo tính tương thích với pháp luật lao động quốc tế và các tiêu	
chuẩn lao động quốc tế.....	43
3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp	
đồng lao động.....	43
3.3. Nâng cao năng lực tổ chức thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu	
lực của hợp đồng lao động.....	46
KẾT LUẬN	51
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	52

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT TRONG LUẬN VĂN

BLLĐ	: Bộ Luật lao động
NLĐ	: Người lao động
NSDLĐ	: Người sử dụng lao động
HĐLĐ	: Hợp đồng lao động
ILO	: Tổ chức lao động thế giới
TU'LĐTT	: Thỏa ước lao động tập thể
BHXH	: Bảo hiểm xã hội
VPHC	: Vi phạm hành chính
BHLĐ	: Bảo hộ lao động
BHYT	: Bảo hiểm y tế
WTO	: Tổ chức thương mại thế giới
LĐTE	: Lao động trẻ em

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Cùng với sự phát triển kinh tế - xã hội, quan hệ lao động trở thành một quan hệ xã hội có tầm quan trọng đặc biệt đối với mỗi quốc gia. Trong quan hệ lao động thì hợp đồng lao động đóng vai trò vị trí trung tâm, là xương sống, yếu tố quyết định để thể hiện cho sự tồn tại của quan hệ lao động, là phương tiện pháp lý chủ yếu để cá nhân, tổ chức trao đổi hàng hoá xã hội. Tuy nhiên, tranh chấp hợp đồng lao động ngày càng gia tăng, phức tạp, nhu cầu của con người ngày càng đa dạng hoá. Một khó khăn chủ yếu trong việc giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động là do các bên không tuân thủ điều kiện có hiệu lực của hợp đồng. Chính vì vậy, quy định về điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động có vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh quan hệ giao lưu kinh tế thị trường. Khi có đầy đủ điều kiện có hiệu lực của hợp đồng, quyền và nghĩa vụ của chủ thể phát sinh sẽ được pháp luật bảo vệ.

Ở Việt Nam, điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động được pháp luật quy định trong Pháp lệnh hợp đồng lao động năm 1990, các BLLĐ năm 1994 (sửa đổi năm 2002, 2006), 2012, 2019 và các văn bản pháp luật liên quan. Tuy nhiên các quy định vẫn còn nhiều vướng mắc, bất cập, một số nội dung còn chưa hợp lý, việc áp dụng vào thực tế chưa thực sự hiệu quả. Bên cạnh đó, thực tiễn áp dụng pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động vẫn còn xảy ra nhiều vi phạm pháp luật xuất phát từ nguyên nhân, trong đó nguyên nhân chủ yếu là sự thiếu hiểu biết của người lao động, người sử dụng lao động về pháp luật lao động hoặc người lao động, người sử dụng lao động biết nhưng cố tình lợi dụng các kẽ hở của pháp luật để vi phạm, trục lợi, tối đa hóa lợi ích. Do đó, việc nghiên cứu đề tài: “*Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động*” sẽ mang lại những giá trị lý luận và thực tiễn thiết thực, góp phần tạo dựng cơ sở khoa học cho việc tiếp tục đổi mới, hoàn thiện chế định quan trọng này. Đây cũng là lý do mà em lựa chọn đề tài này để nghiên cứu và làm khoá luận tốt nghiệp.

2. Tình hình nghiên cứu liên quan đến đề tài

Những năm gần đây, đã xuất hiện ngày một nhiều hơn các công trình nghiên cứu, sách, báo, tạp chí đề cập đến các khía cạnh của hợp đồng lao động. Điển hình như luận văn thạc sĩ “Hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm

2019 - những điểm mới và tác động đến quan hệ lao động” của Phạm Thị Hải Yến, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2020; “Các loại hợp đồng trong lĩnh vực lao động và những khía cạnh pháp lý đặt ra”, kỷ yếu hội thảo khoa học cấp Khoa, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2021; “Giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Pháp từ góc độ so sánh” của Lê Hà An Ngọc, luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, năm 2022... Các bài báo như “Tăng cường tuyên truyền pháp luật cho người lao động trong doanh nghiệp” của Đỗ Gia Thu, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 11/2020; “Bàn về một số vướng mắc của Bộ luật Lao động khi chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật” của Lê Thị Hoà, Tạp chí Tòa án nhân dân, Số 8/2022... Và còn có rất nhiều những công trình nghiên cứu, những bài viết khác có giá trị viết về HĐLĐ mà trong luận văn này chưa thống kê hết được.

Các tài liệu, công trình nghiên cứu nói trên đề cập đến nhiều khía cạnh khác nhau trong vấn đề HĐLĐ. Tuy nhiên, đề tài nghiên cứu toàn diện và chuyên sâu về riêng biệt về nội dung các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động chưa được các tác giả đề cập nhiều, nên mục tiêu, đối tượng và phạm vi nghiên cứu của đề tài Luận văn không trùng lặp với các công trình đã công bố nêu trên. Mặc dù vậy, tác giả luôn có ý thức kế thừa, học hỏi những kết quả mà các công trình khoa học, luận án, luận văn, các bài viết đã đạt được cũng như các kinh nghiệm thực tiễn có liên quan đến đề tài.

3. Mục tiêu của đề tài

3.1. Mục tiêu chung

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận cơ bản về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động cùng với việc phân tích luật thực định và thực trạng thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động ở Việt Nam, từ đó đề xuất các kiến nghị nhằm hoàn thiện các quy định pháp luật các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động, đồng thời chỉ ra các giải pháp để thúc đẩy và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động ở Việt Nam hiện nay.

3.2. Mục tiêu cụ thể:

Luận văn nghiên cứu lý luận pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động về các nội dung: khái niệm điều kiện có hiệu lực của hợp

đồng lao động, hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động trong trường hợp đảm bảo và không đảm bảo điều kiện có hiệu lực.

Luận văn phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật và thực tiễn các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam hiện nay.

Luận văn đưa ra đề xuất định hướng, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam để đáp ứng những yêu cầu mới đặt ra trong thực tiễn ở Việt Nam hiện nay.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của luận văn bao gồm:

- Cơ sở lý luận của các quy định về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động.
- Hệ thống các quy định về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam.
- Thực tiễn thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động ở Việt Nam thời gian qua.

4.2. Phạm vi nghiên cứu:

- Phạm vi nội dung: Phạm vi nghiên cứu thực tiễn của luận văn tập trung vào những vấn đề lý luận liên quan đến các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động và pháp luật thực định của Việt Nam.
- Phạm vi lãnh thổ: trên đất nước Việt Nam.
- Phạm vi thời gian: Từ năm 2019 đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Luận văn được thực hiện trên cơ sở nền tảng lý luận của các nguyên tắc, phương pháp luận của Chủ nghĩa Mác - Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh, những quan điểm, đường lối chỉ đạo của Đảng và Nhà nước ta về phát triển đổi mới kinh tế. Cụ thể như:

- Phương pháp thống kê, luận giải, bình luận... được sử dụng trong nghiên cứu cơ sở lý luận về hợp đồng lao động và các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động;

- Phương pháp phân tích, đánh giá, diễn giải, so sánh... được sử dụng trong nghiên cứu quy định của pháp luật có liên quan điều chỉnh các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động;

- Phương pháp bình luận, tổng hợp, quy nạp... được sử dụng trong nghiên cứu các giải pháp nhằm tiếp tục hoàn thiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động và kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động.

6. Kết cấu của luận văn

Ngoài mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, cơ cấu của luận văn này bao gồm 3 chương, cụ thể như sau:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động.

Chương 2: Thực trạng thực hiện các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động.

Chương 3: Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động ở Việt Nam.

CHƯƠNG I

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Một số vấn đề chung về điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

* *Hiệu lực của hợp đồng lao động*

Trong hầu hết các quyền Từ điển Tiếng Việt và Từ điển chuyên ngành Luật ở Việt Nam hiện nay đều không có mục từ “*hiệu lực của hợp đồng*” mà chỉ có các mục từ khác gần với nó, như “*hiệu lực của các văn bản pháp luật*”¹. Theo từ điển này thì hiệu lực pháp luật (của văn bản pháp luật nói chung) “*là tính bắt buộc thi hành của văn bản...’*”, “*là giá trị pháp lý của văn bản..., hoặc (giá trị) áp dụng của văn bản đó,... thể hiện phạm vi tác động hoặc phạm vi điều chỉnh của văn bản về thời gian, không gian và về đối tượng áp dụng*”².

Trong Từ điển giải thích thuật ngữ Luật học của Đại học Luật Hà Nội có giải thích khái niệm “*hiệu lực của hợp đồng dân sự*” là “*giá trị bắt buộc thi hành đối với các chủ thể tham gia giao kết hợp đồng*” [11, tr.65]. Tuy ngắn gọn, nhưng định nghĩa này cũng phản ánh được bản chất của khái niệm *hiệu lực hợp đồng*. Từ điển Bách khoa pháp luật Hoa Kỳ có đưa ra định nghĩa về hiệu lực (valid): “*Hiệu lực là sự ràng buộc; sự cưỡng chế pháp lý...*” [20, tr.203].

Trong quyển “*Black” Law Dictionary – 6th ed.*” của Henry Campell Black cũng không nêu khái niệm *hiệu lực hợp đồng* mà chỉ nêu khái niệm *hợp đồng có hiệu lực* như sau: “*Hợp đồng mà trong hợp đồng đó có đầy đủ các yếu tố pháp lý thì có hiệu lực như pháp luật đối với các bên. Khi một hợp đồng được công nhận có hiệu lực thì có sự ràng buộc pháp lý*” [19, tr.1550].

Trong luật thực định, khái niệm hiệu lực hợp đồng được đề cập trong các văn bản pháp luật của một số quốc gia. Chẳng hạn, Điều 1134 BLDS Pháp có quy định: “*Hợp đồng được giao kết hợp pháp có giá trị là luật đối với các bên*”, “*chỉ có thể bị hủy bỏ trên cơ sở có thỏa thuận chung, hoặc theo những căn cứ do pháp luật qui định*” và “*phải được thực hiện một cách thiện chí*”

¹ Nguyễn Hữu Quỳnh, Nguyễn Hữu Đắc (1999), Từ điển Luật học, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội, tr.203-204.

² Nguyễn Hữu Quỳnh, Nguyễn Hữu Đắc (1999), Tlđđ, tr.202; 287, tr.357-358.

Từ khái niệm hiệu lực hợp đồng cho thấy có hai dấu hiệu thể hiện bản chất của nó, đó là: giá trị pháp lý của hợp đồng giống như pháp luật; và hiệu lực ràng buộc mang tính cưỡng chế nhằm buộc các bên phải tôn trọng và thực thi đầy đủ các cam kết trong hợp đồng.

Trên cơ sở các phân tích trên về bản chất của hiệu lực hợp đồng, có thể đưa ra khái niệm hiệu lực hợp đồng lao động (HĐLĐ) như sau: Hiệu lực HĐLĐ là giá trị pháp lý của hợp đồng làm phát sinh các quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia, và giá trị pháp lý ràng buộc các bên tham gia hợp đồng phải tôn trọng và phải thi hành nghiêm túc các quyền và nghĩa vụ đó.

**** Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động***

Điều kiện có hiệu lực của hợp đồng nói chung là tổng hợp những yêu cầu pháp lý nhằm đảm bảo cho hợp đồng được lập đúng bản chất đích thực của nó. Đây là những điều kiện cần và cũng là tiền đề pháp lý nhằm đảm bảo cho hợp đồng được xác lập hợp pháp và có hiệu lực ràng buộc đối với các bên.

Đối với HĐLĐ thì điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ là tổng hợp các quy định của pháp luật về HĐLĐ mà khi các bên tham gia ký kết HĐLĐ phải tuân theo.

1.1.2. Các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

Các điều kiện bắt buộc để hợp đồng có hiệu lực là những yêu cầu pháp lý phải được tuân thủ khi xác lập, giao kết hợp đồng mà nếu thiếu các điều kiện đó thì hợp đồng không thể được coi là hợp pháp, phát sinh hiệu lực. Tuy có thể có nhiều cách tiếp cận vấn đề khác nhau, nhưng có thể khẳng định các điều kiện về chủ thể, nội dung, hình thức, nguyên tắc và trình tự thủ tục giao kết hợp đồng là những yêu cầu pháp lý bắt buộc phải tuân thủ khi xác lập hợp đồng.

1.1.2.1. Điều kiện về chủ thể hợp đồng lao động

Chủ thể giao kết hợp đồng là người sử dụng lao động (NSDLĐ) và người lao động (NLĐ), đối với mỗi chủ thể sẽ có những điều kiện ràng buộc khác nhau khi tham gia quan hệ HĐLĐ.

Điều kiện đối với chủ thể là người lao động:

Do trong quan hệ HĐLĐ, NLĐ phải tự mình thực hiện công việc, tức là tự mình thực hiện các hành vi lao động cần thiết để tiến hành, hoàn thành công việc. Để làm được điều đó, NLĐ buộc phải có “*khả năng lao động*”. Từ góc độ khoa

học pháp lý, “*khả năng lao động*” của NLD được thể hiện qua năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Năng lực pháp luật lao động của NLD được hiểu là khả năng người nào đó được pháp luật quy định cho các quyền có việc làm, được làm việc, được hưởng các quyền khi tham gia quan hệ pháp luật lao động và buộc phải gánh vác những nghĩa vụ lao động, và được thể hiện thông qua hệ thống các quy định của pháp luật. Năng lực hành vi lao động là khả năng thực tế của NLD trong việc tạo ra, hưởng dụng các quyền gánh vác các nghĩa vụ lao động.

Năng lực pháp luật là loại năng lực khách quan, ở bên ngoài và không phụ thuộc ý chí chủ quan của NLD, thậm chí kể cả NSDLĐ. Năng lực pháp luật lao động được thể hiện thông qua hệ thống các quy định của pháp luật, nó được bắt nguồn từ Hiến pháp, cụ thể hóa bằng Bộ luật lao động (BLLĐ), Luật bảo hiểm xã hội và các hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành. Pháp luật của các quốc gia đều quy định năng lực pháp luật của người lao động căn cứ vào độ tuổi của họ. Tùy vào mỗi quốc gia mà độ tuổi lao động được quy định ở mức khác nhau. Nếu ở Nhật Bản và Hàn Quốc độ tuổi lao động cũng được xác định tương đồng với Việt Nam là 15 tuổi thì pháp luật Trung Quốc quy định độ tuổi lao động là 16 tuổi, trừ trường hợp lao động trong lĩnh vực thể thao, nghệ thuật và các đơn vị đặc biệt có kế hoạch tuyển dụng trẻ em dưới 16 tuổi, nhưng phải làm thủ tục kiểm tra và phải được phê duyệt của cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Pháp luật Nhật Bản cũng cho phép có thể sử dụng thiếu niên từ đủ 12 tuổi làm việc ngoài giờ đi học ở một số loại doanh nghiệp và đối với những công việc nhẹ không ảnh hưởng đến sức khỏe, được nhà chức trách có thẩm quyền cho phép, có thể sử dụng thiếu niên dưới 12 tuổi trong điện ảnh và biểu diễn nghệ thuật [13, tr.13-18].

Nếu coi năng lực pháp luật là điều kiện cần thì năng lực hành vi được xem là điều kiện đủ ghi nhận khả năng lao động của NLD. Năng lực hành vi được xem là một yếu tố quyết định khả năng lao động. Năng lực hành vi được thể hiện qua thể lực và trí lực.

Thể lực chính là sức khỏe bình thường của người lao động để có thể thực hiện được một công việc nhất định. Thể lực của NLD được thể hiện qua hai yếu tố cơ bản, đó là hình thể và sức khỏe của NLD. Hình thể là sự kết hợp thể hiện của các yếu tố khác nhau, là biểu hiện bề ngoài mà NSDLĐ có thể nhận biết

được như: chiều cao, cân nặng, dung nhan ... Sức khỏe của NLD là sức lực của NLD có được để có thể thực hiện các thao tác, các nhiệm vụ trong quá trình làm việc.

Trí lực là khả năng nhận thức đối với hành vi lao động mà họ thực hiện và với mục đích công việc họ làm. Khi trở thành NLD trong quan hệ pháp luật lao động, NLD phải có khả năng nhận thức và điều khiển hành vi. NLD phải nhận thức được các quyền, nghĩa vụ, lợi ích của mình cũng như của NSDLĐ; nhận thức được vấn đề thuộc về mối quan hệ giữa bản thân họ và NSDLĐ, với môi trường tự nhiên, xã hội và kỹ thuật xung quanh quá trình lao động đó.

Ngoài ra, cũng cần lưu ý đến các đối tượng là người bị hạn chế năng lực pháp luật lao động như các trường hợp cấm làm một số nghề, cấm giữ một số chức vụ và người mất trí là người không có năng lực hành vi lao động. Vì vậy, khi giao kết HĐLĐ cũng như trong quá trình sử dụng lao động, NSDLĐ cần chú ý những điểm mấu chốt này để sử dụng những NLD thuộc đối tượng nói trên cho phù hợp với công việc và phù hợp với quy định của pháp luật.

Xét về yếu tố quốc tịch, thì ngoài công dân Việt Nam, công dân nước ngoài cũng có thể là chủ thể của quan hệ pháp luật lao động với tư cách người lao động. Khả năng lao động của họ cũng được xác định dựa trên năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Tuy nhiên, năng lực pháp luật của họ được ghi nhận không chỉ bằng các quy định cụ thể pháp luật Việt Nam mà còn bởi các điều ước quốc tế mà Việt Nam tham gia ký kết. Để có năng lực pháp luật lao động, họ phải đáp ứng đủ các điều kiện như: có giấy phép lao động, thời hạn lao động... Cần lưu ý đối tượng NLD là người nước ngoài như đề cập trên đây là các đối tượng làm việc cho các tổ chức, cá nhân Việt Nam hoặc các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài tại Việt Nam. Đối với các trường hợp người nước ngoài làm công tác ngoại giao, các chuyên gia không thuộc đối tượng điều chỉnh của BLLĐ mà bằng các quy định riêng.

Điều kiện đối với chủ thể là người sử dụng lao động:

Trong nền kinh tế thị trường với sự tham gia của nhiều thành phần kinh tế, NSDLĐ, chủ thể của quan hệ pháp luật lao động bao gồm toàn bộ các cơ quan Nhà nước, các tổ chức xã hội, các đơn vị kinh tế thuộc mọi thành phần, các cơ quan, tổ chức nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam, các cá nhân và hộ gia

đình có tuyển dụng lao động. Khả năng tham gia quan hệ pháp luật của NSDLĐ cũng được thể hiện qua năng lực pháp luật và năng lực hành vi.

Năng lực pháp luật của NSDLĐ là khả năng pháp luật quy định cho họ các quyền nhất định để tham gia quan hệ pháp luật lao động, được thực hiện việc tuyển chọn và sử dụng lao động. Nếu NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, tức là phải là người thành niên, đủ 18 tuổi trở lên, đây là độ tuổi đã có khả năng nhận thức đầy đủ và tự chịu trách nhiệm một cách độc lập trước đối tác, trước xã hội, trước những người lao động mà họ thuê mướn, ký kết HĐLĐ, có thể đảm bảo được tiền công và hiểu rõ các điều kiện lao động cần cho NLĐ. Khác với cá nhân sử dụng lao động, năng lực pháp luật của tổ chức hoặc doanh nghiệp không dựa trên độ tuổi của nó.

Tư cách pháp lý của tổ chức hoặc doanh nghiệp được thể hiện dựa trên các yếu tố: sự thành lập của Nhà nước hoặc sự cho phép thành lập của Nhà nước hoặc sự công nhận của Nhà nước. Đối với tổ chức chính trị - xã hội, tổ chức xã hội, tổ chức nghề nghiệp hoặc hội từ thiện thì năng lực pháp luật lao động ngoài sự cho phép thành lập của Nhà nước còn phụ thuộc vào sự thừa nhận của Nhà nước thông qua việc phê chuẩn điều lệ hoạt động. Tương tự đối với các tổ chức, cá nhân, doanh nghiệp nước ngoài đóng trên lãnh thổ Việt Nam cũng có những quy định pháp luật riêng ghi nhận năng lực pháp luật của họ.

Năng lực hành vi của NSDLĐ là khả năng của NSDLĐ bằng chính hành vi của mình thực hiện các quyền và nghĩa vụ trong quá trình tuyển dụng lao động. Đây là khả năng thực tế, cụ thể của chính họ, được biểu hiện một cách trực tiếp. Tuy nhiên, khác với NLĐ, NSDLĐ có thể thông qua phương pháp trung gian (ủy quyền) để thực hiện hành vi của mình mà vẫn được coi là chính họ đang hành động. Họ có thể cử ra người đại diện theo các quy định của pháp luật để thay họ thực hiện các hành vi nhân danh NSDLĐ, vì chính lợi ích của NSDLĐ. Điều này được quy định chặt chẽ thông qua điều lệ hoạt động của pháp nhân, thông qua các quy định của pháp luật về phạm vi ủy quyền.

Như vậy, là chủ thể của quan hệ HĐLĐ, dù là NLĐ hay NSDLĐ thì đều phải đáp ứng các điều kiện về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Tuy nhiên, có thể thấy rằng năng lực pháp luật của NSDLĐ được quy định chặt chẽ, khắt khe hơn so với NLĐ. NSDLĐ muốn có năng lực pháp luật phải đáp ứng những

điều kiện nhất định, là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, không thể có năng lực hành vi một phần hay hạn chế năng lực hành vi. Điều này xuất phát từ việc NLĐ vốn là lực lượng yếu thế hơn trong quan hệ lao động, chịu sự phụ thuộc vào NLSDLĐ nên NLSDLĐ cần phải là chủ thể có năng lực pháp luật, năng lực hành vi đầy đủ thì mới có thể đảm bảo được quyền, lợi ích hợp pháp cho NLĐ.

1.1.2.2. Điều kiện về hình thức hợp đồng lao động

Trong khoa học pháp lý, hình thức của hợp đồng được định nghĩa là “*cách thức thể hiện sự thỏa thuận giữa các bên*” [17, tr.363]. Nhìn từ góc độ chức năng và vai trò của yếu tố hình thức đối với sự tồn tại của hợp đồng, ta thấy hình thức hợp đồng là sự công bố ý chí của các bên tham gia hợp đồng, là cách thức để truyền đạt thông tin giữa các bên tham gia hợp đồng cũng như với người thứ ba về sự xác lập và tồn tại của hợp đồng đó. Hình thức của hợp đồng cũng là phương tiện thể hiện nội dung cụ thể của hợp đồng.

Tùy theo quy định pháp luật của mỗi quốc gia mà HĐLĐ được ghi nhận bởi các hình thức như: HĐLĐ bằng văn bản, HĐLĐ bằng lời nói hoặc HĐLĐ bằng hành vi. Tuy nhiên việc giao kết hợp đồng lao động theo hình thức nào không phải là sự tùy liệu của các bên mà phải tuân thủ theo quy định của pháp luật. Nếu như tại Việt Nam, pháp luật lao động ghi nhận hai hình thức của HĐLĐ là HĐLĐ bằng văn bản và HĐLĐ bằng lời nói thì pháp luật lao động của một số nước như Lào, Trung Quốc chỉ ghi nhận hình thức HĐLĐ bằng văn bản mà không ghi nhận hình thức HĐLĐ bằng lời nói. Pháp luật lao động tại Nhật Bản lại chỉ khuyến khích các bên xác nhận các nội dung của HĐLĐ liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, sử dụng lao động, địa điểm làm việc bằng văn bản chứ không bắt buộc các bên phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản [13, tr.13-18].

1.1.2.3. Điều kiện đảm bảo nguyên tắc, trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động

a. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật lao động tôn trọng và trao cho các bên sự tự do về ý chí khi giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, để bảo đảm tính bền vững, hợp pháp của QHLD cũng như

sự ổn định chung của trật tự xã hội, khi giao kết hợp đồng lao động các bên buộc phải tuân thủ các nguyên tắc nhất định.

** Nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng:*

Nguyên tắc tự nguyện biểu hiện về mặt chủ quan của các bên tham gia quan hệ HĐLĐ, nó thể hiện ý chí của NLĐ và NSDLĐ. Đây được xem là nguyên tắc quan trọng nhất, hầu hết pháp luật lao động của các nước đều ghi nhận nguyên tắc này. Khi giao kết HĐLĐ, các chủ thể hoàn toàn tự do, tự nguyện về mặt lý trí, mọi hành vi dùng thủ đoạn cưỡng bức, dụ dỗ, lừa gạt các bên phải giao kết hợp đồng trái với ý chí của họ đều có thể dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng.

Mặt khác, sự tự nguyện khi giao kết sẽ giúp hai bên thoải mái trong quá trình thực hiện hợp đồng, giúp quan hệ hợp đồng được thực hiện ổn định, lâu dài. Sự tự nguyện thể hiện qua việc hai bên sẽ không bị bất cứ ai tác động để thực hiện hành vi giao kết HĐLĐ, việc giao kết HĐLĐ phải xuất phát từ sự tự nguyện của hai bên, nếu như một trong hai bên bị phía bên kia hoặc bên thứ ba tác động làm cho họ giao kết HĐLĐ một cách không tự nguyện, thì HĐLĐ đó không được pháp luật thừa nhận.

Về bản chất, QHLD chứa đựng yếu tố bất bình đẳng, NLĐ có vị thế yếu hơn trong khi NSDLĐ ở vị thế có lợi hơn. Sự bất bình đẳng này thể hiện rõ nhất từ sự lệ thuộc về mặt kinh tế của NLĐ với NSDLĐ. NSDLĐ được coi là kẻ mạnh do họ là người bỏ tiền của, tài sản tham gia kinh doanh, thuê mướn lao động, có quyền tổ chức điều hành lao động sản xuất, phân phối lợi ích, có quyền yêu cầu đối với NLĐ. NLĐ chỉ có một hàng hóa duy nhất để tham gia quan hệ đó là sức lao động, họ chịu sự phụ thuộc rất lớn vào NSDLĐ về việc làm, tiền lương, điều kiện lao động... Chính vì vậy, ở đây nguyên tắc bình đẳng trong giao kết HĐLĐ được nhấn mạnh chủ yếu về khía cạnh pháp lý của quan hệ. Trên phương diện pháp luật, NLĐ và NSDLĐ có địa vị pháp lý tương xứng với nhau. NLĐ có hàng hóa là sức lao động để đem ra trao đổi trong khi NSDLĐ có tiền và nhu cầu thuê mướn, sử dụng lao động. Họ đến với nhau để xác lập quan hệ lao động dựa trên sự tự nguyện và thỏa thuận, tư cách và địa vị pháp lý của họ đều được pháp luật bảo vệ bình đẳng như nhau.

Tuy nhiên, trên thực tế, sự tự do, tự nguyện, bình đẳng của các bên khi giao kết HĐLĐ chỉ có tính tương đối, cụ thể: NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi

khi giao kết HĐLĐ phải có sự đồng ý của người đại diện. Đối với NLĐ từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi thì HĐLĐ được giao kết giữa người đại diện theo pháp luật của họ với NSDLĐ và có sự đồng ý của NLĐ. Như vậy, đã phần nào có sự tác động của người thứ ba vào việc giao kết HĐLĐ, tuy nhiên sự tác động này cũng trên cơ sở sự tự nguyện của NLĐ, sự tác động của người đại diện chỉ giúp bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người chưa thành niên khi họ nhận thức chưa đầy đủ về quyền, nghĩa vụ của mình cũng như của NSDLĐ.

** Nguyên tắc không trái pháp luật, đạo đức xã hội và thỏa ước lao động tập thể:*

Không trái các quy định pháp luật được hiểu là không được làm những điều mà pháp luật cấm, các thỏa thuận, nội dung trong HĐLĐ và các hành vi liên quan đến QHLD không được vượt quá khuôn khổ các quy định pháp luật, không được thấp hơn những quy định tối thiểu và không được cao hơn những quy định tối đa trong hành lang pháp lý. Đồng thời, những nội dung của HĐLĐ cũng không được trái đạo đức xã hội. Đạo đức xã hội được hiểu là những chuẩn mực ứng xử chung giữa người với người trong đời sống xã hội, được cộng đồng thừa nhận và tôn trọng. Mỗi xã hội có quan niệm của mình về đạo đức, nên không có đạo đức chung mà chỉ có đạo đức xã hội. Tuy nhiên, việc cụ thể hóa vi phạm về đạo đức xã hội trên thực tế hết sức linh hoạt vì người ta khó có thể định nghĩa thế nào là vi phạm về đạo đức xã hội vì mỗi quốc gia, mỗi nền văn hóa khác nhau lại có quan điểm khác nhau về đạo đức xã hội. Sự vận dụng qui định này để tuyên bố hợp đồng vô hiệu là điều không đơn giản, phải tùy vào thuộc vào nhiều yếu tố như: quan niệm, nhận thức xã hội; điều kiện, hoàn cảnh...

Nét đặc biệt chỉ có trong QHLD đó là bên cạnh các quy định của pháp luật, khi ký HĐLĐ mà tồn tại TULĐTT thì các bên sẽ phải triệt để tuân theo các quy định của thỏa ước. TULĐTT là văn bản thỏa thuận giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ về các điều kiện lao động và sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên trong QHLD.

TULĐTT chính là sự cụ thể hóa, chi tiết hóa pháp luật, bổ sung cho các quy phạm pháp luật điều chỉnh QHLD trong mỗi doanh nghiệp, phù hợp với từng điều kiện của doanh nghiệp. Tất cả các HĐLĐ có nội dung trái với thỏa ước theo hướng bất lợi cho NLĐ thì phải điều chỉnh cho phù hợp.

b. Trình tự, thủ tục giao kết hợp đồng lao động

Trên thực tế, trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ được vận dụng hết sức linh hoạt, phụ thuộc rất nhiều vào ý chí của các bên, trên phương diện lý luận, có thể chia trình tự giao kết HĐLĐ thành 03 bước như sau:

Thứ nhất, các bên thể hiện và bày tỏ sự mong muốn thiết lập quan hệ HĐLĐ:

Đây là quá trình cụ thể hóa nguyên tắc tự do, tự nguyện trong giao kết HĐLĐ. Khi NSDLĐ có nhu cầu giao kết HĐLĐ thì phải biểu lộ nhu cầu đó ra bên ngoài thông qua các phương tiện thông tin đại chúng hoặc thông báo trước công doanh nghiệp, nơi công cộng hay thông qua các trung tâm tư vấn... kèm theo đó là những yêu cầu sơ bộ về tuyển dụng. NLĐ khi tiếp nhận được thông tin nói trên, nếu có nhu cầu làm việc và xét thấy phù hợp có thể trực tiếp đến doanh nghiệp hoặc thông qua trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm để bày tỏ nguyện vọng của mình. Đây là giai đoạn các bên chưa hề có sự chi phối lẫn nhau và không hề có sự ràng buộc về mặt pháp lý.

Thứ hai, các bên thương lượng và đàm phán nội dung HĐLĐ:

Ở giai đoạn này, các chủ thể sẽ bày tỏ ý chí, mong muốn, yêu cầu của mình về các nội dung của HĐLĐ như công việc cần làm, yêu cầu đối với công việc, thời gian, địa điểm làm việc, mức tiền lương, các chế độ bảo hiểm... Đây là giai đoạn, xét về phương diện pháp lý, chưa làm nảy sinh các quyền và nghĩa vụ cụ thể, hai bên chỉ cần tuân thủ các nguyên tắc giao kết HĐLĐ, nếu thương lượng không đạt kết quả giữa các bên không hề có ràng buộc nghĩa vụ pháp lý. Song xét về mặt thực tế của quan hệ đây là giai đoạn rất quan trọng. QHLĐ trong tương lai có ổn định, hài hòa, bền vững hay không phụ thuộc rất lớn vào thái độ, sự thiện chí và ý thức của các bên khi thương lượng.

Thứ ba, các bên giao kết HĐLĐ:

Các bên kết thúc giai đoạn đàm phán bằng việc thống nhất những thỏa thuận và chuyển sang giao kết HĐLĐ. Đối với HĐLĐ bằng lời nói khi giao kết nếu cần thiết thì có người làm chứng. Đối với hợp đồng bằng văn bản, các bên thể hiện những thỏa thuận của mình vào điều khoản trong nội dung của HĐLĐ và sau đó tiến hành ký kết HĐLĐ. Về mặt pháp lý, đây là giai đoạn đặc biệt quan

trọng vì hành vi giao kết HĐLĐ được coi là căn cứ pháp lý làm phát sinh quan hệ HĐLĐ.

Có thể nói đây là các bước chung nhất để tiến hành giao kết bất kì một loại hợp đồng nào. Tuy nhiên, khác với các hợp đồng khác, trước khi giao kết HĐLĐ, các bên có thể tiến hành một số hoạt động có ý nghĩa quyết định đến việc có giao kết HĐLĐ hay không như: NSDLĐ tổ chức thi tuyển lao động, NLĐ và NSDLĐ thỏa thuận với nhau các nội dung liên quan đến thử việc, học nghề... Bản HĐLĐ chỉ được giao kết giữa NLĐ và NSDLĐ khi NLĐ trúng tuyển, đáp ứng các điều kiện, yêu cầu của quá trình thử việc và học nghề.

1.1.2.4. Điều kiện về nội dung hợp đồng lao động

Hiểu theo nghĩa rộng, nội dung của HĐLĐ bao gồm toàn bộ những vấn đề được phản ánh trong HĐLĐ nhằm tạo nên giá trị pháp lý của bản HĐLĐ. Dưới góc độ pháp lý, khi nghiên cứu nội dung của HĐLĐ thường người ta xem xét chủ yếu đến các điều khoản của hợp đồng. Theo đó, nội dung của HĐLĐ là toàn bộ các điều khoản ghi nhận cam kết của các bên quy định quyền và nghĩa vụ các bên trong hợp đồng.

Tự do hợp đồng là điều được pháp luật thừa nhận và bảo vệ, do vậy về nguyên tắc, việc thỏa thuận và ghi nhận những điều khoản nào vào trong hợp đồng là quyền của các bên khi giao kết. Tuy nhiên, để thiết lập các điều kiện đảm bảo cho các quan hệ về hợp đồng nói chung và quan hệ về HĐLĐ nói riêng tồn tại và phát triển một cách ổn định thì pháp luật cũng quy định các điều khoản cần thiết hay bắt buộc phải có trong hợp đồng là điều kiện tiên quyết để xác định tính có hiệu lực của hợp đồng. HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu như: thông tin của NLĐ và NSDLĐ; công việc cần làm; thời hạn HĐLĐ; thỏa thuận về chế độ lương; chế độ bảo hiểm... Ngoài những nội dung chủ yếu, các bên có thể thỏa thuận các nội dung khác trong HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật và đạo đức xã hội. Việc quy định một số nội dung bắt buộc phải có trong HĐLĐ cũng được thấy trong quy định pháp luật lao động của một số nước như Việt Nam, Lào, Trung Quốc, Hàn Quốc, Nhật Bản... Tuy nhiên, pháp luật lao động Nhật Bản lại chỉ quy định: *“Ở phần phụ lục HĐLĐ, NSDLĐ phải tuyên bố rõ ràng về điều kiện lao động, về thời hạn của hợp đồng; Nơi làm việc; Thời điểm bắt đầu, kết thúc thời gian làm việc; Phương thức thanh toán tiền lương; Điều kiện sa thải*

(bao gồm cả lý do sa thải)” [13, tr.13-18]. Như vậy có thể thấy ở Nhật Bản, nghĩa vụ cung cấp nội dung của HĐLĐ là của NSDLĐ, tức là khi giao kết HĐLĐ thì NSDLĐ phải có nghĩa vụ tuyên bố rõ ràng trong HĐLĐ những nội dung nêu trên bên cạnh những điều khoản khác do hai bên thỏa thuận.

1.2. Sự cần thiết phải đặt ra các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

Thứ nhất, về phương diện lý luận, việc nhận thức đúng khái niệm điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ là cơ sở để tiếp cận các vấn đề khác có liên quan đến việc nghiên cứu quá trình tạo lập, xác nhận giá trị pháp lý và thực thi HĐLĐ. Khi các bên tham gia HĐLĐ thì có quyền tự do, tự nguyện giao kết hợp đồng nhưng sự tự do ấy phải nằm trong khuôn khổ các quy định của pháp luật. Việc pháp luật quy định về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ để chủ thể tuân thủ khi giao kết HĐLĐ và các biện pháp chế tài nếu các bên không tuân thủ các điều kiện đó là nhằm bảo vệ quyền và lợi ích của các bên khi tham gia giao kết HĐLĐ.

Thứ hai, việc quy định điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ góp phần nâng cao ý thức của các chủ thể tham gia vào quan hệ HĐLĐ, giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh trong quá trình giao kết, thực hiện hợp đồng cũng như bảo vệ quyền lợi của các chủ thể tham gia vào quan hệ HĐLĐ.

Thứ ba, điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ là một trong những nội dung cơ bản, quyết định sự ổn định, tính hợp lý, tính hiệu quả của các giao kết trong quan hệ lao động. Nếu pháp luật không có những quy định cụ thể, rành mạch sẽ làm cho các chủ thể hoang mang và không tự tin khi tham gia giao kết HĐLĐ, gây ra những hậu quả khó lường đối với nền kinh tế - xã hội và có thể tạo ra sự tùy tiện không đáng có trong quá trình áp dụng pháp luật của các chủ thể có liên quan. Vì vậy, vấn đề về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ cần phải được nghiên cứu và xem xét, đưa ra những giải pháp cụ thể nhằm mang lại sự ổn định và tạo đà phát triển cho nền kinh tế.

Thứ tư, việc quy định điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ còn thể hiện sự quản lý của Nhà nước trong việc kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật của các chủ thể tham gia xác lập HĐLĐ, đồng thời áp dụng các biện pháp chế tài cho các bên vi phạm khi cần thiết.

1.3. Quy định pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

Các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ theo pháp luật lao động hiện hành Việt Nam được quy định tại BLLĐ 2019, nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của BLLĐ về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động thương binh & xã hội (LĐTBXH) quy định chi tiết và hướng dẫn một số điều của BLLĐ về lao động chưa thành niên, thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của BLLĐ về nội dung của HĐLĐ, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu đến chức năng sinh sản, nuôi con.

1.3.1. Điều kiện về chủ thể của hợp đồng lao động

1.3.1.1. Điều kiện đối với chủ thể là người lao động

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 3 BLLĐ 2019 “Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. 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”. Độ tuổi lao động của người lao động theo quy định tại Khoản 4 Điều 18 BLLĐ 2019 và Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ LĐTBXH.

Căn cứ vào đặc điểm tình hình xã hội và đặc điểm tâm sinh lý mà pháp luật lao động Việt Nam quy định độ tuổi lao động như trên. Tuy nhiên tùy vào độ tuổi cũng như đặc điểm riêng của từng đối tượng lao động mà pháp luật cũng quy định cụ thể những điều kiện về chủ thể để việc giao kết HĐLĐ được coi là hợp pháp. Theo đó, NLĐ đủ 18 tuổi trở lên có thể trực tiếp, độc lập tham gia giao kết HĐLĐ. Đối với lao động chưa thành niên từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi cũng được quyền trực tiếp giao kết HĐLĐ nhưng phải có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật như cha, mẹ, người giám hộ, người đỡ đầu hợp pháp. NLĐ chưa thành niên chưa đủ 15 tuổi thì người giao kết HĐLĐ là người đại diện theo pháp luật và phải có sự đồng ý của NLĐ.

NLĐ chưa thành niên cũng chỉ được quyền giao kết HĐLĐ để làm những công việc pháp luật cho phép không ảnh hưởng đến sự phát triển của thể lực cũng

như nhân cách của lao động chưa thành niên. Để đảm bảo quyền tự do lao động của công dân, căn cứ vào nhu cầu của công dân và tính chất công việc, pháp luật lao động cũng quy định những trường hợp được sử dụng lao động chưa thành niên, cụ thể:

Người từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của Bộ luật này³. Đó là các công việc và nơi làm việc cấm sử dụng NLD từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi như công việc đòi hỏi mang vác các vật nặng vượt quá thể trạng của NLD, sản xuất kinh doanh cồn, rượu bia, thuốc lá...hay các nơi làm việc dưới nước, dưới lòng đất, trong hang động, trong đường hầm, giết mổ gia súc... được quy định tại Điều 9 Thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH⁴. Ngoài ra pháp luật cũng quy định một số nghề, công việc mà NLD từ đủ 15 đến dưới 18 tuổi có thể được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm như biểu diễn nghệ thuật, vận động viên thể thao, viết văn, viết báo...⁵

Ngoài độ tuổi, đối với những chủ thể lao động đặc biệt như lao động là người cao tuổi, lao động là nữ, lao động là người khuyết tật, pháp luật Việt Nam cũng có quy định riêng. BLLĐ 2019 đã dành 1 chương riêng (từ Điều 137 đến 142 của Chương X) để quy định về lao động nữ và được cụ thể trong Nghị định 145/2020/NĐ-CP tại 2 Chương (IX, X), Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020. Đối với lao động là người cao tuổi thì NSDLĐ “Không được sử dụng người lao động cao tuổi làm nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm hoặc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe người lao động cao tuổi, trừ trường hợp bảo đảm các điều kiện làm việc an toàn” và “có trách nhiệm quan tâm chăm sóc sức khỏe của người lao động cao tuổi tại nơi làm việc”⁶. Đối với lao động là người khuyết tật, NSDLĐ không được sử dụng NLD là người khuyết tật nhẹ suy giảm 51% sức khỏe trở lên khuyết tật nặng hoặc khuyết tật đặc biệt nặng làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm, trừ trường hợp NLD là người khuyết tật đồng ý; không được sử dụng NLD là người khuyết tật làm công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm theo danh mục do Bộ

³ Khoản 2 Điều 143 BLLĐ 2019

⁴ Phụ lục III, IV Thông tư 09/2020-TT/BLĐTBXH ngày 12/11/2020

⁵ Phụ lục V Thông tư 09/2020-TT/BLĐTBXH ngày 12/11/2020

⁶ Khoản 3,4 Điều 149 BLLĐ 2019

trưởng Bộ LĐTBXH ban hành mà không có sự đồng ý của người khuyết tật sau khi đã được NSDLĐ cung cấp đầy đủ thông tin về công việc đó”⁷.

Đối với lao động là người nước ngoài muốn làm việc cho các tổ chức, cá nhân ở Việt Nam, phải là người đáp ứng đầy đủ các điều kiện quy định tại khoản 1 Điều 151 BLLĐ 2019 như đủ 18 tuổi trở lên, có năng lực hành vi dân sự đầy đủ; có trình độ chuyên môn, tay nghề và sức khỏe phù hợp với yêu cầu công việc; không phải là người phạm tội hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự theo quy định của pháp luật Việt Nam và pháp luật nước ngoài; có giấy phép lao động do cơ quan có thẩm quyền của nhà nước Việt Nam cấp trừ những trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động được quy định tại Điều 154 BLLĐ 2019 (là các trường hợp như chủ sở hữu hoặc thành viên góp vốn của công ty TNHH có giá trị góp vốn theo quy định của Chính phủ,...).

Có thể thấy, các quy định về chủ thể giao kết HĐLĐ của pháp luật Việt Nam là phù hợp với đặc điểm thị trường lao động của một nước đang phát triển và phù hợp với quy định của Tổ chức lao động thế giới (ILO).

1.3.1.2. Điều kiện đối với chủ thể là người sử dụng lao động

Khoản 2 Điều 3 BLLĐ 2019 quy định “NSDLĐ là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng NLĐ làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ”.

NSDLĐ có thẩm quyền giao kết HĐLĐ được quy định tại Khoản 3 Điều 18 BLLĐ 2019. Theo đó, chỉ các chủ thể nêu tại Khoản 3 Điều 18 BLLĐ 2019 mới có thẩm quyền giao kết HĐLĐ. Trường hợp NSDLĐ là người đứng đầu cơ quan, đơn vị; người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, hợp tác xã; chủ hộ gia đình không trực tiếp giao kết HĐLĐ thì phải uỷ quyền bằng văn bản cho người khác giao kết HĐLĐ theo mẫu do Bộ LĐTB-XH ban hành. Người được uỷ quyền trong trường hợp này không được uỷ quyền cho người khác giao kết HĐLĐ. Trường hợp NSDLĐ là cá nhân thì phải từ đủ 18 tuổi trở lên có đầy đủ khả năng nhận thức và điều khiển hành vi. Đối với tổ chức, cá nhân không có đủ tư cách pháp nhân thì phải có đủ các điều kiện thuê mướn, sử dụng lao động theo quy định của pháp luật như: có giấy phép sản xuất kinh doanh, có trụ sở

⁷ Điều 160 BLLĐ 2019

hoặc nơi cư trú hợp pháp, có khả năng trả công cho NLĐ, đảm bảo an toàn lao động, vệ sinh lao động nơi làm việc...

1.3.2. Điều kiện về loại và hình thức của hợp đồng lao động

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019, HĐLĐ phải được giao kết theo một trong hai loại là HĐLĐ không xác định thời hạn (là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng) và HĐLĐ xác định thời hạn (là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng).

Việc ký kết HĐLĐ ngoài việc tuân thủ các quy định pháp luật về loại hợp đồng còn phải tuân theo các quy định về hình thức hợp đồng. Hình thức của hợp đồng là cách thức chứa đựng các điều khoản, là biểu hiện bên ngoài của các thỏa thuận HĐLĐ. Theo quy định tại Điều 14 BLLĐ 2019, có các hình thức giao kết HĐLĐ là giao kết bằng văn bản; giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản và giao kết bằng lời nói. Như vậy, HĐLĐ có thể được giao kết dưới hai hình thức là văn bản hoặc lời nói, trong đó HĐLĐ bằng văn bản có thể áp dụng cho mọi HĐLĐ. Tuy nhiên pháp luật cũng quy định những trường hợp bắt buộc phải được giao kết bằng văn bản đó là đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ có thời hạn từ 3 tháng trở lên, HĐLĐ đối với người giúp việc gia đình, HĐLĐ đối với NLĐ dưới 15 tuổi, HĐLĐ giao kết với đại diện của một nhóm NLĐ.

HĐLĐ bằng lời nói là hình thức mà các bên thoả thuận thông qua sự đàm phán thương lượng bằng ngôn ngữ (bằng miệng), dựa trên sự tin tưởng mà không lập thành văn bản, quá trình giao kết có thể có hoặc không có người làm chứng tùy theo yêu cầu của các bên. Loại hợp đồng này chỉ được áp dụng đối với những công việc có tính chất tạm thời, có thời hạn dưới 3 tháng, bởi đây là những công việc mà thời hạn tương đối ngắn, quan hệ lao động không mang tính ổn định lâu dài nên không cần thiết phải giao kết bằng văn bản. Quá trình giao kết các bên có thể thoả thuận người làm chứng để làm bằng chứng cho hợp đồng. Việc giao kết hợp đồng bằng lời nói có ưu điểm là cách thức giao kết đơn giản, gọn nhẹ, nhanh chóng, ít tốn kém nhưng có bất lợi là được giao kết chủ yếu dựa trên sự tin

tưởng, không có bằng chứng, vật chứng vật chất thể hiện sự tồn tại của hợp đồng do vậy rất khó giải quyết khi tranh chấp phát sinh. Vì vậy, pháp luật Việt Nam đi theo hướng hạn chế tối đa các hợp đồng giao kết bằng lời nói. Tuy nhiên, không phải tất cả các hợp đồng có thời hạn dưới 3 tháng đều được giao kết bằng lời nói, các hợp đồng HĐLĐ đối với người giúp việc gia đình, HĐLĐ đối với NLĐ dưới 15 tuổi, HĐLĐ giao kết với đại diện của một nhóm NLĐ dù có thời hạn dưới 3 tháng cũng phải giao kết bằng văn bản.

Tuy pháp luật chỉ quy định 3 hình thức HĐLĐ nêu trên nhưng trên thực tế, Toà án và các cơ quan giải quyết tranh chấp vẫn thừa nhận một hình thức thứ tư, đó là hình thức giao kết HĐLĐ bằng hành vi. Hình thức này tuy pháp luật không quy định nhưng nó đã và đang diễn ra, nói cách khác nó là quan hệ lao động thực tế. Loại hình thức hợp đồng này không được thể hiện bằng văn bản hoặc lời nói mà chỉ được thực hiện bằng hành vi của một trong các bên. Nhiều trường hợp NLĐ làm việc cho NSDLĐ và được trả lương trong một thời gian dài nhưng không ký kết HĐLĐ hoặc hết thời hạn nhưng vẫn không ký kết hợp đồng mới mà vẫn duy trì quan hệ lao động và theo đó NLĐ vẫn tiếp tục làm việc, NSDLĐ vẫn tiếp tục trả lương. Trong quá trình lao động đã nảy sinh mâu thuẫn dẫn đến tranh chấp lao động phải khởi kiện. Nếu chỉ dựa vào pháp luật quy định 2 hình thức HĐLĐ thì sẽ không thể giải quyết được trong trường hợp này.

Pháp luật Việt Nam đã quy định rõ ràng về hình thức của HĐLĐ buộc các bên phải tuân thủ khi giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, những vi phạm về hình thức của hợp đồng lại không được quy định làm căn cứ dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng theo quy định về HĐLĐ vô hiệu tại Điều 49 BLLĐ 2019. Pháp luật hiện hành chỉ đưa ra chế tài xử lý VPHC đối với những hành vi vi phạm về hình thức của hợp đồng tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng: “Phạt tiền đối với NSDLĐ khi có một trong các hành vi: giao kết HĐLĐ không bằng văn bản với NLĐ làm công việc có thời hạn từ đủ 01 tháng trở lên; giao kết HĐLĐ không bằng văn bản với người được ủy quyền giao kết hợp đồng cho nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng quy định tại khoản 2 Điều 18 của BLLĐ; giao kết không đúng loại HĐLĐ với người lao

động”⁸. Tuy nhiên việc liệt kê các hành vi vi phạm về hình thức của HĐLĐ theo Nghị định 12/2022/NĐ-CP là vẫn chưa đầy đủ, bên cạnh những trường hợp đã liệt kê còn một số trường hợp như HĐLĐ với người giúp việc gia đình, với NLĐ dưới tuổi cũng phải giao kết bằng văn bản. Bên cạnh đó, việc không quy định hình thức HĐLĐ là một trong những điều kiện có hiệu lực của hợp đồng như pháp luật hiện hành đã bộc lộ sự bất hợp lý, một HĐLĐ được giao kết không tuân thủ các quy định pháp luật về hình thức không thể coi là có tính hợp pháp, càng không thể được coi là có hiệu lực, nó không chỉ ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của NLĐ mà còn gây khó khăn cho công tác quản lý của Nhà nước.

1.3.3. Điều kiện về nguyên tắc ký kết hợp đồng lao động

Các nguyên tắc xuyên suốt quá trình giao kết HĐLĐ giữa các bên được quy định như sau:

“1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

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.”⁹.

Thứ nhất, về nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực”. Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản của BLLĐ 2019, phù hợp với quy định của Hiến pháp 2013 về quyền lao động của công dân “Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc”¹⁰ và “mọi người đều bình đẳng trước pháp luật”¹¹, và là điểm đặc thù của QHLD. Khác với giao dịch dân sự, thương mại, kinh doanh, HĐLĐ thường được thực hiện trong thời gian dài, giữa hai chủ thể có mối liên hệ mật thiết về quyền, lợi ích, do đó yếu tố tự do, tự nguyện, thiện chí, hợp tác rất quan trọng khác với sự mua đứt, bán đoạn trong giao dịch dân sự, kinh doanh, thương mại.

Thứ hai, về đảm bảo nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội. Nguyên tắc này thể hiện sự tôn trọng cái riêng tư, cá nhân của các bên trong QHLD. Nhưng để được xã hội tôn trọng, pháp luật chấp thuận và bảo vệ thì cái riêng của các bên phải được đặt trong cái chung của xã hội, tuân thủ pháp luật. Nguyên tắc này giới hạn sự thỏa

⁸ Khoản 1 Điều 9 Nghị định 12/2022-NĐ-CP ngày 17/01/2022

⁹ Điều 15 BLLĐ 2019

¹⁰ Khoản 1 Điều 35 Hiến pháp 2013

¹¹ Khoản 1 Điều 16 Hiến pháp 2013

thuận của các bên trong hành lang pháp lý nhất định: Các điều khoản, thỏa thuận trong HĐLĐ không được vi phạm các quy định cụ thể trong BLLĐ và các quy định pháp luật khác, không được thấp hơn quy định tối thiểu và không được cao hơn quy định tối đa trong hành lang pháp lý. Bên cạnh đó, những quyền lợi của NLĐ cũng không được thấp hơn mức quy định trong TULĐTT. Bên cạnh đó, HĐLĐ cũng không được trái đạo đức xã hội, có nghĩa không đi ngược lại những chuẩn mực ứng xử chung giữa người với người trong đời sống xã hội đã được cộng đồng thừa nhận và tôn trọng.

Pháp luật lao động hiện hành đã quy định hai nguyên tắc bắt buộc phải tuân thủ khi giao kết HĐLĐ nhưng không phải tất cả các nguyên tắc tại Điều 15 BLLĐ 2019 được quy định là các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng. Nếu sự vi phạm nguyên tắc “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” (Khoản 2 Điều 15) thì không được coi là hợp đồng vô hiệu. Vì theo quy định về HĐLĐ vô hiệu tại Điều 49 BLLĐ 2019 thì chỉ vi phạm nguyên tắc quy định tại Khoản 1 Điều 15 thì mới được coi là HĐLĐ vô hiệu. Ngay cả trong quy định về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực HĐLĐ tại Nghị định 12/2022/NĐ-CP cũng không có các chế tài đối với những hành vi vi phạm này. Đây được xem là điểm bất hợp lý trong các quy định của pháp luật lao động hiện hành về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Bởi lẽ, các nguyên tắc được quy định trong BLLĐ có giá trị bắt buộc các bên phải tuân thủ khi giao kết HĐLĐ, thì việc HĐLĐ vi phạm một trong các nguyên tắc không thể được coi là hợp pháp. Do đó, khi pháp luật đã có quy định về các nguyên tắc giao kết HĐLĐ thì toàn bộ các nguyên tắc này phải được coi là điều kiện để HĐLĐ có hiệu lực đồng thời việc vi phạm một trong các nguyên tắc này phải dẫn đến sự vô hiệu của HĐLĐ và phải chịu trách nhiệm xử phạt vi phạm hành chính.

1.3.4. Điều kiện về nội dung của hợp đồng lao động

Nội dung HĐLĐ là vấn đề quan trọng mà các bên đều hết sức quan tâm khi giao kết hợp đồng. Nó là toàn bộ các điều khoản ghi nhận sự cam kết của các bên về quyền và nghĩa vụ các bên trong hợp đồng, được quy định cụ thể tại Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019.

Trước hết, HĐLĐ phải xác định rõ những thông tin cơ bản về nhân thân của các bên giao kết. Điều này có ý nghĩa trong việc xác định đích danh chủ thể giao kết HĐLĐ. Qua đó nhằm xác định được NLĐ, NSDLĐ là ai, địa chỉ ở đâu, bao nhiêu tuổi, giới tính nào và các giấy tờ hợp pháp liên quan chủ thể của HĐLĐ, họ có đủ điều kiện để trở thành chủ thể của HĐLĐ không. Các thông tin này còn đảm bảo tính hợp pháp của hợp đồng nói chung và HĐLĐ nói riêng, không thể giao kết hợp đồng khi chủ thể giao kết không rõ ràng bởi chỉ các chủ thể được định danh trong HĐLĐ mới phát sinh các quyền và nghĩa vụ từ hợp đồng. Đây cũng là cơ sở để xác định NLĐ, NSDLĐ khi phát sinh tranh chấp hoặc liên hệ khi có bất cứ vấn đề nào phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng. Việc ghi các thông tin về nội dung này được hướng dẫn cụ thể tại Khoản 1,2 Điều Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH.

Thứ hai, NLĐ và NSDLĐ phải thoả thuận về công việc và địa điểm làm việc. Đây là nội dung quan trọng trong HĐLĐ, theo đó sẽ phải thể hiện rõ trong HĐLĐ công việc phải làm với chức vụ gì, các công việc phải đảm nhiệm gồm những công việc nào, yêu cầu công việc ra sao. Đối với địa điểm làm việc hai bên phải thoả thuận NLĐ sẽ làm việc tại phòng ban, phân xưởng, số nhà bao nhiêu thuộc địa giới hành chính nào. Việc thoả thuận này sẽ giúp NLĐ xác định rõ có chấp nhận với địa điểm làm việc do NSDLĐ bố trí hay không, có phù hợp với điều kiện của mình hay không. Thực tế, điều khoản này ít có sự vi phạm nhưng cũng là một trong những nguyên nhân phát sinh mâu thuẫn dẫn đến tranh chấp lao động do các bên không thoả thuận rõ về địa điểm, công việc trong HĐLĐ, đến khi thực hiện sau một thời gian mới thấy sự bất cập, ảnh hưởng đến lợi ích. Bởi vậy các bên khi giao kết phải nêu cụ thể địa điểm và công việc phải làm, càng nêu cụ thể nội dung này thì sẽ làm giảm mức độ mâu thuẫn, bất đồng giữa các bên, tranh chấp lao động sẽ giảm, quan hệ lao động sẽ được ổn định, bền vững. Việc xác định các thông tin của nội dung này được hướng dẫn cụ thể tại Khoản 3 Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH.

Thứ ba, các bên sẽ thoả thuận với nhau về thời hạn HĐLĐ. Thời hạn hợp đồng tùy thuộc vào tính chất cũng như yêu cầu công việc và sự thoả thuận của các bên, song phải theo quy định pháp luật. Khác với BLLĐ 2012 quy định có 3 loại HĐLĐ gồm HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn và

HĐLĐ xác định theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, pháp luật lao động hiện hành chỉ thừa nhận có hai loại HĐLĐ là HĐLĐ xác định thời hạn và HĐLĐ không xác định thời hạn (Khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019). Khi HĐLĐ xác định thời hạn theo quy định tại Điểm b Khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019 hết hạn mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới, trong thời gian chưa ký kết HĐLĐ mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết¹². Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày HĐLĐ hết hạn mà hai bên không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 20 BLLĐ 2019 trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn¹³. Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là HĐLĐ xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn, trừ HĐLĐ đối với người được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn nhà nước và trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 149, khoản 2 Điều 151 và khoản 4 Điều 177 của BLLĐ 2019¹⁴.

Như vậy, quy định của pháp luật lao động về thời hạn hợp đồng đã tương đối rõ ràng, cụ thể. Tuy nhiên quy định này còn chưa linh hoạt, chưa đáp ứng hết yêu cầu thực tế. Nếu công việc hoặc dự án có thời gian thực hiện kéo dài nhưng vẫn xác định được thời điểm kết thúc mà lớn hơn 3 năm (từ 4 năm trở lên) thì các bên không biết áp dụng loại hợp đồng nào cho phù hợp. Thực tế cho thấy chỉ NSDLĐ mới biết được nhu cầu công việc và biết được cần xác định thời hạn cho công việc là bao lâu và NLĐ cũng có thể căn cứ vào khả năng của mình để thỏa thuận với NSDLĐ về khoảng thời gian hoàn thành công việc.

Thứ tư, các bên thỏa thuận các điều khoản về mức lương, hình thức, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, chế độ thưởng, nâng bậc lương... Khi giao kết HĐLĐ, điều khoản tiền lương là được quan tâm hơn cả, xuất phát từ đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả lương và là điều khoản ảnh hưởng trực tiếp đến lợi ích của cả hai bên. NLĐ quan tâm đến việc công sức bỏ ra thì phải được trả công với mức lương tương ứng, còn NSDLĐ chi phí mình bỏ ra thì nhận được những kết quả phù hợp. Ngoài ra, NSDLĐ cũng phải có trách

¹² Điểm a, Khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019

¹³ Điểm b Khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019

¹⁴ Điểm c Khoản 2 Điều 20 BLLĐ 2019

nhệm trả NLĐ lương làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm cũng như lãi suất chậm trả trong những lần chậm trả lương theo quy định pháp luật. Trong HĐLĐ, các bên cũng phải ghi rõ hình thức trả lương bằng tiền mặt hay chuyển khoản tại ngân hàng, thời hạn trả là ngày nào, bao lâu trả một lần và phải tuân thủ nguyên tắc “NLĐ phải được trả lương trực tiếp, đầy đủ và đúng hạn”. Nhìn chung, tiền lương là một trong những vấn đề dễ nảy sinh tranh chấp trong QHLD, do đó NLĐ và NSDLĐ cần thoả thuận một cách rõ ràng về mức lương, thời hạn và hình thức trả lương cũng như các vấn đề liên quan như phụ cấp, làm thêm giờ để tránh tranh chấp xảy ra cũng như đảm bảo quyền lợi của các bên.

Thứ năm, về điều khoản thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi. Sức lao động của con người là có hạn, vì vậy cần phải có thời gian cho làm việc và thời gian cho nghỉ ngơi phù hợp. Thời gian nghỉ ngơi giúp NLĐ tái tạo sức lao động để tiếp tục làm việc. Đây là điều khoản thực sự cần thiết nhằm giúp NLĐ tránh bị lạm dụng sức lao động, ảnh hưởng đến sức khoẻ của bản thân cũng như giúp NSDLĐ quản lý tốt hơn lực lượng lao động trong thời gian làm việc, tính toán sản lượng công việc có thể đạt được trong thời gian làm việc của NLĐ. Theo quy định tại BLLĐ 2019, “thời giờ làm việc bình thường không quá 08 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Người sử dụng lao động có quyền quy định thời giờ làm việc theo ngày hoặc tuần nhưng phải thông báo cho người lao động biết; trường hợp theo tuần thì thời giờ làm việc bình thường không quá 10 giờ trong 01 ngày và không quá 48 giờ trong 01 tuần. Nhà nước khuyến khích người sử dụng lao động thực hiện tuần làm việc 40 giờ đối với người lao động”¹⁵. Giờ làm việc ban đêm được tính từ 22 giờ đến 6 giờ sáng ngày hôm sau¹⁶. Đây thời gian quy định cho làm công việc thông thường. Đối với các công việc có tính chất đặc biệt theo quy định tại Điều 119 BLLĐ 2019 như lĩnh vực vận tải đường bộ, đường sắt, đường thủy,... và các công việc có tính chất đặc biệt khác do Chính phủ quy định thì thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi do các Bộ, ngành quản lý quy định cụ thể sau khi thống nhất với Bộ LĐTBXH và phải tuân thủ quy định tại Điều 109 BLLĐ về thời giờ nghỉ ngơi. Tùy từng công việc cụ thể, thời gian làm việc (ban ngày hay ban đêm), đối tượng lao động (lao động thông

¹⁵ Điều 105 BLLĐ 2019

¹⁶ Điều 106 BLLĐ 2019

thường, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi...) hay một số công việc có tính chất đặc biệt (Điều 116 BLLĐ 2019) mà các bên thoả thuận theo đúng quy định của BLLĐ về thời giờ làm việc. Ví dụ: Đối với lao động chưa thành niên chưa đủ 15 tuổi thì thời giờ làm việc không được quá 4 giờ trong một ngày và 20 giờ trong 1 tuần, không được làm thêm giờ, làm việc vào ban đêm (Khoản 1 Điều 146 BLLĐ).

Ngoài ra pháp luật cũng quy định thời gian làm thêm giờ với mục đích bảo vệ NLĐ trước hết về sức khỏe, sau đó tránh được lạm dụng, đòi hỏi làm việc quá sức từ phía NSDLĐ. Do vậy, trừ những trường hợp làm thêm giờ trong trường hợp đặc biệt mà BLLĐ quy định tại Điều 108 thì thời gian làm thêm giờ của NLĐ được quy định tại Điều 107 BLLĐ 2019 cụ thể: NSDLĐ được sử dụng NLĐ để làm thêm giờ phải được sự đồng ý của NLĐ, bảo đảm số giờ làm thêm của NLĐ không quá 50% số giờ làm việc bình thường trong một ngày; trường hợp áp dụng quy định thời giờ làm việc bình thường theo tuần thì tổng số giờ làm việc bình thường và số giờ làm thêm không quá 12 giờ trong 01 ngày; không quá 40 giờ trong 01 tháng; Bảo đảm số giờ làm thêm của người lao động không quá 200 giờ trong 01 năm (đối với công việc bình thường), không quá 300 giờ trong 1 năm đối với các ngành nghề, công việc như sản xuất, gia công xuất khẩu sản phẩm hàng dệt, may, da, giày, điện, điện tử, chế biến nông, lâm, diêm nghiệp, thủy sản...(khoản 3 Điều 107). Thực tế hiện nay một số công ty sẽ cho NLĐ nghỉ bù sau nhiều ngày làm thêm giờ để giảm bớt chi phí trả lương làm thêm giờ bởi họ cho rằng NLĐ đã được nghỉ bù thì không cần phải trả tiền làm thêm giờ nữa. Tuy nhiên, việc công ty cho NLĐ nghỉ bù sau thời gian làm thêm giờ mà không trả lương làm thêm giờ là chưa phù hợp với quy định của pháp luật lao động và có rủi ro sẽ bị xử phạt vi phạm hành chính. Do vậy, NLĐ phải nắm chắc quy định pháp luật lao động khi ký kết HĐLĐ: dù công ty có thỏa thuận với NLĐ về việc NLĐ được nghỉ bù sau một khoảng thời gian làm việc liên tục đi chăng nữa thì vẫn phải trả lương làm thêm giờ cho NLĐ trong mọi trường hợp.

Thứ sáu, điều khoản về trang bị bảo hộ lao động (BHLĐ) cho NLĐ. Theo quy định tại điểm b, Khoản 1 Điều 5 BLLĐ 2019 thì BHLĐ là một trong những quyền mà NLĐ được NSDLĐ thực hiện, còn thực hiện quy định pháp luật về an toàn, vệ sinh lao động là một trong những nghĩa vụ của NSDLĐ (điểm đ Khoản 2

Điều 6 BLLĐ 2019), theo đó NSDLĐ phải tuân thủ chế độ BHLĐ theo quy định tại mục 3 Chương 2 Luật An toàn vệ sinh lao động 2015 đối với những công việc có yếu tố nguy hiểm, yếu tố có hại, nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc nặng nhọc đặc biệt nguy hiểm theo danh mục do Bộ LĐTBXH ban hành. Như vậy, không phải đối với mọi công việc, nghề mà NSDLĐ đều phải trang bị BHLĐ cho NLĐ mà chỉ có những nghề, công việc nặng nhọc, độc hại nguy hiểm mới cần phải BHLĐ. Tuy nhiên, vì là một điều khoản bắt buộc trong HĐLĐ nên khi giao kết các bên đều phải tuân thủ và ghi nhận trong nội dung HĐLĐ.

Thứ bảy, điều khoản về bảo hiểm xã hội (BHXH) và bảo hiểm y tế (BHYT). BHXH, BHYT là hai chính sách xã hội quan trọng, trụ cột chính của hệ thống an sinh xã hội, liên quan đến quyền lợi, sức khỏe, bảo đảm an toàn và chất lượng cuộc sống của người tham gia nói chung và NLĐ nói riêng. Nhà nước quy định cụ thể, rõ ràng chính sách BHXH và BHYT thông qua Luật BHXH và Luật BHYT, theo đó, NLĐ và NSDLĐ là những đối tượng bắt buộc phải tham gia BHXH, BHYT. Từ các quy định của pháp luật, các bên tiến hành thỏa thuận về mức đóng, cách thức đóng sao cho phù hợp, đúng quy định. Theo quy định hiện hành NLĐ làm việc theo HĐLĐ có thời hạn từ 1 tháng trở lên là phải tham gia BHXH. Do đây là khoản bắt buộc nên việc đóng hay không phải do NLĐ và NSDLĐ tự quyết định.

Việc quy định điều khoản BHXH, BHYT là điều khoản bắt buộc trong HĐLĐ thực sự là cần thiết. Tuy nhiên, trên thực tế một bộ phận không nhỏ NLĐ không nhận thức đầy đủ tầm quan trọng cũng như có hiểu biết nhất định về việc đóng bảo hiểm. Bên cạnh đó, không ít các doanh nghiệp cố tình không thực hiện đúng nghĩa vụ đóng bảo hiểm cho NLĐ theo thỏa thuận cũng như theo quy định của pháp luật. Do đó, việc nâng cao nhận thức của NLĐ và tăng cường thanh tra, kiểm tra công tác đóng BHXH của NSDLĐ cần được chú trọng. Ngoài ra NLĐ và NSDLĐ còn thỏa thuận về điều khoản đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Trên đây là những nội dung cơ bản, bắt buộc mà các bên phải đưa vào HĐLĐ. Ngoài ra, tùy từng lĩnh vực, công việc mà các bên có những thỏa thuận khác phù hợp với tính chất, điều kiện công việc:

- Khi NLD làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLD về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp vi phạm¹⁷. Các nội dung thỏa thuận căn cứ quy định tại Khoản 2 Điều 4 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH.

- Đối với NLD làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của hợp đồng lao động và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết¹⁸. Nội dung có thể giảm ở đây là nội dung về nâng bậc quy định tại điểm e khoản 1 Điều 21 và đào tạo bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề quy định tại điểm k Khoản 1 Điều 21 BLLĐ¹⁹.

- Đối với trường hợp NLD được thuê làm giám đốc trong doanh nghiệp có vốn của Nhà nước. Do đây là đối tượng đặc biệt, liên quan trực tiếp đến việc quản lý doanh nghiệp, chịu trách nhiệm về hoạt động của doanh nghiệp cũng như sử dụng nguồn vốn trong đó có vốn của nhà nước nên việc Chính phủ có quy định riêng là hoàn toàn hợp lý và cần thiết. Những điều khoản trong HĐLĐ với chủ thể này được xây dựng dựa trên những nội dung quy định tại Điều 21 BLLĐ và có những sự điều chỉnh cho phù hợp, cụ thể được quy định chi tiết tại Điều 5, Điều 6 Nghị định 145/2020/NĐ-CP.

Như vậy, tùy vào tính chất công việc, nhu cầu mà chủ thể thỏa thuận các nội dung trong HĐLĐ dựa trên các quy định pháp luật. Ngoài các điều khoản bắt buộc, các bên có thể tự do thỏa thuận các nội dung khác không trái pháp luật.

1.4. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động trong trường hợp đảm bảo và không đảm bảo điều kiện có hiệu lực

1.4.1. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động đảm bảo điều kiện có hiệu lực

Khi đảm bảo các điều kiện về chủ thể, hình thức, nguyên tắc, trình tự giao kết và nội dung thì HĐLĐ được coi là có hiệu lực. Kể từ thời điểm hợp đồng có

¹⁷ Khoản 2 Điều 21 BLLĐ 2019

¹⁸ Khoản 3 Điều 21 BLLĐ 2019

¹⁹ Khoản 1 Điều 5 Thông tư 10/2020/NĐ-CP

hiệu lực, các bên chính thức xác lập quyền và nghĩa vụ trong thực hiện HĐLĐ, có trách nhiệm trong việc duy trì, thực hiện các điều khoản được quy định trong nội dung của hợp đồng. Thời điểm có hiệu lực của hợp đồng là yếu tố pháp lý quan trọng để xác định mốc thời gian HĐLĐ chính thức phát sinh hiệu lực ràng buộc giữa các bên. Thời điểm có hiệu lực của HĐLĐ thường được xác định từ ngày các bên ký kết hợp đồng hoặc các bên có thể thỏa thuận với nhau về thời điểm có hiệu lực của hợp đồng như: các bên sẽ ấn định khoảng thời gian bản hợp đồng phát sinh hiệu lực hoặc các điều kiện để hợp đồng đi vào thực hiện. Thông thường, thỏa thuận này thường phát sinh khi các bên cần một khoảng thời gian nhất định để chuẩn bị các điều kiện cần thiết phục vụ cho việc thực hiện hợp đồng theo thỏa thuận.

Tóm lại, khi đảm bảo các điều kiện về chủ thể, hình thức, nguyên tắc, trình tự giao kết và nội dung thì HĐLĐ được coi là đảm bảo tính hợp pháp, bắt đầu sự ràng buộc pháp lý giữa các bên, làm phát sinh quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng. Kể từ thời điểm HĐLĐ phát sinh hiệu lực, các bên không được đơn phương thay đổi hoặc rút lại các cam kết trong hợp đồng hoặc chấm dứt hợp đồng mà không thuộc các trường hợp pháp luật có quy định và phải chịu trách nhiệm nếu không thực hiện hoặc thực hiện không đúng các nghĩa vụ phát sinh từ hợp đồng. Bên có quyền được phép yêu cầu bên có nghĩa vụ thi hành nghĩa vụ trong hợp đồng, và được hưởng mọi quyền lợi hợp pháp phát sinh từ hợp đồng. Còn bên có nghĩa vụ phải thực hiện đúng các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng, được hưởng các quyền lợi được quy định trong hợp đồng và các bên phải chịu trách nhiệm trước nhau, trước pháp luật về việc vi phạm hợp đồng.

1.4.2. Hậu quả pháp lý đối với hợp đồng lao động không đảm bảo điều kiện có hiệu lực

Khi HĐLĐ được giao kết không đảm bảo một hoặc một số điều kiện có hiệu lực thì sẽ không đảm bảo tính hợp pháp, thậm chí bị tuyên vô hiệu. Chế định HĐLĐ vô hiệu được ghi nhận trong hệ thống pháp luật lao động là sự thể hiện rõ nhất giá trị của các quy định pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Sự vi phạm về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ có thể dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng ở các mức độ khác nhau. HĐLĐ vô hiệu được hiểu là hợp đồng trong đó không đáp ứng các yêu cầu về điều kiện có hiệu lực của hợp đồng theo

quy định của pháp luật. Tùy từng mức độ vô hiệu, nguyên nhân dẫn đến sự vô hiệu mà HĐLĐ có thể bị tuyên vô hiệu một phần hay toàn bộ.

HĐLĐ được coi là vô hiệu toàn bộ khi các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng không được đáp ứng, làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích chính đáng của các bên tham gia quan hệ và lợi ích chung của xã hội, nên toàn bộ hợp đồng không có hiệu lực pháp luật. HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi có các vi phạm có tính chất nghiêm trọng, ảnh hưởng đến việc thực hiện toàn bộ hợp đồng như: toàn bộ nội dung của hợp đồng trái pháp luật; người ký kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền; công việc được các bên thỏa thuận là công việc bị pháp luật cấm; nội dung của hợp đồng hạn chế quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động... Hợp đồng được coi là vô hiệu từng phần khi hợp đồng có một hoặc một số nội dung của hợp đồng vô hiệu nhưng không làm ảnh hưởng đến hiệu lực của các phần nội dung còn lại trong hợp đồng. Trường hợp này có nghĩa là hợp đồng chỉ có một phần bị vô hiệu, còn bản thân các phần còn lại của hợp đồng vẫn có hiệu lực, và vẫn được công nhận giá trị về mặt pháp lý.

Về nguyên tắc, việc HĐLĐ bị tuyên vô hiệu sẽ dẫn đến hậu quả pháp lý là không làm phát sinh, thay đổi hay chấm dứt quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động kể từ thời điểm xác lập. HĐLĐ bị tuyên vô hiệu sẽ không được pháp luật thừa nhận và bảo vệ. Tuy nhiên, như đã phân tích ở trên, xét về bản chất kinh tế, HĐLĐ cũng là một loại hợp đồng mua bán giữa NLĐ và NSDLĐ; nhưng hàng hóa mà hai bên trao đổi trong mối quan hệ này là hàng hóa sức lao động - một loại hàng hóa đặc biệt nên việc giải quyết hậu quả pháp lý khi HĐLĐ bị tuyên vô hiệu sẽ khác với các giao dịch dân sự thông thường là các bên “*khôi phục lại tình trạng ban đầu, hoàn trả cho nhau những gì đã nhận*”. Bởi lẽ, một số HĐLĐ khi bị tuyên vô hiệu đã có một khoảng thời gian thực hiện nhất định, các bên đã tồn tại QHLD trên thực tế, các công việc, thỏa thuận đã được thực hiện, nói cách khác, NLĐ đã “bán sức lao động” của mình để lấy tiền, thu nhập trang trải chi phí sinh hoạt, và các chi phí khác phục vụ cuộc sống của mình và người thân. Còn NSDLĐ thì trả lương cho NLĐ và chiếm hữu và có toàn quyền đối với giá trị của sức lao động được kết tinh trong tài sản, hàng hóa, hay thành quả mà NLĐ nên. Nếu HĐLĐ vô hiệu, NLĐ không thể trả lại tiền lương đã nhận, NSDLĐ cũng không thể trả lại giá trị của sức lao động.

Việc tuyên bố HĐLĐ vô hiệu từng phần, toàn bộ và giải quyết hậu quả pháp lý của nó không phải cách thức duy nhất để xử lý đối với những HĐLĐ không đảm bảo một hoặc một số các điều kiện có hiệu lực. Tùy vào nguyên nhân vi phạm, yếu tố lỗi và mức độ vi phạm, các chủ thể giao kết HĐLĐ có vi phạm có thể bị xử lý vi phạm hành chính, thậm chí truy cứu trách nhiệm hình sự. Như vậy, HĐLĐ không đảm bảo các điều kiện có hiệu lực thì bị coi là bất hợp pháp và tùy từng mức độ vi phạm mà pháp luật có những đường lối xử lý phù hợp. Các bên không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng, tiếp tục duy trì quan hệ lao động nếu không tiến hành sửa chữa các vi phạm hoặc giao kết lại HĐLĐ mới theo đúng quy định của pháp luật.

Kết luận Chương I

Quan hệ hợp đồng muốn có hiệu lực, đảm bảo tính hợp pháp, được pháp luật bảo vệ thì phải tuân theo những quy định của pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng. Việc xây dựng một hành lang pháp lý toàn diện về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nhằm nâng cao ý thức của các chủ thể tham gia vào quan hệ HĐLĐ, giải quyết các mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh trong quá trình giao kết, thực hiện hợp đồng cũng như bảo vệ quyền lợi của các chủ thể tham gia vào quan hệ HĐLĐ để phát triển bền vững kinh tế - xã hội.

Trong chương 1, trên cơ sở nghiên cứu các tài liệu là văn bản pháp luật và tài liệu tham khảo, luận văn đã nêu, phân tích khái niệm điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ; các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ và thực trạng các quy định pháp luật hiện hành về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Bên cạnh đó, luận văn còn phân tích sự cần thiết phải đặt ra các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ.

Ngoài ra, để có cơ sở phân tích thực trạng pháp luật về thực hiện các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ ở Việt Nam tại Chương 2, trong Chương 1, luận văn cũng đã nêu và phân tích Hậu quả pháp lý đối với HĐLĐ trong trường hợp đảm bảo và không đảm bảo điều kiện có hiệu lực.

CHƯƠNG II

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

2.1. Thực tiễn thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

Những quy định pháp luật hiện hành về HĐLĐ nhìn chung cơ bản đã đi vào thực tiễn cuộc sống, tạo hành lang pháp lý cho các chủ thể thiết lập QHLD, phù hợp với chiến lược phát triển kinh tế xã hội của đất nước cũng như phù hợp với các luật chuyên ngành, đảm bảo tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật. Bên cạnh đó cũng đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực, nhất là sau khi Việt Nam gia nhập tổ chức Thương mại thế giới (WTO), đã nội luật hóa các quy định trong các Công ước của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) mà Việt Nam đã phê chuẩn nhằm phù hợp với pháp luật lao động của các nước ASEAN và thông lệ quốc tế. Hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành cụ thể, chi tiết và được đổi mới cập nhật thường xuyên đã góp phần phát huy tính thực tiễn của hệ thống pháp luật. Các chủ thể đặc trưng như lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, người khuyết tật, người nước ngoài cũng có những quy định cụ thể, chi tiết, nhằm đảm bảo tối đa quyền, lợi ích hợp pháp của các chủ thể này. Về cơ bản, các đơn vị sử dụng lao động cũng đã nâng cao nhận thức về vị trí, vai trò của HĐLĐ khi tuyển dụng lao động. Các quy định về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ được thực hiện tương đối nghiêm túc, các vấn đề cơ bản trong giao kết HĐLĐ được nhiều doanh nghiệp tuân thủ. Các chủ thể đã có ý thức xây dựng QHLD hài hòa, ổn định, hợp tác cùng phát triển. Hiện nay, tại nhiều doanh nghiệp việc thực hiện quy định về điều kiện chủ thể giao kết, nguyên tắc giao kết HĐLĐ, quy định về công việc, địa điểm làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động trong quá trình thực hiện HĐLĐ là tương đối đầy đủ. Một số doanh nghiệp đã căn cứ vào các quy định của pháp luật để áp dụng rất tốt việc thỏa thuận và thực hiện các thỏa thuận cao hơn có lợi cho NLĐ. Việc tuân thủ pháp luật như vậy đã góp phần làm lành mạnh hóa thị trường lao động, giúp NLĐ yên tâm công tác, ổn định cuộc sống.

Bên cạnh những kết quả đáng ghi nhận, việc áp dụng các quy định pháp luật về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ theo BLLĐ 2019 vẫn còn những điểm bất cập, hạn chế và thiếu nhất quán trong quá trình thực hiện. Những bất cập này cần được xem xét, nghiên cứu một cách thấu đáo để tiếp tục cân nhắc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện nhằm đảm bảo tính hiệu quả và thống nhất của pháp luật trong thực tiễn giải quyết các vấn đề phát sinh. Có thể chỉ ra một số những bất cập như sau:

Thứ nhất, về thẩm quyền giao kết HĐLĐ, BLLĐ 2019 quy định: “Người được ủy quyền giao kết HĐLĐ không được ủy quyền lại cho người khác giao kết HĐLĐ”²⁰, người được ủy quyền giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ sẽ không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết HĐLĐ. Có thể thấy, quy định này tiếp tục là sự kế thừa các quy định hiện hành vốn đang và có thể sẽ tiếp tục gây nhiều vướng mắc. Thực tế, quan hệ về ủy quyền là một quan hệ dân sự, dựa trên sự tự do về ý chí của các bên. Do đó, khi các bên hoàn toàn tin tưởng lẫn nhau, họ có thể thực hiện việc ủy quyền trong phạm vi ủy quyền phù hợp.

Việc hạn chế ủy quyền lại về thẩm quyền giao kết HĐLĐ trên thực tế gây ra không ít khó khăn cho doanh nghiệp. Bởi các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, nhiều nhà máy đặt tại nhiều tỉnh khác nhau hoặc tập đoàn công ty mẹ có nhiều công ty con. Nếu pháp luật không cho phép thực hiện việc ủy quyền lại khi giao kết HĐLĐ sẽ gây phức tạp, mất thời gian, tốn kém nhiều chi phí của NSDLĐ khi tuyển dụng NLĐ.

Thứ hai, việc không coi vi phạm về hình thức của HĐLĐ là một trong những điều kiện dẫn đến hợp đồng vô hiệu là điều bất hợp lý như đã trình bày tại mục 1.3.2, nó không chỉ ảnh hưởng đến quyền, lợi ích của NLĐ mà còn gây khó khăn cho công tác quản lý của Nhà nước.

Thứ ba, sự bất hợp lý khi không coi nguyên tắc “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” (Khoản 2 Điều 15) là điều kiện có hiệu lực của hợp đồng nên khi có sự vi phạm nguyên tắc này thì không dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng như đã trình bày tại mục 1.3.3.

²⁰ Khoản 5 Điều 18 BLLĐ 2019

Thứ tư, về nội dung của HĐLĐ. Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019 đã quy định chi tiết về các nội dung HĐLĐ phải có. Song thực tế có những HĐLĐ có đối tượng là việc làm đơn giản thì việc phải có tất cả các nội dung theo quy định tại Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019 là không cần thiết. Do đó, việc quy định các nội dung HĐLĐ phải có cũng gây bất cập trong thực tiễn áp dụng. Chẳng hạn như đối với điều khoản đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ kỹ năng nghề hay điều khoản về chế độ nâng bậc, nâng lương không phải trong trường hợp nào NSDLĐ cũng cần thiết phải thoả thuận những điều khoản này, đặc biệt là đối với những HĐLĐ ngắn hạn.

Khoản 3 Điều 21 BLLĐ 2019 tuy có quy định cho phép giảm một số nội dung chủ yếu của HĐLĐ và thoả thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết nhưng mới chỉ giới hạn trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp. Quy định này của BLLĐ chưa khắc phục được điểm hạn chế ở BLLĐ 2012, vẫn chỉ quy định chung chung mà chưa làm rõ nội dung nào bắt buộc phải có, nội dung nào được phép linh hoạt thay đổi và giảm tải tùy theo loại công việc. Quy định không rõ ràng này sẽ gây khó khăn cho các bên và cơ quan nhà nước có thẩm quyền trong trường hợp cần giải quyết tranh chấp phát sinh. Vì vậy, pháp luật nên cho phép các doanh nghiệp tùy theo tính chất công việc và thời hạn của hợp đồng có thể lược bỏ một số điều khoản không cần thiết, như vậy sẽ vừa đảm bảo được tính chặt chẽ trong quá trình giao kết, tính hợp pháp của HĐLĐ, vừa đảm bảo được quyền tự do trong giao kết và thực hiện HĐLĐ của mỗi chủ thể.

Thứ năm, về thời hạn của HĐLĐ theo quy định pháp luật lao động hiện hành còn chưa thực sự hợp lý. Bởi trong thực tế, có rất nhiều NLĐ sẽ thực hiện công việc theo dự án trong thời hạn dài như thi công công trình quốc gia, nghiên cứu khoa học... có thời hạn lên đến 7 năm hoặc thậm chí là 15 năm và có thể dài hơn. Điều này sẽ gây khó khăn cho doanh nghiệp khi không thể linh hoạt điều chỉnh loại HĐLĐ phù hợp. Dẫn đến bắt buộc NSDLĐ và NLĐ phải nhiều lần ký kết HĐLĐ để thực hiện việc làm có thời hạn hoàn thành trên 36 tháng và thậm chí gây khó khăn khi ký kết nếu NLĐ được cử đi làm việc, công tác nước ngoài hoặc thi công công trình dài hạn ở nơi khác so với địa điểm làm việc. Những hạn

chế trong quy định về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nêu trên đã tác động không tốt đến hiệu quả của HĐLĐ cũng như QHLD hạn chế sự linh hoạt trong việc lựa chọn loại lao động phù hợp với yêu cầu công việc, tạo điều kiện cho các bên lách luật cố tình vi phạm về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ sau đó yêu cầu tuyên HĐLĐ vô hiệu để bảo vệ lợi ích cho mình. Các bên cần được Nhà nước tạo điều kiện trong những trường hợp đặc biệt với những QHLD mà mình tham gia. Như vậy, có thể ngay cả loại công việc không xác định thời hạn, nếu muốn, các bên vẫn có thể kí kết với các loại xác định thời hạn.

Bên cạnh đó, hiện nay trong thực tế, thị trường lao động đang thịnh hành một loại HĐLĐ bán thời gian. Thông thường, theo quy định pháp luật, NLĐ làm việc bán thời gian sẽ được hưởng các quyền lợi và nghĩa vụ như NLĐ làm việc trọn thời gian, tuy nhiên, thực tế là NLĐ làm việc bán thời gian hiện nay vẫn còn nhiều thiệt thòi khi kí HĐLĐ chưa có quy định cụ thể và rõ ràng các nội dung cần có như đối với lao động trọn thời gian như tiền lương cơ bản, bảo vệ quyền lợi của NLĐ tránh bị lợi dụng, bóc lột sức lao động.

Mặc dù BLLĐ 2019 đã loại bỏ HĐLĐ thời vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn từ đủ 03 tháng đến dưới 12 tháng, tuy nhiên loại HĐLĐ này vẫn đang được quy định trong Luật Việc làm và Luật này vẫn đang có hiệu lực, gây nên sự lúng túng và áp dụng luật không thống nhất giữa nhiều nơi. Do vậy, cần xem xét sửa đổi, bổ sung Luật Việc làm về thời hạn của HĐLĐ.

Thứ sáu, về phụ lục HĐLĐ, trong BLLĐ 2019 quy định: “Phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều khoản của HĐLĐ nhưng không được sửa đổi nội dung về thời hạn của HĐLĐ”²¹. Quy định này trong nội hàm thì cho phép sửa đổi, bổ sung một số điều khoản của HĐLĐ nhưng lại không được sửa đổi nội dung về thời hạn của HĐLĐ là không phù hợp với nguyên tắc tự do thỏa thuận của các bên trong QHLD và trái với bản chất của HĐLĐ đã nêu tại Điều 13 BLLĐ 2019 và không thống nhất với quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 (Điều 403) quy định về phụ lục hợp đồng: “1. Hợp đồng có thể có phụ lục kèm theo để quy định chi tiết một số điều khoản của hợp đồng. Phụ lục hợp đồng có hiệu lực như hợp đồng. Nội dung của phụ lục hợp đồng không được trái với nội dung của hợp đồng. Trường hợp phụ lục hợp đồng có điều khoản trái với nội

²¹ Khoản 2 Điều 22 BLLĐ 2019

dung của điều khoản trong hợp đồng thì điều khoản này không có hiệu lực, trừ trường hợp có thỏa thuận khác. Trường hợp các bên chấp nhận phụ lục hợp đồng có điều khoản trái với điều khoản trong hợp đồng thì coi như điều khoản đó trong hợp đồng đã được sửa đổi”. Như vậy, các điều khoản trong HĐLĐ bao gồm cả điều khoản về thời hạn HĐLĐ đã được các bên được tự nguyện thỏa thuận theo ý chí của mình khi giao kết HĐLĐ. Việc quy định phụ lục của HĐLĐ không được sửa đổi, bổ sung các điều khoản của HĐLĐ là trái với nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng trong quan hệ lao động nói riêng, trái với nguyên tắc của mọi giao dịch trong pháp luật hợp đồng nói chung.

Ngoài ra, kết quả thực hiện quy định pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ trên thực tế cũng có nhiều vi phạm từ cả phía NLĐ, NSDLĐ. Các vi phạm về chủ thể giao kết HĐLĐ, vi phạm về thủ tục giao kết, vi phạm nguyên tắc giao kết, hình thức và nội dung giao kết HĐLĐ còn xảy ra dưới nhiều hình thức. Trong đó, hầu hết các doanh nghiệp sai phạm trong lĩnh vực ký HĐLĐ, như ký không đúng loại hợp đồng, nội dung các điều khoản không cụ thể về địa điểm, công việc làm; lương trả thấp hơn mức lương tối thiểu...hoặc thực hiện không đúng thỏa thuận nhất là những thỏa thuận liên quan đến tiền lương, thời giờ làm việc, công việc phải làm, địa điểm làm việc...Bên cạnh đó không ít trường hợp doanh nghiệp đã đưa những nội dung khác vào HĐLĐ nhưng không tuân thủ nguyên tắc “Không trái luật và khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ” như: doanh nghiệp có quyền giữ bản chính văn bằng, chứng chỉ của NLĐ trong suốt quá trình NLĐ làm việc tại doanh nghiệp hoặc phải đặt một khoản tiền cho doanh nghiệp để đảm bảo việc thực hiện HĐLĐ; lao động nữ không được có thai trong 1-2 năm đầu tiên làm việc cho doanh nghiệp,... Hay sử dụng NLĐ là người nước ngoài không có giấy phép theo quy định. Đây là những sai phạm mà xét theo quy định của pháp luật thì thường dẫn đến sự vô hiệu một phần hay toàn bộ của hợp đồng.

*** Vi phạm về chủ thể giao kết HĐLĐ**

Vi phạm về chủ thể giao kết HĐLĐ thường xảy ra dưới dạng : Giao kết HĐLĐ không đúng chủ thể, chủ thể không đảm bảo điều kiện, giao kết HĐLĐ với người chưa thành niên để làm những công việc thuộc danh mục pháp luật cấm, cụ thể:

- Theo quy định tại Điều 18 BLLĐ 2019, về phía NSDLĐ có quyền đại diện doanh nghiệp ký HĐLĐ với NLĐ là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật (Người đại diện theo ủy quyền là người thông qua văn bản ủy quyền thực hiện các nghĩa vụ, quyền hạn trong phạm vi được ủy quyền, là người nhân danh và vì lợi ích của người được đại diện xác lập, thực hiện các giao dịch nhất định). Tuy nhiên, trên thực tế, nhiều doanh nghiệp vẫn không tuân thủ quy định này mà vẫn thực hiện việc ký kết HĐLĐ dựa trên sự phân cấp quản lý nhân sự được quy định trong Điều lệ, người ký hợp đồng có thể là Trưởng phòng nhân sự, phó Giám đốc phụ trách nhân sự -không phải là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp và không có sự ủy quyền của người đại diện theo pháp luật.

- Về phía NLĐ, vẫn còn tình trạng doanh nghiệp sử dụng lao động là người nước ngoài, ký kết HĐLĐ với người nước ngoài không có giấy phép lao động theo quy định. Việc sử dụng lao động là người nước ngoài chưa được cấp phép chủ yếu xảy ra tại các Khu công nghiệp có các dự án do người nước ngoài trúng thầu. Sử dụng lao động là người nước ngoài chưa được cấp phép sẽ gây khó khăn cho công tác quản lý và để lại nhiều hệ lụy cho xã hội. BLLĐ 2019 đã quy định cụ thể về Điều kiện người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (Điều 151), Điều kiện tuyển dụng, sử dụng người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam (Điều 152) cũng như quy định về xử phạt vi phạm quy định về người nước ngoài làm việc tại Việt Nam (Điều 31 Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, Bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng), tuy nhiên việc thực hiện các quy định này vẫn còn để xảy ra những vi phạm, chưa xử lý triệt để.

- Thực trạng NSDLĐ ký kết HĐLĐ đối với NLĐ chưa thành niên, đặc biệt là lao động trẻ em dưới 15 tuổi để làm những công việc pháp luật cấm, không nằm trong danh mục công việc được phép vẫn còn xảy ra tương đối phổ biến. Theo Điều tra Quốc gia về lao động trẻ em (LĐTE) gần đây nhất vào năm 2018, có hơn 1,7 triệu trẻ em tham gia các hoạt động kinh tế tại Việt Nam trong đó có hơn 1 triệu là LĐTE. Cuộc điều tra cho thấy có gần 520.000 LĐTE tại Việt Nam làm các công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, là những công việc có

những nguy cơ gây tổn hại đến sức khỏe, sự an toàn và đạo đức của trẻ. LĐTE làm các công việc độc hại thường xuất hiện trong khu vực công nghiệp và xây dựng, tỉ lệ LĐTE làm các công việc độc hại trong khu vực nông nghiệp thấp hơn. Số giờ làm việc của LĐTE làm các công việc nặng nhọc độc hại nguy hiểm có xu hướng cao, với 40,6% trẻ trong nhóm này phải làm việc nhiều hơn 40 giờ một tuần²². Thêm vào đó, lao động trẻ em tham gia vào các QHLD thường không được ký HĐLĐ bằng văn bản. Họ làm việc dưới hình thức lao động giúp đỡ gia đình trong vai trò là con cháu, họ hàng, hoặc làm việc tại các bãi vàng, khai thác than, làm việc tại các cơ sở may, dịch vụ nhà hàng. NSDLĐ lợi dụng những điểm này để bóc lột sức lao động trẻ em, đồng thời khi xảy ra tranh chấp cũng không có cơ sở pháp lý để xử lý người vi phạm và bảo vệ quyền lợi cho NLĐ²³.

*** Vi phạm về thời hạn hợp đồng được giao kết**

Vi phạm này thường được thể hiện qua các hình thức: NSDLĐ ký HĐLĐ có tính chất mùa vụ với NLĐ để làm công việc không có tính chất mùa vụ để trốn tránh nghĩa vụ đóng BHXH và một số trách nhiệm khác đối với NLĐ. Ký nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn mà không ký HĐLĐ không xác định thời hạn, việc này được thực hiện bằng nhiều “thủ thuật” như: gia hạn HĐLĐ trước khi HĐLĐ hết hạn; khi hết hạn HĐLĐ, doanh nghiệp vẫn làm thủ tục chấm dứt HĐLĐ và giải quyết chế độ cho NLĐ, sau đó “tái tuyển dụng” NLĐ bằng một HĐLĐ xác định thời hạn, đưa NLĐ về tình trạng đang có HĐLĐ thứ nhất với doanh nghiệp ký HĐLĐ mới để thay thế HĐLĐ xác định thời hạn... Trong một số trường hợp, NSDLĐ ký hợp đồng dịch vụ dân sự với NLĐ để không bị ràng buộc các quy định của HĐLĐ về thời hạn, không phải đóng bảo hiểm, không phải chịu trách nhiệm về những rủi ro của NLĐ gặp phải khi thực hiện hợp đồng, ví dụ: kí hợp đồng dịch vụ với lao công, lái xe, người nấu ăn...

*** Vi phạm về nội dung giao kết HĐLĐ:**

Pháp luật lao động đã có những quy định cụ thể về các nội dung trong HĐLĐ, tuy nhiên trên thực tế, việc thỏa thuận các nội dung trong HĐLĐ còn

²²https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/Pressreleases/WCMS_764700/lang-vi/index.htm#:~:text=I%E1%BA%A7n%20th%E1%BB%A9%20hai-,T%E1%BB%B7%20I%E1%BB%87%20lao%20%C4%91%E1%BB%99ng%20tr%E1%BA%BB%20em%20c%E1%BB%A7a%20Vi%E1%BB%87t%20Nam%20th%E1%BA%A5p,I%C3%A0%20lao%20%C4%91%E1%BB%99ng%20tr%E1%BA%BB%20em.

²³ Nguyễn Thanh (2015), Bộ LĐ – TB & XH: Đến năm 2020, thanh tra chuyên ngành về lao động được chuẩn hóa, Báo điện tử dân sinh, www.baodansinh.vn.

nhiều vi phạm, hoặc nội dung thể hiện trong HĐLĐ đúng quy định nhưng trên thực tế lại thực hiện không đúng thỏa thuận, nhất là những nội dung về tiền lương, thời giờ làm việc, địa điểm làm việc, công việc phải làm... Với mục đích chính là giảm mức đóng BHXH, BHYT, bảo hiểm thất nghiệp cũng như mức thanh toán tiền lương ngừng việc, lương làm thêm giờ, trợ cấp khi chấm dứt HĐLĐ mà nhiều doanh nghiệp đã phân chia tiền lương của NLĐ thành nhiều khoản khác nhau, mức lương ghi trong hợp đồng làm căn cứ đóng bảo hiểm và làm căn cứ thanh toán chế độ cho NLĐ trong các trường hợp nói trên thấp so với tổng tiền lương mà doanh nghiệp thanh toán cho NLĐ. Nhiều trường hợp NLĐ bị lạm dụng giờ làm việc nhưng không được hưởng lương làm thêm giờ hoặc tuy được hưởng lương làm thêm giờ nhưng với mức rất thấp. Mức lương NSDLĐ trả cho NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu hoặc không tương xứng với tính chất công việc. Cách ghi địa điểm làm việc trong HĐLĐ rất chung chung hoặc mập mờ, dẫn tới hiện tượng NLĐ bị chuyển đi làm việc ở nhiều địa điểm khác nhau trong quá trình thực hiện HĐLĐ, làm ảnh hưởng tới giá trị thực tế của tiền lương và cuộc sống của gia đình họ. Bên cạnh đó, không ít trường hợp doanh nghiệp đã đưa những nội dung khác vào HĐLĐ nhưng không tuân thủ nguyên tắc "không trái luật và khuyến khích những thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ", như: doanh nghiệp có quyền giữ bản chính văn bằng, chứng chỉ của NLĐ trong suốt quá trình NLĐ làm việc tại doanh nghiệp; NLĐ phải đặt một khoản tiền cho doanh nghiệp để đảm bảo thực hiện HĐLĐ; lao động nữ không được có thai trong 1-2 năm đầu tiên thực hiện HĐLĐ; NLĐ bị phạt hợp đồng hoặc bị khấu trừ vào tiền lương nếu có hành vi vi phạm các nghĩa vụ theo hợp đồng hoặc vi phạm nội quy lao động của doanh nghiệp... Không ít trường hợp các doanh nghiệp đã vi phạm trong các thỏa thuận về thử việc, xâm phạm quyền lợi của NLĐ như: yêu cầu NLĐ thử việc với thời gian dài hơn mức tối đa do pháp luật quy định; quy định thời gian thử việc sự trên sự phân biệt theo yêu cầu của công việc đối với trình độ của NLĐ, mà lấy thời gian cao nhất theo quy định của pháp luật (60 ngày); thỏa thuận không trả lương hoặc trả lương thấp hơn mức luật định cho NLĐ trong thời gian thử việc; không ký HĐLĐ chính thức với NLĐ khi đã hết thời gian thử việc mà vẫn tiếp tục sử dụng NLĐ đó với lý do kéo dài thời gian thử việc đến khi đáp ứng được yêu cầu.

* Vi phạm về hình thức HĐLĐ:

Pháp luật quy định buộc phải ký kết HĐLĐ bằng văn bản đối với công việc có thời hạn từ 03 tháng trở lên, đối với lao động là người giúp việc, lao động là người đủ 13 đến dưới 15 tuổi. Tuy nhiên, đối với những công việc ngắn hạn, có tính chất thời vụ dưới 12 tháng, NSDLĐ và NLĐ có thể sẽ không giao kết HĐLĐ bằng văn bản mà thỏa thuận miệng do xác định QHLD có tính ngắn hạn, ít sự ràng buộc nên việc ký kết bằng văn bản là không cần thiết, dựa trên sự tin tưởng lẫn nhau.

Trên đây là những vi phạm tiêu biểu trong thực tiễn áp dụng các quy định pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Nguyên nhân của những hạn chế tồn tại trên có nguyên nhân khách quan của của nền kinh tế nước ta đang ở thời kỳ đầu của nền kinh tế thị trường còn nhiều biến động, ảnh hưởng đến hoạt động của các doanh nghiệp. Khi doanh nghiệp lâm vào cảnh khó khăn do biến động nền kinh tế trong nước, khủng hoảng kinh tế khu vực và toàn cầu thì khó có thể đảm bảo quyền lợi cho NLĐ theo quy định của pháp luật. Các quy định pháp luật còn có điểm chưa hợp lý, phù hợp với thực tiễn. Các đoàn thể, cơ quan chức năng chưa làm tốt nhiệm vụ của mình trong hoạt động thanh tra, kiểm tra, giám sát, tham gia bảo vệ quyền lợi các bên trong QHLD. Ngoài ra còn nguyên nhân chủ quan, xuất phát từ nhu cầu lợi nhuận cao, các doanh nghiệp dù hiểu biết pháp luật vẫn tìm mọi cách né tránh, không quan tâm đến quyền lợi NLĐ, tận dụng mọi lợi thế để thiết lập và duy trì quan hệ thiếu bình đẳng, đáp ứng quyền lợi NLĐ tối thiểu nhưng tận dụng tối đa sức lao động của họ. Hoặc do sự thiếu hiểu biết của NLĐ hoặc do hiểu biết nhưng do sự cấp bách về nhu cầu việc làm mà dẫn tới sự vi phạm pháp luật.

2.2. Nhận xét chung

Từ những phân tích các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ, có thể thấy pháp luật Việt Nam chỉ quy định về điều kiện về chủ thể, nội dung và nguyên tắc giao kết HĐLĐ “tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, TU’LĐTT” là các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Việc HĐLĐ vô hiệu theo quy định tại Điều 49 BLLĐ 2019 cũng chỉ liệt kê vi phạm các điều kiện trên trong các trường hợp dẫn đến sự vô hiệu một phần hay toàn bộ hợp đồng. Còn các điều kiện về hình thức, nguyên tắc giao kết theo quy định tại Khoản 2 Điều 15 BLLĐ 2019 không

được pháp luật hiện hành quy định là các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ và cũng không được liệt kê là nguyên nhân dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng. Đây là một điểm bất cập của quy định pháp luật hiện hành về quy định các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ và HĐLĐ vô hiệu. Việc không quy định các điều kiện về hình thức, nguyên tắc giao kết theo quy định tại Khoản 2 Điều 15 BLLĐ 2019 là một trong những điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ hiện hành là thiếu đầy đủ và chưa phù hợp với thực tế. Rõ ràng, pháp luật hiện hành đưa ra các quy định về hình thức, trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ và nguyên tắc giao kết HĐLĐ buộc các bên phải tuân thủ khi giao kết HĐLĐ, thậm chí đưa ra chế tài xử phạt VPHC đối với những vi phạm này nhưng lại không quy định sự vi phạm các quy định này dẫn đến sự vô hiệu của HĐLĐ là chưa hợp lý. Bởi lẽ, về bản chất HĐLĐ vô hiệu là HĐLĐ không đảm bảo một hoặc một số các điều kiện có hiệu lực, khi HĐLĐ được giao kết trái với các quy định của pháp luật hay nói cách khác các chủ thể không tuân thủ các quy định của pháp luật thì HĐLĐ đó không thể được xem là hợp pháp. Một HĐLĐ bất hợp pháp đương nhiên không thể phát sinh hiệu lực. Mặt khác, trên thực tế, các vi phạm về hình thức, trình tự thủ tục và nguyên tắc giao kết HĐLĐ có xảy ra dưới nhiều mức độ và biểu hiện khác nhau. Do đó, việc bổ sung các quy định về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ và sửa đổi, bổ sung quy định về HĐLĐ vô hiệu cần phải được nghiên cứu thực hiện trong thời gian tới.

Kết luận chương 2

Từ những phân tích trên cho thấy, hệ thống pháp luật lao động hiện hành về HĐLĐ nói chung và các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng đã khắc phục được những điểm còn hạn chế của các quy định pháp luật lao động trước đây, góp phần điều chỉnh các mối QHLD một cách hài hòa hơn, đảm bảo quyền lợi chính đáng của các bên trong QHLD. Tại Chương 2 đã phân tích những khó khăn, vướng mắc khi áp dụng pháp luật điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ trong thực tiễn, nguyên nhân của sự hạn chế. Bởi vậy việc cần có những thay đổi, bổ sung để hoàn thiện hơn nữa quy định của pháp luật lao động cũng như đưa ra các giải pháp hỗ trợ việc áp dụng hiệu quả pháp luật lao động trên thực tiễn là vô cùng cần thiết và tất yếu.

CHƯƠNG III

GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ CÁC ĐIỀU KIỆN CÓ HIỆU LỰC CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Các quan điểm hoàn thiện các điều kiện của hợp đồng lao động

3.1.1. Đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên khi tham gia quan hệ lao động

Bảo vệ NLĐ là đặc trưng cơ bản của luật lao động, bởi lẽ NLĐ thường ở vị thế yếu hơn so với NSDLĐ. Việc hoàn thiện các điều kiện của hợp đồng lao động cần đặt ra với việc bảo vệ NLĐ, bên cạnh đó cũng cần phải bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Nếu như NLĐ có quyền lựa chọn việc làm thì NSDLĐ cũng có quyền tự chủ sản xuất kinh doanh, quyền tuyển chọn, sử dụng lao động, quyền tăng giảm lao động theo nhu cầu hoạt động và phù hợp quy định pháp luật. Có đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên khi tham gia quan hệ lao động thì mới tạo dựng được một xã hội phát triển bền vững.

3.1.2. Khắc phục các vướng mắc, bất cập phát sinh trong thực tiễn áp dụng pháp luật

BLLĐ đầu tiên được Quốc hội Khóa IV thông qua vào ngày 23/6/1994 đã mở ra trang mới trong lịch sử lập pháp Việt Nam. Lần đầu tiên nước ta có BLLĐ hoàn chỉnh góp phần kịp thời thể chế hóa quan điểm, đường lối xây dựng thể chế kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa của Đảng Cộng sản Việt Nam. Tuy nhiên qua thời gian, tình hình kinh tế - xã hội của đất nước nói chung, của thị trường lao động, quan hệ lao động nói riêng đã có những đổi mới đòi hỏi Bộ luật lao động cần phải được sửa đổi, bổ sung, Quốc hội đã ban hành BLLĐ 2012 và BLLĐ 2019. Trải qua hơn 4 năm áp dụng vào thực tiễn cuộc sống, BLLĐ 2019 đã và đang bộc lộ nhiều bất cập gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật, cũng như làm ảnh hưởng đến quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động. Yêu cầu đặt ra cần phải bổ sung những quy định còn thiếu sót của BLLĐ 2019 để phù hợp hơn với thực tiễn phát triển của đất nước trong thời kỳ mới và từng bước hội nhập quốc tế.

3.1.3. Đảm bảo tính tương thích với pháp luật lao động quốc tế và các tiêu chuẩn lao động quốc tế

Quá trình xây dựng và hoàn thiện BLLĐ qua các thời kỳ thể hiện quan điểm nhất quán: Xây dựng, hoàn thiện pháp luật lao động về việc làm đã xuất phát từ thực tiễn của các QHXXH về việc làm, dựa trên sự tổng kết, đánh giá tình hình thực hiện các văn bản pháp luật lao động về việc làm trước đó; tiếp thu các Công ước, Điều ước quốc tế mà Việt Nam đã gia nhập, phê chuẩn. Việc xây dựng được hành lang pháp lý hoàn thiện mới giúp thúc đẩy công cuộc hội nhập kinh tế quốc tế của đất nước có hiệu quả.

3.2. Các giải pháp hoàn thiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

BLLĐ 2019 chính thức có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 và tính đến nay, BLLĐ 2019 đã được áp dụng qua hơn hai năm. Về các quy định pháp luật lao động nói chung, đánh giá một cách tổng quát, BLLĐ 2019 đã có những điểm mới tiến bộ so với BLLĐ 2012, tiếp cận và phù hợp hơn với các tiêu chuẩn lao động quốc tế cơ bản của ILO, đồng thời đáp ứng yêu cầu của thực tiễn hội nhập kinh tế quốc tế. Mặc dù vậy, bên cạnh những ưu điểm của pháp luật hiện hành về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ, sau một thời gian thực hiện trên thực tế, BLLĐ 2019 vẫn cho thấy một số vướng mắc, bất cập còn tồn đọng như về chủ thể giao kết HĐLĐ, nội dung HĐLĐ... Bên cạnh đó, một số quy định còn chưa rõ ràng dẫn đến việc áp dụng pháp luật còn có sự vướng mắc, thiếu sự thống nhất như đã trình bày tại mục 2.2. Do vậy, cần tiếp tục sửa đổi, bổ sung cho phù hợp để tạo ra hành lang pháp lý an toàn nhất bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên tham gia QHLD.

3.2.1. Thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Cần thay đổi quy định tại khoản 5 Điều 18 BLLĐ 2019 về việc “người được ủy quyền giao kết HĐLĐ không được ủy quyền lại cho người khác giao kết HĐLĐ” theo hướng người được ủy quyền giao kết HĐLĐ được ủy quyền lại cho người khác giao kết HĐLĐ để phù hợp với thực tế hoạt động của các doanh nghiệp, tạo điều kiện tiết kiệm chi phí của NSDLĐ khi tuyển dụng lao động cũng là phù hợp với quan hệ ủy quyền là quan hệ dân sự. Bởi như đã phân tích tại mục 2.1, việc hạn chế ủy quyền lại về thẩm quyền giao kết HĐLĐ trên thực tế gây ra

không ít khó khăn cho doanh nghiệp. Bởi các doanh nghiệp có nhiều chi nhánh, nhiều nhà máy đặt tại nhiều tỉnh khác nhau hoặc tập đoàn công ty mẹ có nhiều công ty con. Nếu pháp luật không cho phép thực hiện việc ủy quyền lại khi giao kết HĐLĐ sẽ gây phức tạp, mất thời gian, tốn kém nhiều chi phí của NSDLĐ khi tuyển dụng NLĐ.

3.2.2. Hình thức của hợp đồng lao động

Cần bổ sung quy định về các trường hợp dẫn đến hợp đồng vô hiệu tại Điều 49 BLLĐ 2019 điều khoản HĐLĐ vô hiệu nếu vi phạm về hình thức của HĐLĐ để nhất quán với quy định pháp luật hiện hành về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ, đảm bảo quyền lợi của các bên trong HĐLĐ và yêu cầu về quản lý nhà nước.

3.2.3. Nguyên tắc của hợp đồng lao động

Cũng giống như trường hợp bổ sung điều khoản về hợp đồng vô hiệu như đã trình bày ở trên, cần bổ sung điều khoản HĐLĐ nếu vi phạm nguyên tắc “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” (Khoản 2 Điều 15) thì sẽ dẫn đến sự vô hiệu của hợp đồng. Bởi lẽ đây là một trong các nguyên tắc được quy định trong BLLĐ có giá trị bắt buộc các bên phải tuân thủ khi giao kết HĐLĐ, nên nếu HĐLĐ vi phạm một trong các nguyên tắc này thì không thể coi là hợp pháp. Do đó, khi pháp luật đã có quy định về các nguyên tắc giao kết HĐLĐ thì toàn bộ các nguyên tắc này phải được coi là điều kiện để HĐLĐ có hiệu lực đồng thời việc vi phạm một trong các nguyên tắc này phải dẫn đến sự vô hiệu của HĐLĐ và phải chịu trách nhiệm xử phạt vi phạm hành chính.

3.2.4. Nội dung hợp đồng lao động

Cần sửa đổi, bổ sung quy định tại Khoản 1, Khoản 3 Điều 21 BLLĐ 2019 theo hướng cho phép các doanh nghiệp tùy theo tính chất công việc và thời hạn của hợp đồng có thể lược bỏ một số điều khoản không cần thiết, và không chỉ giới hạn trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp

Ngoài ra, cần có thêm hướng dẫn xử lý các trường hợp phát sinh trên thực tế về quy định bảo vệ bí mật kinh doanh tại khoản 2 Điều 21 BLLĐ 2019: NLĐ cam kết không được làm cho các đối thủ sau khi kết thúc HĐLĐ nhằm đảm bảo bí mật kinh doanh cho NSDLĐ. Việc thực hiện cam kết này trong thời gian qua

đã gây nhiều tranh cãi cho NSDLĐ: Được phép hay không được phép? Quy định này có làm hạn chế quyền của NLĐ trong việc tự do giao kết HĐLĐ hay không? Để giải quyết một phần vướng mắc trên, cần cụ thể hoá quy định về vấn đề này như sau:

Thứ nhất, giới hạn về những trường hợp áp dụng điều khoản bảo mật. Dù cho phép NLĐ được lựa chọn, trên thực tế, điều khoản này vẫn mang lại một sự hạn chế đáng kể quyền của NLĐ trong việc tìm việc. Do đó, chỉ nên áp dụng một cách có giới hạn với những đối tượng NLĐ đặc thù làm việc trực tiếp trong các lĩnh vực có tiếp xúc với các bí mật công nghệ, kinh doanh. Điều khoản này chỉ được áp dụng nếu tồn tại một khả năng thực tế rõ ràng rằng NSDLĐ sẽ bị đe dọa về quyền lợi nếu không thiết lập được điều khoản này trong HĐLĐ. Muốn làm được điều đó NSDLĐ phải chứng minh về điều kiện này. Như vậy, muốn áp dụng và ghi nhận điều khoản này trong HĐLĐ, NSDLĐ phải dự kiến trước được về các trường hợp áp dụng và chứng minh thông qua nội quy lao động. Ví dụ NSDLĐ cần xây dựng điều khoản cam kết bảo mật một cách chi tiết, khoa học và đầy đủ thông tin, những quy định riêng biệt. Trong điều khoản bảo mật thông tin trong hợp đồng cần có các quy định cụ thể về các loại thông tin như thế nào thì cần được bảo mật, phương thức lưu giữ thông tin, phạm vi sử dụng thông tin, thời hạn bảo mật, quyền và nghĩa vụ chi tiết của các bên, các hành vi như thế nào sẽ vi phạm thỏa thuận, chế tài đủ tính răn đe phù hợp với từng hành vi vi phạm. NSDLĐ cũng cần liệt kê đầy đủ các tài liệu, thông tin được xem là “bí mật công nghệ”, “bí mật kinh doanh” trong điều khoản bảo mật. Trường hợp NSDLĐ không thể liệt kê hết được phạm vi thông tin cần bảo mật thì có thể đưa ra những tiêu chí để xác định thông tin cần bảo mật.

Thứ hai, giới hạn về thời gian và không gian mà NLĐ chịu sự giới hạn của cam kết. Pháp luật lao động không xác định cụ thể một con số cho giới hạn này mà để cho các bên được quyền thỏa thuận, tuy nhiên thỏa thuận phải phù hợp với nguyên tắc là giới hạn không gian và thời gian là cần thiết để bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ. Do đó, NSDLĐ cũng cần quy định cụ thể về thời gian và phạm vi địa lý có hiệu lực của điều khoản bảo mật tùy vào mỗi vụ việc, mỗi ngành nghề kinh doanh, vị trí chức vụ của nhân viên. Quy định về các trường hợp điều khoản bảo mật trong hợp đồng bị vô hiệu. Việc NLĐ ký kết điều khoản bảo mật đồng

nghĩa với việc họ chịu hạn chế không nhỏ trong việc tìm kiếm việc làm mới cho mình, NSDLĐ cần có quy định về khoản đền bù tài chính để dự trù trường hợp NLĐ nếu không tìm được việc làm trong khoảng thời gian thi hành điều khoản bảo mật sẽ có chi phí trang trải cuộc sống. 2 bên sẽ quy định mức đền bù phụ thuộc vào từng loại chấm dứt HĐLĐ.

+ Quy định chế tài vi phạm và cơ quan giải quyết tranh chấp liên quan đến các điều khoản bảo mật trong hợp đồng lao động.

3.2.5. Thời hạn Hợp đồng lao động

Quy định về thời hạn HĐLĐ tại khoản 1 Điều 20 BLLĐ năm 2019 là chưa thực sự hợp lý như đã phân tích tại mục 2.2. Do vậy cần sửa đổi bổ sung điều khoản về loại hợp đồng, cụ thể là điều khoản về hợp đồng có thời hạn theo hướng đảm bảo sự linh hoạt cho NLĐ, NSDLĐ khi giao kết HĐLĐ.

3.3. Nâng cao năng lực tổ chức thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của hợp đồng lao động

Một là, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục kiến thức về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng cho NLĐ, NSDLĐ nhằm nâng cao nhận thức, ý thức chấp hành pháp luật

Đẩy mạnh và nâng cao công tác tuyên truyền pháp luật, phổ biến pháp luật tới các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh, giúp NLĐ và NSDLĐ hiểu được pháp luật lao động nói chung và pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng, từ đó các bên hiểu được HĐLĐ đã được giao kết chỉ có hiệu lực, được thực hiện khi các bên đã thực hiện đúng pháp luật, điều đó quyết định sự bền vững của quan hệ lao động.

Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động và Liên đoàn lao động các cấp thường xuyên tổ chức các lớp tập huấn về pháp luật lao động đối với NSDLĐ, cán bộ công đoàn cơ sở, người phụ trách tổ chức của doanh nghiệp; đồng thời yêu cầu NSDLĐ cam kết tạo điều kiện cho NLĐ được học tập luật lao động. Mặt khác, Liên đoàn lao động, sở Lao động - Thương binh và Xã hội, các cơ quan có thẩm quyền về quản lý lao động các cấp cần chủ động phối hợp với chính quyền địa phương, chủ doanh nghiệp tổ chức các buổi nói chuyện, tuyên truyền đối với NLĐ. Thông qua các buổi sinh hoạt cộng đồng, sinh hoạt công đoàn, Hội phụ nữ có lồng ghép nội dung văn hóa- văn nghệ, thể dục- thể thao với tuyên truyền chủ

trương, đường lối, các văn bản, chính sách mới hoặc tổ chức các cuộc thi tìm hiểu pháp luật về lao động; thực hiện việc in ấn, phát các tờ rơi có nội dung về pháp luật lao động đến tận tay NLĐ thông qua các Trung tâm giới thiệu việc làm hoặc đến tận các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh.

Bộ Giáo dục và Đào tạo cần đưa việc học tập Bộ luật Lao động, Luật Bảo hiểm xã hội, Luật Bảo hiểm y tế, Luật Công đoàn... vào chương trình giảng dạy cho tất cả các đối tượng học sinh, sinh viên, học nghề. Tổng liên đoàn Lao động cần phối hợp với Đài truyền hình đưa giáo dục pháp luật lao động lồng ghép vào các chương trình giải trí, xây dựng các chuyên đề về pháp luật lao động trong các chương trình phổ biến, giáo dục pháp luật.

Hai là, nâng cao vai trò, chất lượng hoạt động của tổ chức công đoàn các cấp

Tổ chức công đoàn có vai trò quan trọng trong việc bảo vệ các quyền, lợi ích chính đáng của NLĐ, là tổ chức đại diện cho tiếng nói của NLĐ, hỗ trợ NLĐ trong giải quyết tranh chấp lao động. Công đoàn cũng là tổ chức có trách nhiệm tham gia đối thoại, hợp tác với người sử dụng lao động xây dựng quan hệ lao động hài hoà, ổn định, tiến bộ tại doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức. Trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, tổ chức Công đoàn có vai trò điều hoà và ổn định quan hệ lao động xã hội, đây là vai trò không một tổ chức nào khác có thể thay thế. Bởi vì, Công đoàn là đại diện một bên của quan hệ lao động, thiếu Công đoàn không thể tạo thành quan hệ lao động hoàn chỉnh. Do đó, cần phải phát huy được vai trò nòng cốt của công đoàn trong việc tuyên truyền, phổ biến kiến thức pháp luật về lao động, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật cho NLĐ và NSDLĐ. Tổ chức công đoàn cần phát huy tính kịp thời trong việc nắm bắt tâm tư nguyện vọng của NLĐ, tạo dựng niềm tin cho NLĐ; phát huy chức năng tham gia quản lý, giám sát hoạt động tuân theo pháp luật của doanh nghiệp, NLĐ.

Là tổ chức bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, trước hết các cán bộ công đoàn phải là người hiểu biết pháp luật lao động, giúp NLĐ thực hiện giao kết HĐLĐ không chỉ đúng pháp luật mà còn đảm bảo lợi ích của NLĐ. Để có được điều này cần phải thành lập tổ chức công đoàn, với đội ngũ cán bộ công đoàn am hiểu kiến thức pháp luật, có trình độ chuyên môn, nhiệt tình với công tác nhiệm vụ của

mình. Đồng thời NSDLĐ cần phải đảm bảo cho cán bộ công đoàn có điều kiện và khả năng thực hiện tốt quyền và trách nhiệm của mình, bảo vệ tốt nhất có thể quyền và lợi ích của NLĐ; tạo điều kiện cho cán bộ công đoàn tham gia các chương trình nâng cao trình độ để đảm bảo cho cán bộ công đoàn có đủ năng lực, trình độ đáp ứng yêu cầu trong tình hình mới. Bên cạnh đó tổ chức công đoàn cần phối hợp với chủ sử dụng lao động làm tốt công tác tuyên truyền, phổ biến chủ trương, đường lối của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước nhằm nâng cao nhận thức cho công nhân lao động; đẩy mạnh thực hiện việc thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể; định kỳ tổ chức đối thoại tại doanh nghiệp theo quy định của pháp luật lao động hiện hành.

Ba là, tăng cường đội ngũ cán bộ pháp chế trong doanh nghiệp

Trong bối cảnh nền kinh tế nước ta đang trên đà phát triển và hội nhập, các quy định pháp luật luôn luôn thay đổi để phù hợp với nhu cầu thực tế thì bộ phận pháp chế trong các doanh nghiệp đóng vai trò hết sức quan trọng, đây là bộ phận sẽ tư vấn, dẫn dắt các doanh nghiệp hoạt động trong hành lang pháp lý an toàn, có những quyết định, hành vi đúng đắn, không vi phạm các quy định của pháp luật. Bên cạnh đó, về phương diện xã hội, duy trì bộ phận pháp chế trong doanh nghiệp còn doanh nghiệp xây dựng được nếp văn hoá tuân thủ pháp luật, góp phần bảo đảm pháp chế xã hội chủ nghĩa.

Bốn là, phát triển đa dạng và nâng cao năng lực các dịch vụ pháp lý cung cấp cho NLĐ và NSDLĐ

Hệ thống pháp luật nước ta nói chung và hệ thống pháp luật lao động nói riêng khá công kênh về số lượng, bên cạnh BLLĐ còn là hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành, mặt khác lại luôn có sự sửa đổi, bổ sung, thay thế. Bởi vậy, để NLĐ và NSDLĐ có thể tiếp cận cũng như có hiểu biết đầy đủ về pháp luật lao động là một điều hết sức khó khăn, cần phải có các dịch vụ pháp lý tư vấn, hỗ trợ cho NLĐ, NSDLĐ khi cần thiết như loại hình các trung tâm tư vấn, hỗ trợ pháp lý, các văn phòng luật..., giúp NLĐ và NSDLĐ hiểu đầy đủ về quyền lợi, nghĩa vụ của mình, có hướng đi tích cực, đúng đắn trong giải quyết tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao động. Do đó, việc phát triển và nâng cao năng lực các dịch vụ pháp lý cung cấp cho NLĐ và NSDLĐ là vô cùng cần thiết. Các dịch vụ tư vấn, hỗ trợ pháp lý cần phải phát triển theo hướng đa dạng, linh hoạt, dễ dàng

tìm kiếm thông tin, thủ tục để được tư vấn nhanh chóng, tiết kiệm, tạo dựng được lòng tin cho NLĐ và NSDLĐ. Để làm được điều này cần có trách nhiệm, sự phối hợp đồng bộ của Bộ lao động - thương binh và xã hội, Bộ tư pháp, Liên đoàn lao động, Hội luật sư... để nghiên cứu, đưa ra các phương án phát triển đúng đắn, hiệu quả.

Cần xây dựng tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa NLĐ và doanh nghiệp. Các cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cần tích cực tham gia với các cơ quan hữu quan, thực hiện cơ chế đối thoại thường xuyên nhằm phát triển và tháo gỡ vướng mắc cho doanh nghiệp để doanh nghiệp hoạt động hiệu quả hơn. Doanh nghiệp với đại diện của họ và NLĐ trong doanh nghiệp cần có ý thức tìm hiểu về nhau, thay đổi cách nhìn, thái độ với bên kia. Doanh nghiệp cần tạo điều kiện để NLĐ thành lập tổ chức đại diện tạo cơ hội thời gian để gặp gỡ trao đổi với NLĐ hay đại diện của họ, lắng nghe ý kiến, nguyện vọng, đề xuất của họ...

Năm là, tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác thanh tra, kiểm tra việc tuân thủ pháp luật lao động nói chung và pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng, đồng thời xử lý nghiêm các hành vi vi phạm pháp luật lao động

Cần tăng cường số lượng, chất lượng các cuộc thanh tra, kiểm tra, tổ chức thanh tra, kiểm tra thường xuyên theo định kỳ và đột xuất đối với các doanh nghiệp trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ. Các cuộc thanh tra, kiểm tra nên khuyến khích sự tham gia của cán bộ công đoàn để đảm bảo tính minh bạch. Thanh tra ngành Lao động - Thương binh và Xã hội cũng cần lập kế hoạch thanh tra, kiểm tra hàng năm tại doanh nghiệp, cơ sở sản xuất có sử dụng lao động trẻ em. Quá trình thực hiện cần kết hợp chặt chẽ với các cơ quan chính quyền hoặc đoàn thể địa phương nơi doanh nghiệp, cơ sở sản xuất đóng trụ sở. Khuyến khích các hoạt động đấu tranh, phát hiện và tố giác về các trường hợp sử dụng lao động trẻ em trên địa bàn.

Bên cạnh đó cũng cần có những chế tài xử lý nghiêm các trường hợp vi phạm pháp luật lao động, đặc biệt là những hành vi vi phạm trong sử dụng lao động là trẻ em, vì đây là đối tượng cần được bảo vệ nhất, là lực lượng lao động chính của quốc gia trong tương lai. Cần có chế tài mạnh đối với những người sử

dụng lao động trẻ em vào các công việc độc hại, nguy hiểm, thậm chí có thể truy tố trách nhiệm hình sự trong những trường hợp này.

Mặt khác cũng cần phải đào tạo, nâng cao trình độ nghiệp vụ của đội ngũ thanh tra lao động nhằm đáp ứng yêu cầu phát hiện, xử lý kịp thời, đúng đắn các vi phạm pháp luật có tính chất ngày càng đa dạng và phức tạp. Các cơ quan thi hành pháp luật, các cán bộ làm công tác thanh tra cần phải thực sự trong sạch, vô tư khi thực hiện nhiệm vụ, tuân thủ đúng pháp luật, tránh xảy ra tình trạng bao che, nể nang, trục lợi cá nhân, làm được như vậy thì pháp luật mới nghiêm và sẽ giảm tình trạng vi phạm pháp luật. Đồng thời, cần phối hợp đồng bộ, chặt chẽ giữa các cơ quan của ngành Lao động, Thương binh và Xã hội, Công đoàn các cấp với các cơ quan hữu quan trong kiểm tra, giám sát việc thực hiện pháp luật lao động và giải quyết nhanh chóng các tranh chấp phát sinh.

Kết luận Chương 3

Các nghiên cứu tại Chương 3 được thực hiện trên cơ sở những kết quả nghiên cứu vấn đề lý luận tại Chương 1 và thực trạng pháp luật cũng như thực tiễn thực hiện pháp luật về TNBTTH do vi phạm HĐTM ở Chương 2. Tại Chương 3 đã nêu được các giải pháp cụ thể nhằm hoàn thiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ và giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ như đẩy mạnh công tác tuyên truyền, phổ biến, giáo dục kiến thức về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng cho NLĐ, NSDLĐ; tăng cường đội ngũ cán bộ pháp chế trong doanh nghiệp...

KẾT LUẬN

Quy định về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ là quy định có vai trò quan trọng trong việc hiện thực hoá các thoả thuận của các bên chủ thể tham gia HĐLĐ trên thực tiễn, bởi sự thoả thuận của các bên chỉ được cụ thể hoá khi các bên thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ thoả thuận đó. Trong khi đó, điều kiện tiên quyết để thực hiện thoả thuận này đó chính là việc thoả thuận đó đã có hiệu lực pháp luật hay chưa.

Pháp luật lao động nước ta ngày càng được ghi nhận đầy đủ và hoàn thiện để đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn. Trải qua những lần sửa đổi, bổ sung, Bộ luật lao động nói chung và các điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng ngày càng tiến bộ, mang nhiều điểm mới phát triển. Tuy nhiên bên cạnh đó cũng có một số hạn chế vô tình trở thành rào cản cho việc thực thi pháp luật trên thực tế. Bởi vậy, cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật về HĐLĐ nói chung và điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng để phù hợp với tình hình thực tiễn của đất nước cũng như thế giới.

Từ đó luận văn đưa ra một số định hướng với mong muốn đóng góp cho việc hoàn thiện pháp luật về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ, đồng thời kiến nghị một số giải pháp nâng cao năng lực tổ chức thực hiện thực hiện pháp luật về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ ở Việt Nam. Hệ thống pháp luật hoàn chỉnh sẽ là điều kiện quan trọng góp phần nâng cao hiệu quả, hiệu lực thực thi pháp luật về điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ trên thực tế, giúp bảo vệ quyền lợi của bên tham gia giao kết HĐLĐ, tạo nền tảng thuận lợi cho phát triển kinh tế và hội nhập quốc tế sâu rộng.

Với kết quả nghiên cứu trên, em hy vọng những kiến nghị trong Luận văn sẽ đóng góp một phần nhỏ vào việc nghiên cứu, xây dựng và hoàn thiện pháp luật về HĐLĐ nói chung và điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ nói riêng. Tuy nhiên, trước một vấn đề phức tạp như vậy, cũng như trình độ và kiến thức còn hạn chế, luận văn chắc chắn còn nhiều thiếu sót nên em rất mong nhận được các ý kiến đóng góp, phê bình để có thể nghiên cứu vấn đề này tốt hơn trong tương lai. Xin chân thành cảm ơn.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

A. Tài liệu trong nước

1. Văn bản pháp luật

[1] Bộ Luật lao động 2012.

[2] Bộ luật lao động 2019.

[3] Bộ Luật dân sự 2015.

[4] Luật An toàn vệ sinh lao động 2015.

[5] Luật Việc làm năm 2013.

[6] Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ, 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.

[7] Nghị định 45/2013/NĐ-CP ngày 10/5/2013 của Chính phủ, quy định chi tiết một số điều của Bộ luật lao động về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi và an toàn lao động, vệ sinh lao động.

[8] Nghị định 28/2020/NĐ-CP ngày 01/3/2020 quy định xử phạt vi phạm hành chính lĩnh vực lao động, Bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng.

[9] Nghị định 12/2022/NĐ-CP ngày 17/01/2022 của Chính phủ, quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội.

[10] Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên.

[11] Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020 của Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều, khoản sau đây 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.

2. Tài liệu chuyên khảo

[12] Đinh Văn Thanh, Phạm Công Lạc (1999), Thuật ngữ Luật Dân sự, Từ điển Giải thích thuật ngữ Luật học, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.

[13] Đỗ Gia Thư (2020), Tăng cường tuyên truyền pháp luật cho người lao động trong doanh nghiệp, Tạp chí Luật sư Việt Nam, Số 11, tr. 64-67.

[14] Hồ Thị Hồng Lam (2015), Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, thực trạng và một số kiến nghị, Đại học Mở Hà Nội.

[15] Lê Hà An Ngọc (2022), “Giao kết hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Pháp từ góc độ so sánh”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

[16] Nguyễn Hữu Quỳnh, Nguyễn Hữu Đắc (1999), Từ điển Luật học, Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

[17] Phạm Thị Hải Yến (2020), Hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 - những điểm mới và tác động đến quan hệ lao động”, Luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

[18] Viện Nghiên cứu Khoa học Pháp lý - Bộ Tư pháp (2006), Từ điển Luật học, Nxb Từ điển Bách Khoa & Nxb Tư pháp, Hà Nội.

B- Tài liệu nước ngoài

[19] Bộ luật Dân sự của nước Cộng Hòa Pháp, bản dịch của Nhà Pháp luật Việt- Pháp, Nhà xuất bản Chính Trị Quốc Gia, Hà Nội, 1998.

[20] Black, Henry Campbell & others (1990), *Black's Law Dictionary (with pronunciations)*, 6th ed., West Publishing Co, tr.1550.

[21] Claps, Andrew C. (2005), *West's Encyclopedia of American Law, 2nd Edition*, Volumm 13, Dictionary & Indexes, Thomson Gale, tr.203.

Giảng viên hướng dẫn

TS. ĐỖ GIA THƯ