

**Môn học: Luật**

**Topic: Các loại hợp đồng lao động**

**Giáo viên:  Phạm Thị Hường**

**Học sinh: Nguyễn Minh Sơn**

**Mã Sinh Viên:  GCH18055**

Table of Contents

[1. Phần Mở đầu 4](#_Toc79249434)

[1.1 Lý do chọn chủ đề 4](#_Toc79249435)

[1.2 Tình hình nghiên cứu 5](#_Toc79249436)

[1.3 Phương pháp nghiên cứu 5](#_Toc79249437)

[1.4 Phạm vi nghiên cứu 5](#_Toc79249438)

[1.5 Tính mới của đề tài 5](#_Toc79249439)

[1.6 Ý nghĩa của đề tài 5](#_Toc79249440)

[1.7 Kết cầu: 6](#_Toc79249441)

[2. Phần Nội dung 7](#_Toc79249442)

[Chương 1: Tổng quan về hợp đồng lao động. 7](#_Toc79249443)

[1.1 Khái niệm về hợp đồng lao động. 7](#_Toc79249444)

[1.2 Các loại hợp đồng lao động 8](#_Toc79249445)

[1.3 Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 9](#_Toc79249446)

[1.4 Cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động 9](#_Toc79249447)

[1.5 Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn. 9](#_Toc79249448)

[Chương 2: Các vấn đề thường gặp khi kết giao hợp đồng lao động. 10](#_Toc79249449)

[2.1 Những sai sót thường gặp khi giao kết hợp đồng lao động 10](#_Toc79249450)

[2.2 Một số vấn đề sau khi ký kết hợp đồng lao động. 11](#_Toc79249451)

[2.3 Một số phương án cải thiện những vấn đề trên 13](#_Toc79249452)

[3. Kết luận 14](#_Toc79249453)

[4. Danh mục tài liệu tham khảo 14](#_Toc79249454)

|  |
| --- |
| **Nhận xét của giảng viên hướng dẫn** |
|  |

# Phần Mở đầu

## Lý do chọn chủ đề

Hợp đồng lao động là bản hợp đồng rất quan trọng trong việc thực hiện giao kết giữa người sử dụng lao động và người lao động. Bản hợp đồng lao động là cơ sở để các doanh nghiệp, cơ quan (bên sử dụng lao động) tuyển chọn những người lao động phù hợp và bảo vệ các quyền lợi của bên sử dụng lao động trong trường hợp có tranh chấp, vấn đề pháp lý xảy ra giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đối với người lao động, bản hợp đồng lao động là để giúp cho người lao động bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của mình (người lao động vốn ở bên thụ động, yếu thế hơn so với người sử dụng lao động) và giúp cho người lao động không bị chèn ép từ người sử dụng lao động và cũng để sử dụng khi có các vấn đề pháp lý xảy ra giữa 2 bên. Thông qua bản hợp đồng lao động, 2 bên sẽ phải thống nhất về các quyền và nghĩa vũ rõ trong khi thực hiện giao kết bản hợp đồng lao động.

Nhờ vào việc giao kết bản hợp đồng lao động, các tranh chấp xảy ra giữa người sử dụng lao động và người lao động sẽ được giao quyết bởi các điều mục trong bản hợp đồng. Nếu trong trường hợp bản hợp đồng có các chi tiết vô lý và vi phạm các điều luật cơ bản của con người thì các chi tiết đó sẽ không được pháp luật công nhân ( Điều này sẽ giúp bảo về quyền lợi của người lao động khi người sử dụng lao động đưa ra yêu cầu không hợp lý).

Đề tài hợp đồng lao động là đề tài khá được quan tâm bởi các bản sinh viên mới và chuẩn bị ra trường. Việc tìm hiểu về các hợp đồng lao động sẽ giúp cho các bạn sinh viên chuẩn bị, mới ra người có kiến thức nền tảng về việc giao kết hợp đồng và bảo vệ các quyền lợi của mình, tránh bị chủ doanh nghiệp, người sử dụng lao động chèn ép bởi các điều khoản không hợp lý. Ngoài ra cũng đưa giúp cho sinh viên nắm chắc các quyền và nghĩa vũ của mình và chủ doanh nghiệp trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, tránh vi phạm các điều luật có thể ảnh hưởng đến công việc hoặc cá nhân.

## Tình hình nghiên cứu

Hợp đồng lao động là bản hợp đồng được ký kết giữa người sử dụng lao động và người lao động. Hai bên sẽ có những quyền và nghĩa vụ phải thực hiện dựa trên bản hợp đồng. Việc ký kết hợp đồng lao động có ý nghĩa và ảnh hưởng rất lớn đối với nền kinh tế VN cũng như đối với người lao động và các bên chủ sử dụng doanh nghiệp trong việc quản lý và phát triển kinh tế. Bài tiểu luận này sẽ được thực hiện để tìm hiểu về các loại hợp đồng lao động VN.

## Phương pháp nghiên cứu

* Điều tra, thu thập tài liệu:
* Phương pháp thống kê và phân tích:

## Phạm vi nghiên cứu

* Các hợp đồng lao động Việt Nam

## Tính mới của đề tài

Chủ đề này không mới nhưng có ý nghĩa rất quan trọng đối với người lao động và người sử dụng lao động Việt Nam trong việc ký kết và thực hiện các hợp đồng lao động. Người lao động cần phải có các kiến thức nền tảng về luật lao động Việt Nam để bảo vệ các quyền lợi hợp pháp của mình và tránh bị các chủ doanh nghiệp lợi dụng.

## Ý nghĩa của đề tài

Giúp mọi người hiểu rõ về việc ký kết hợp đồng lao động của các doanh nghiệp. Qua việc ký kết, mọi người sẽ hiểu rõ các quyền và nghĩa vụ của các bên ký kết và thực hiện nghiêm chỉnh đúng theo luật pháp VN. Đồng thời cũng giúp mọi người hiểu rõ hơn về những trường hợp vi phạm để tránh những vấn đề pháp lý.

## Kết cầu:

Kết cấu của phần nội dung:

* Chương 1: Tổng quan về hợp đồng lao động.

1.1 Khái niệm, đối tượng và các nguyên tắc của hợp đồng lao động.

1.2 Các loại hợp đồng lao động.

1.3 Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động.

1.4 Thực hiện, thay đổi, tạm hoãn hợp đồng lao động.

1.5 Chấm dứt hợp đồng lao động.

* Chương 2: Các vấn đề thường gặp khi kết giao hợp đồng lao động.

2.1 Những sai sót thường gặp khi giao kết hợp đồng lao động .

2.2 Một số vấn đề sau khi ký kết hợp đồng lao động.

2.3 Một số phương án cải thiện những vấn đề trên.

# Phần Nội dung

## Chương 1: Tổng quan về hợp đồng lao động.

### Khái niệm về hợp đồng lao động.

Căn cứ theo Điều 13 Luật Lao động 2019 có quy định cụ thể về hợp đồng như sau: “Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.“

Như vậy ta thấy có ba yếu tố cấu thành hợp đồng lao động :

* Có sự cung ứng một công việc.
* Có sự trả công lao động dưới dạng tiền lương.
* Có sự phụ thuộc về mặt pháp lý của người lao động trước người sử dụng lao động.

**Hợp đồng lao động áp dụng cho các đối tượng người lao động làm công ăn lương sau đây:**

* Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
* Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;
* Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;
* Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

**Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:**

* Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
* Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
* Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;
* Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

### Các loại hợp đồng lao động

* **Nội dung của hợp đồng lao động**

Hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau đây: công việc phải làm, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với người lao động.

* **Hình thức của hợp đồng lao động**

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao đông 2019, hợp đồng lao động có thể được giao kết dưới 03 hình thức sau:

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

Căn cứ quy định tại [Bộ luật lao động 2019](https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Bo-Luat-lao-dong-2019-333670.aspx) thì từ ngày 01/01/2021, hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong 02 loại sau đây:

* Hợp đồng lao động 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;
* Hợp đồng lao động xác định thời hạn: là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

### Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động dựa trên 3 yếu tố sau:

* Nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận
* Nguyên tắc bình đẳng
* Nguyên tắc không trái pháp luật và thỏa ước lao động tập thể

### Cung cấp thông tin khi giao kết hợp đồng lao động

* Người sử dụng lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người lao động về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bảo vệ bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người lao động yêu cầu.
* Người lao động phải cung cấp thông tin trung thực cho người sử dụng lao động về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết hợp đồng lao động mà người sử dụng lao động yêu cầu.

### Khi hợp đồng lao động xác định thời hạn hết hạn.

* Trong thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn, hai bên phải ký kết hợp đồng lao động mới; trong thời gian chưa ký kết hợp đồng lao động mới thì quyền, nghĩa vụ và lợi ích của hai bên được thực hiện theo hợp đồng đã giao kết;
* Nếu hết thời hạn 30 ngày kể từ ngày hợp đồng lao động hết hạn mà hai bên không ký kết hợp đồng lao động mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành hợp đồng lao động không xác định thời hạn;
* Trường hợp hai bên ký kết hợp đồng lao động mới là hợp đồng lao động xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu người lao động vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết hợp đồng lao động không xác định thời hạn, trừ hợp đồng lao động 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 Bộ luật này.

## Chương 2: Các vấn đề thường gặp khi kết giao hợp đồng lao động.

### Những sai sót thường gặp khi giao kết hợp đồng lao động

* **Sử dụng những căn cứ đã hết hiệu lực trong hợp đồng lao động**

Việc áp dụng các căn cứ theo bộ luật đã hết hiệu lực sẽ tạo ra lỗ hổng cho bản hợp đồng lao động và có thể sẽ bị lợi dụng. Do vậy, người soạn thảo hợp đồng phải cập nhật thông tin về luật 1 cách thường xuyên để tránh sử dụng các căn cứ hết hiệu lực. Nếu điều này xảy ra, công ty có thể không xử lý kịp vấn đề hoặc có thể gặp các vấn đề lớn trong việc quản lý nhân sự.

* **Nội dung của hợp đồng trái pháp luật**

Lỗi sai này khá là phổ biến ở các doanh nghiệp và có thể xảy khi cả 2 bên sử dụng lao động và người lao động không các qui định pháp luật và sau đó xảy ra các vấn đề trong quá trình thực hiện lao động. Ví dụ về vấn đề này đó là việc các bên sử dụng bắt người lao động trong vòng 2 năm làm việc không được mang thai. Điều khoản này đã trái lại với quyền tự do cho con người trong luật pháp VN. Do vậy, điều khoản này sẽ được vô hiệu. Nhưng trong trường hợp 2 bên không biết nên cứ làm theo điều khoản. Từ đó nảy ra các phát sinh trong quá trình thực hiện hợp đồng. Ví như là: Người phụ nữ đó vẫn có theo trong 2 năm và bị đuổi việc. Người phụ nữ đó đã kiện và vô hiệu được điều khoản cấm sinh con trong 2 năm. Do vậy, người sử dụng lao động vẫn phải nhận lại cô ý và trợ cấp cho cô.

* **Hình thức trả lương không cụ thể**

Trong nội dung của bản hợp đồng lao động phải có khoản mục về việc chả lương cho người lao động. Trong đó phải ghi rõ các thông tin: hình thức trả lương, thời hạn trả định kỳ (rõ ràng ngày tháng ), phụ cấp và các điều khoản khác cho người lao động.

* **Kỹ thuật soạn thảo hợp đồng của bên sử dụng lao động**
* Sử dụng ngôn ngữ không rõ ràng và có thể hiểu theo nhiều nghĩa khác nhau. Điều này sẽ tạo ra các vấn đề phát sinh giữa 2 bên khi mà hiểu sai ý nghĩa của hợp đồng.
* Các nội dung, điều khoản trong hợp đồng mâu thuẫn, trái ngược nhau.
* Hợp đồng quá sơ sài, đại khái không có giá trị trong việc giải quyết các vướng mắc, tranh chấp. Tuy nhiên nếu xảy ra bất đồng, thì sẽ gây khó khăn cho các bên trong việc vận dụng để giải quyết.
* **Người lao động chưa tìm hiểu kĩ về luật trước khi kết giao hợp đồng lao động.**

Việc người lao động chưa tìm hiểu kĩ các qui định trong bộ luật lao động Việt Nam rất dễ bị các người sử dụng lao động, doanh nghiệp lợi dụng sức lao động. Người lao động phải ý thức được và bảo về các quyền lợi của mình trước khi ký kết hợp đồng.

### Một số vấn đề sau khi ký kết hợp đồng lao động.

**Đối với người lao động**

Quyền lợi hợp pháp của người lao động vẫn chưa được thực hiện 1 cách đầy đủ. Do sự thiếu hiểu biết về luật của người lao động, người sử dụng lao động đã lợi dụng và sử dụng các kẽ hở của pháp luật để nhằm thu lợi cho mình và tránh các chi phí trong việc thực hiện các quyền của người lao động. Một số tình huống các doanh nghiệp đã thực hiện để nhằm không thực hiện các quyền lợi cho người lao động:

* Người sử dụng lao động không ký kết hợp đồng lao động với người lao động. Điều này đã vi phạm pháp luật nhưng người sử dụng lao động đã lợi dụng sự thiếu hiểu biết của người lao động để thực hiện mà không bị bất kỳ ảnh hưởng gì. Điều này sẽ rất bất lợi cho người lao động nếu có sự cố xảy ra và việc tranh chấp và các vấn đề pháp lý càng trở nên khó khăn vì không có sự ràng buộc giữa người sử dụng lao động và người lao động.
* Người sử dụng lao động ký hợp đồng với người sử dụng lao động với mức lương tối thiểu và kèm theo nhiều điều khoản như: trợ cấp, phụ cấp hoặc thêm giờ,etc. Điều này sẽ khiến cho doanh nghiệp tiết kiệm được rất nhiều chi phí trong việc thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động và đồng thời cũng là sự thiệt thòi lớn đối với người lao động. Người lao động phải đóng tiền bảo hiểm bằng 10.5% lương của họ và phía bên doanh nghiệp phải đóng bằng 21% lương của người lao động. Do vậy, việc doanh nghiệp giảm tiền lương của người lao động và thay thế bằng các phụ cấp, trợ cấp sẽ giúp cho doanh nghiệp đỡ tốn chi phí khi thực hiện đóng Bảo hiểm cho người lao động. Còn đối với người lao động, việc đóng bảo hiểm xã hội ít đi sẽ làm cho người lao động được hưởng chế độ bảo hiểm ít đi và trong trường hợp xảy ra các việc như: tai nạn, ốm đau thì khoản trợ cấp họ nhận được sẽ rất thấp.
* Các doanh nghiệp liên tục sử dụng các hợp đồng có thời hạn mặc dù pháp luật đã cấm (chỉ được ký thêm 1 bảo hiểm thời hạn sau đó phải ký bảo hiểm không thời hạn). Việc người lao động liên tục ký các hợp đồng có thời hạn đối với người sử dụng lao động sẽ gây thiệt thòi rất lớn đối với người lao động. Các người sử dụng lao động lợi dụng luật: Hợp đồng thử việc ( thời hạn ngắn ) sẽ không phải đóng bảo hiểm xã hội. Nhờ vậy các người sử dụng lao động đã tiết kiệm được rất nhiều chi phí trong việc không phải thực hiện các chế độ cho người lao động. Điều này sẽ rất thiệt thòi đối với người lao động trong khi xảy ra các trường hợp không may như: tai nạn, ốm đau, thật nghiệp vì không được hưởng bảo hiểm xã hội.

**Đối với người sử dụng lao động**

Đối với người sử dụng lao động, trong việc quản lý người lao động và thực hiện các nghĩa vụ đối với người lao động, người sử dụng lao động sẽ thiệt thòi trong 1 số trường hợp sau:

* Trong các trường hợp kinh tế khó khăn, người sử dụng lao động gặp khó khăn trong việc kinh doanh. Các chi phí tốn kém và không đáp ứng đầy đủ buộc doanh nghiệp phải thu hẹp phạm vi kinh doanh dẫn tới thừa nhân lực. Mặc dù giảm quy mô kinh doanh nhưng pháp luật không cho phép giảm số lượng người lao động cho nên doanh nghiệp vẫn phải gồng gánh chi phí lương của tất cả người lao động. Điều này sẽ làm cho doanh nghiệp có rủi ro lớn, nguy cơ giải thể khi không có chi phí để duy trì, etc.

### Một số phương án cải thiện những vấn đề trên

Để cải thiện các vấn đề phát sinh trong việc ký kết hợp đồng và thực hiện hợp đồng lao động tôi có 1 số phương án sau:

* Cần phải triển khai tuyên truyền, bố biến để người lao động nâng cao nhận thức về luật lao động VN. Việc này sẽ giúp cho người lao động ý thức được các quyền lợi của mình trong khi ký kết hợp đồng lao động và thực hiện hợp đồng theo đúng nghĩa vụ và đúng pháp luật.
* Tích cực xử lý và có các hành động xử lý chặt chẽ đối với người sử dụng lao động (các doanh nghiệp, công ty,etc) để răng đê và bảo vệ lợi ích cho người lao động.
* Dựa vào các trường hợp vi phạm đã xảy ra và từ đó rút kinh nghiệm và đưa ra thêm các quy định bổ sung để ngăn ngừa các trường hợp đó. Các quy định bổ sung này sẽ giúp cho hệ thống luật lao động trở nên hoàn thiện hơn và chặt chẽ hơn và tránh được các đối tượng lợi dụng lỗ hổng luật pháp khi thực hiện các hợp đồng lao động. Qua đó, hợp đồng lao động sẽ đảm bảo lợi ích chặt chẽ hơn cho 2 bên ( thường là bên người lao động vì người lao động thường yếu thế và ít hiểu luật hơn, có thể bị lợi dụng).
* Các cơ quan có thẩm quyền phải tăng cường giám sát và kiểm tra các hoạt động, diễn biến của bên sử dụng lao động để nắm bắt tình hình kịp thời và xử lý các vi phạm sớm nhất.
* Nâng cao hiệu quả hoạt động của tổ chức bảo vệ quyền lợi của người lao động ( những người thường yếu thế hơn trong các tranh chấp hợp đồng lao động ), đồng thời xây dựng cơ quan tư vấn pháp luật cho người lao động để nâng cao nhận thức của người lao động về quyền lợi của họ và giảm thiểu thiệt hại cho người lao động.

# Kết luận

Qua bài viết này, ta hiểu được hợp đồng lao động có ý nghĩa rất quan trọng đối với các bên sử dụng lao động và người lao động. Hợp đồng lao động sẽ giúp cho 2 bên thống nhất về các điều khoản, quyền và nghĩa vụ đối với bên còn lại và đồng thời cũng là cơ sở để giải quyết các vấn đề pháp lý phát sinh giữa người sử dụng lao động và người lao động. Hai bên cần hiểu rõ được các điều luật trong bộ luật lao động VN để tránh các vấn đề pháp lý xảy ra và đồng thời cũng bảo vệ lợi ích của mình khi thực hiện hợp đồng lao động.

# Danh mục tài liệu tham khảo

thuvienphapluat, 2019. BỘ LUẬT LAO ĐỘNG.