

HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG NHẪM BẢO ĐẢM SỰ THỐNG NHẤT GIỮA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VỚI BỘ LUẬT DÂN SỰ NĂM 2015

TRẦN MINH PHƯƠNG
Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam

Nhận bài ngày 12/9/2025. Sửa chữa xong 02/10/2025. Duyệt đăng 07/10/2025.

Abstract

This article builds upon the fundamental principles of civil law and conducts a comparative analysis of specific provisions in the 2015 Civil Code and the 2019 Labor Code to identify key inconsistencies in contractual regulations. Through this examination, the paper highlights areas where a lack of coherence undermines legal clarity and practical enforcement. It then proposes solutions to refine and harmonize contract law, thereby reaffirming the Civil Code's central position in Vietnam's legal system while preserving the unique characteristics and protective function of labor law.

Keywords: Civil Code, consistency, contract, Labor Code.

1. Đặt vấn đề

Trong hệ thống pháp luật Việt Nam, Bộ luật Dân sự được xác định là luật chung điều chỉnh các quan hệ dân sự¹, bao gồm cả quan hệ hợp đồng (HĐ). Với các nguyên tắc cơ bản tại Điều 3 và các quy định chi tiết về HĐ, Bộ luật Dân sự tạo ra khuôn khổ pháp lý chung nhằm bảo đảm sự thống nhất, minh bạch trong điều chỉnh quan hệ pháp luật tư. Trong khi đó, Bộ luật Lao động năm 2019 được ban hành nhằm điều chỉnh một lĩnh vực đặc thù với mục tiêu bảo vệ quyền lợi của người lao động, điều hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tuy nhiên, việc đồng thời tồn tại hai bộ luật điều chỉnh hợp đồng dẫn đến những điểm chồng chéo và mâu thuẫn nhất định. Thực tiễn áp dụng cho thấy, nhiều quy định về HĐ trong Bộ luật Lao động năm 2019 chưa thực sự tương thích với các nguyên tắc cơ bản và chế định HĐ trong Bộ luật Dân sự năm 2015. Điều này không chỉ làm giảm vai trò của Bộ luật Dân sự mà còn ảnh hưởng đến tính minh bạch và hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động. Từ góc độ lập pháp, sự thiếu thống nhất giữa luật chung và luật chuyên ngành là vấn đề cần được quan tâm, bởi nó ảnh hưởng trực tiếp đến tính hợp hiến, hợp pháp của hệ thống pháp luật.

Xuất phát từ thực tế trên, bài viết tập trung phân tích các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về hợp đồng lao động (HĐLĐ) trong mối liên hệ so sánh với Bộ luật Dân sự năm 2015, qua đó làm rõ những điểm mâu thuẫn, bất cập và hệ quả pháp lý đặt ra. Trên cơ sở lý luận và thực tiễn, tác giả đề xuất định hướng hoàn thiện nhằm bảo đảm sự thống nhất của hệ thống pháp luật.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Hoàn thiện quy định về nguyên tắc giao kết hợp đồng

Một trong những điểm dễ nhận thấy khi đối chiếu quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 và Bộ luật Lao động năm 2019 đó là sự khác biệt trong cách thức ghi nhận nguyên tắc giao kết HĐ. Bộ luật Dân sự năm 2015 không dành một điều khoản riêng về nguyên tắc giao kết HĐ mà quy định chung tại Điều 3 về các nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự, bao gồm bình đẳng, tự do, tự nguyện, thiện chí, trung

1) Xem Điều 4 Bộ luật Dân sự năm 2015.

Email: tranphuong.qlnn@gmail.com.

thực. Các nguyên tắc này được áp dụng cho mọi quan hệ dân sự, trong đó có HĐ, và phản ánh rõ tư tưởng coi tự do HĐ là nền tảng, chỉ bị giới hạn bởi điều cấm của luật và những chuẩn mực đạo đức xã hội². Ngược lại, Bộ luật Lao động năm 2019 có quy định cụ thể tại Điều 15 về nguyên tắc giao kết HĐLĐ. Trong đó, nguyên tắc tự do giao kết HĐ được đặt trong khuôn khổ “không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội”.

Sự khác biệt trên gây ra những bất cập cả về lý luận và thực tiễn. Về lý luận, quy định tại Bộ luật Dân sự năm 2015 phù hợp với Hiến pháp năm 2013, trong đó khẳng định rằng quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế bằng luật trong những trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh, trật tự, đạo đức xã hội hoặc sức khỏe cộng đồng³. Nếu theo đúng tinh thần này, nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng chỉ có thể bị giới hạn bởi luật do Quốc hội ban hành, không thể bị ràng buộc bởi văn bản dưới luật hay thỏa ước lao động tập thể. Về thực tiễn, việc mở rộng giới hạn tự do HĐ trong Bộ luật Lao động năm 2019 dễ dẫn đến nguy cơ các HĐLĐ bị coi là vô hiệu nếu không phù hợp với thỏa ước tập thể, làm giảm ý nghĩa của nguyên tắc tự do ý chí.

Để bảo đảm sự thống nhất, cần có sự điều chỉnh đồng bộ từ cả hai phía. Thứ nhất, Bộ luật Lao động năm 2019 nên sửa đổi Điều 15 theo hướng chỉ ghi nhận giới hạn quyền tự do giao kết bằng luật và đạo đức xã hội, phù hợp với Hiến pháp và thống nhất với Bộ luật Dân sự năm 2015. Thỏa ước lao động tập thể có thể tiếp tục phát huy vai trò nâng cao điều kiện lao động nhưng chỉ nên được coi là nguồn bổ sung quyền lợi, không phải căn cứ hạn chế quyền tự do giao kết. Thứ hai, Bộ luật Dân sự năm 2015 cần được khẳng định rõ hơn về vai trò là luật chung trong điều chỉnh HĐLĐ, để các quy định của luật chuyên ngành không đi chệch khỏi nguyên tắc chung. Cuối cùng, cần có hướng dẫn áp dụng thống nhất, bảo đảm sự cân bằng giữa nguyên tắc tự do ý chí và cơ chế bảo vệ đặc thù của quan hệ lao động.

2.2. Hoàn thiện quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin trong giao kết hợp đồng

Một trong những nghĩa vụ phát sinh ở giai đoạn tiền HĐ chính là nghĩa vụ cung cấp thông tin. Nghĩa vụ này nhằm bảo đảm cho các bên tham gia có đủ dữ kiện để đưa ra quyết định tự nguyện và sáng suốt khi xác lập quan hệ HĐ [2, tr.111-122]. Trong lĩnh vực lao động, quy định về nghĩa vụ cung cấp thông tin là cần thiết, nhất là đối với người lao động, bởi nó giúp người lao động lường trước được những thuận lợi, khó khăn để từ đó chuẩn bị điều kiện cần khi tham gia quan hệ lao động [5, tr. 3-9].

Điều 387 Bộ luật Dân sự năm 2015 quy định rằng nếu một bên có thông tin quan trọng ảnh hưởng đến việc chấp nhận giao kết HĐ của bên kia thì phải có nghĩa vụ thông báo, bất kể bên kia có yêu cầu hay không. Quy định này giúp hạn chế gian lận, đồng thời bảo vệ lợi ích chính đáng của bên có vị thế yếu hơn trong đàm phán [3, tr.5]. Ngược lại, Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin chỉ đặt ra khi có yêu cầu từ phía bên kia. Cách tiếp cận này có thể dẫn đến tình trạng thiếu minh bạch, khi bên có lợi thế trong quan hệ lao động hoàn toàn có thể che giấu thông tin bất lợi mà không vi phạm pháp luật, trừ khi bị chất vấn trực tiếp.

Sự khác biệt giữa hai bộ luật dẫn đến mâu thuẫn rõ rệt. Về lý luận, Bộ luật Dân sự năm 2015 coi nguyên tắc thiện chí, trung thực là nền tảng của pháp luật hợp đồng, từ đó phát sinh nghĩa vụ thông tin mang tính chủ động và bắt buộc. Trong khi đó, Bộ luật Lao động năm 2019 lại chỉ thừa nhận nghĩa vụ này theo cơ chế thụ động, phụ thuộc vào yêu cầu của bên còn lại nên đã vô hình trung hạ thấp vai trò của nguyên tắc thiện chí, trung thực, thậm chí mâu thuẫn ngay với Điều 15 của chính bộ luật này – vốn khẳng định rằng các bên khi giao kết HĐLĐ phải tuân thủ nguyên tắc trung thực, thiện chí. Về thực tiễn, quy định hiện hành trong Bộ luật Lao động năm 2019 có thể tạo ra khoảng trống pháp lý, khiến người lao động dễ bị bất lợi trong đàm phán. Ví dụ, người sử dụng lao động không chủ động cung cấp thông tin về điều kiện làm việc đặc thù hoặc các rủi ro nghề nghiệp, mà chỉ giải thích khi có yêu cầu, thì khả năng người lao động ký kết hợp đồng trong tình trạng thiếu thông tin là rất lớn. Điều này không

2) Xem khoản 2 Điều 3 Bộ luật Dân sự năm 2015.

3) Xem thêm Điều 14 Hiến pháp năm 2013.

chỉ dẫn đến nguy cơ tranh chấp mà còn làm giảm giá trị bảo vệ của pháp luật lao động – vốn được xây dựng nhằm bảo đảm quyền lợi cho bên yếu thế.

Để khắc phục mâu thuẫn này, cần thiết phải sửa đổi Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng đồng bộ với Bộ luật Dân sự năm 2015, tức là quy định nghĩa vụ cung cấp thông tin là nghĩa vụ bắt buộc, áp dụng cho mọi trường hợp nếu thông tin có khả năng ảnh hưởng đến việc giao kết HĐ. Việc này vừa bảo đảm sự thống nhất của hệ thống pháp luật, vừa thực sự phản ánh tinh thần của nguyên tắc thiện chí, trung thực, đồng thời nâng cao hiệu quả bảo vệ người lao động trong quan hệ lao động.

2.3. Hoàn thiện quy định về chủ thể ký kết hợp đồng

Trong Bộ luật Dân sự năm 2015, chỉ cá nhân và pháp nhân mới là chủ thể độc lập. Hộ gia đình, tổ hợp tác, hay các tổ chức khác cùng loại không được thừa nhận tư cách pháp lý riêng biệt [1, tr.17-22], do vậy không có cơ chế đại diện riêng. Khi tham gia quan hệ pháp luật dân sự, chính các thành viên của các tổ chức này là chủ thể trực tiếp thực hiện giao dịch, hoặc có thể ủy quyền cho cá nhân đại diện thay mặt mình. Tuy nhiên, Bộ luật Lao động năm 2019 lại tiếp cận khác biệt. Điều 18 của bộ luật này ghi nhận rằng người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác hoặc tổ chức không có tư cách pháp nhân được quyền ký kết HĐLĐ ở phía người sử dụng lao động. Quy định này hàm ý rằng các thực thể vốn không có tư cách pháp nhân nay được coi như một chủ thể độc lập trong giao kết HĐLĐ, thông qua cơ chế đại diện hợp pháp hoặc ủy quyền. Như vậy, Bộ luật Lao động đã mở rộng phạm vi chủ thể ký kết HĐ vượt ra ngoài khuôn khổ mà Bộ luật Dân sự năm 2015 đã thiết lập.

Mâu thuẫn này không chỉ đặt ra khó khăn cho việc xác định năng lực chủ thể trong thực tiễn, mà còn làm suy yếu vai trò của Bộ luật Dân sự năm 2015 với tư cách là luật chung điều chỉnh mọi quan hệ dân sự. Về bản chất, HĐLĐ cũng là một loại hợp đồng dân sự đặc biệt; do đó, sự tách biệt này dễ gây lúng túng trong xét xử và thi hành pháp luật. Thực tiễn cho thấy, việc thừa nhận hộ gia đình, tổ hợp tác như một chủ thể độc lập trong quan hệ lao động có thể giúp giải quyết nhu cầu thực tế ở những lĩnh vực như nông nghiệp, dịch vụ gia đình, nơi quan hệ thuê mướn lao động thường diễn ra giữa người lao động và hộ gia đình hoặc tổ hợp tác. Tuy nhiên, cách ghi nhận hiện nay lại chưa được đặt trong sự gắn kết với quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015, dẫn đến tình trạng thiếu đồng bộ trong hệ thống pháp luật.

Để khắc phục mâu thuẫn này, có thể cân nhắc hai hướng tiếp cận. Thứ nhất, bổ sung vào Bộ luật Dân sự năm 2015 một quy định ngoại lệ cho phép hộ gia đình, tổ hợp tác và các tổ chức không có tư cách pháp nhân tham gia HĐLĐ với tư cách chủ thể độc lập, nhằm phản ánh đặc thù của quan hệ lao động trong thực tế. Thứ hai, sửa đổi quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng phù hợp với Bộ luật Dân sự, tức là xác định các thành viên của hộ gia đình hoặc tổ hợp tác mới là chủ thể thực sự của HĐ, còn việc ký kết thông qua người đại diện chỉ là hình thức thể hiện ý chí tập thể. Dù theo hướng nào, điều cốt lõi là phải duy trì vai trò của Bộ luật Dân sự năm 2015 như luật chung, đồng thời bảo đảm Bộ luật Lao động năm 2019 thực sự trở thành luật chuyên ngành cụ thể hóa mà không mâu thuẫn với nền tảng pháp luật dân sự.

2.4. Hoàn thiện quy định về nội dung của hợp đồng

Về lý luận, “nội dung” của HĐ thường được hiểu là tập hợp các điều khoản mà các bên thỏa thuận hoặc do pháp luật quy định, qua đó xác định quyền và nghĩa vụ của các bên [4, tr.600]. Theo quy định tại Điều 398 Bộ luật Dân sự năm 2015, các bên không buộc phải thỏa thuận tất cả các điều khoản thường có trong một HĐ mà có thể để trống điều khoản không thiết yếu [7, tr.194-197]. Trái lại, Điều 21 Bộ luật Lao động năm 2019 xác định nội dung HĐLĐ phải có hàng loạt điều khoản bắt buộc như công việc, mức lương, phương thức trả lương, thời hạn, địa điểm làm việc, thời gian nghỉ ngơi, chế độ bảo hiểm, an toàn lao động, và đặc biệt là cả thông tin về các bên ký kết HĐ.

Sự khác biệt này dẫn đến mâu thuẫn về mặt lý luận và thực tiễn. Về lý luận, trong khi Bộ luật Dân sự năm 2015, thông tin về chủ thể là yếu tố cá biệt hóa HĐ, thì Bộ luật Lao động năm 2019 lại đưa các thông tin này vào nội dung bắt buộc. Cách tiếp cận này làm mờ đi ranh giới giữa “chủ thể hợp đồng” và “nội dung hợp đồng”, gây khó khăn cho việc giải thích và áp dụng. Về thực tiễn, việc áp đặt quá nhiều

điều khoản bắt buộc có thể làm giảm tính linh hoạt của quan hệ lao động. Chẳng hạn, với HĐLĐ không xác định thời hạn, việc buộc phải ghi điều khoản về “thời hạn hợp đồng” trở nên bất hợp lý. Tương tự, quy định bắt buộc phải có nội dung “đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ” không phải lúc nào cũng cần thiết, nhất là khi công việc không đòi hỏi đào tạo bổ sung hoặc người lao động đã có trình độ cao. Sự mâu thuẫn giữa hai cách tiếp cận khiến cho HĐLĐ vừa bị “hành chính hóa”, vừa chưa phù hợp với lý luận hợp đồng nói chung.

Để bảo đảm tính thống nhất, cần sửa đổi quy định về nội dung HĐLĐ theo hướng thu hẹp phạm vi điều khoản bắt buộc. Các điều khoản về thông tin chủ thể nên được tách khỏi nội dung HĐ và được coi là phần cá biệt hóa. Những điều khoản như thời hạn trong hợp đồng không xác định thời hạn hay việc đào tạo trong những công việc không yêu cầu cũng nên được điều chỉnh theo hướng tùy nghi, thay vì bắt buộc. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm sự phù hợp với nguyên tắc của Bộ luật Dân sự năm 2015, vừa giữ được đặc thù bảo vệ người lao động nhưng không làm mất đi sự linh hoạt cần thiết của quan hệ HĐ.

2.5. Hoàn thiện quy định về hiệu lực của hợp đồng

Theo khoản 1 Điều 401 Bộ luật Dân sự năm 2015, hợp đồng hợp pháp có hiệu lực từ “thời điểm giao kết”, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác hoặc luật có quy định khác. Như vậy, Bộ luật Dân sự tiếp cận theo hướng chi tiết và khoa học, coi “thời điểm giao kết” là mốc xác định hiệu lực, thể hiện sự phù hợp với nguyên tắc cơ bản của pháp luật dân sự [6, tr.49-57]. Thời điểm này không chỉ dừng ở ngày tháng, mà còn được hiểu đến giờ, phút cụ thể khi bên đề nghị nhận được sự chấp thuận của bên được đề nghị. Trong khi đó, Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định HĐLĐ có hiệu lực kể từ “ngày hai bên giao kết”, trừ trường hợp có thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. Sự khác biệt giữa “thời điểm giao kết” và “ngày giao kết” tưởng như nhỏ, nhưng lại dẫn đến nhiều hệ quả pháp lý. “Ngày giao kết” là khái niệm có tính khái quát, chỉ toàn bộ khoảng thời gian 24 giờ trong một ngày dương lịch, thay vì một thời điểm cụ thể. Điều này có thể gây khó khăn khi xác định chính xác thời điểm bắt đầu tính thời hạn HĐ. Ví dụ, HĐ ký vào buổi chiều có thể khiến ngày đầu tiên không được tính trọn vẹn vào thời hạn, dẫn đến sự thiếu rõ ràng khi áp dụng các quy định liên quan đến thử việc, chấm dứt HĐ hoặc chế độ nghỉ phép.

Bên cạnh đó, Bộ luật Dân sự năm 2015 khẳng định chỉ “luật” mới có thể quy định thời điểm HĐ có hiệu lực khác so với thời điểm giao kết, tức là chỉ có văn bản luật do Quốc hội ban hành mới được quyền hạn chế sự thỏa thuận của các bên. Trong khi đó, Bộ luật Lao động năm 2019 sử dụng khái niệm rộng hơn là “pháp luật”, bao gồm cả văn bản dưới luật. Cách quy định này làm giảm giá trị của nguyên tắc tự do hợp đồng vốn được khẳng định trong Bộ luật Dân sự và cả trong Hiến pháp năm 2013, theo đó quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế bằng luật.

Sự khác biệt nêu trên tạo nên những bất cập cả về lý luận và thực tiễn. Về lý luận, quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015 nhất quán hơn với tinh thần Hiến pháp, bảo đảm quyền tự do hợp đồng của các bên chỉ bị giới hạn trong phạm vi do luật định. Về thực tiễn, quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 có thể dẫn đến tình trạng cùng một quan hệ hợp đồng lao động nhưng lại có nhiều cách hiểu khác nhau về thời điểm phát sinh hiệu lực, gây khó khăn cho cơ quan giải quyết tranh chấp và làm giảm tính dự báo của pháp luật.

Để khắc phục, cần xem xét điều chỉnh Điều 23 Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng thống nhất với quy định của Bộ luật Dân sự năm 2015. Theo đó, thay vì sử dụng khái niệm “ngày giao kết”, nhà làm luật nên quy định “thời điểm giao kết” để bảo đảm tính chính xác trong việc xác định mốc hiệu lực. Đồng thời, cụm từ “pháp luật có quy định khác” cần được sửa đổi thành “luật có quy định khác” nhằm bảo đảm sự phù hợp với nguyên tắc hiến định về hạn chế quyền con người, quyền công dân.

2.6. Hoàn thiện quy định về hợp đồng vô hiệu

Về căn cứ xác định HĐ vô hiệu. Bộ luật Lao động năm 2019 cho rằng HĐLĐ sẽ vô hiệu khi nội dung vi phạm pháp luật, người ký kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết. Trong khi

đó, Bộ luật Dân sự năm 2015 chỉ coi HĐ vô hiệu nếu nội dung vi phạm điều cấm của luật mà không phải “pháp luật”, đồng thời không thừa nhận việc giao kết “sai thẩm quyền” là căn cứ làm cho HĐ vô hiệu. Đối với vi phạm nguyên tắc giao kết, Bộ luật Dân sự cũng có cách tiếp cận khác: vi phạm sự tự nguyện, trung thực, thiện chí chưa đương nhiên làm HĐ vô hiệu, mà còn phụ thuộc vào việc bên bị xâm hại có yêu cầu Tòa án tuyên bố vô hiệu trong thời hiệu luật định hay không. Ngược lại, Bộ luật Lao động lại mặc định HĐ vô hiệu bất kể bên bị vi phạm có mong muốn bảo vệ hiệu lực của HĐ hay không.

Về hậu quả pháp lý của HĐ vô hiệu. Bộ luật Dân sự năm 2015 khẳng định HĐ vô hiệu không làm phát sinh quyền, nghĩa vụ từ thời điểm giao kết và các bên phải hoàn trả cho nhau những gì đã nhận, khôi phục tình trạng ban đầu. Trái lại, Bộ luật Lao động năm 2019 lại quy định cơ chế xử lý khác: nếu HĐ vô hiệu từng phần thì hai bên buộc phải sửa đổi, bổ sung; nếu vô hiệu toàn bộ do sai thẩm quyền thì phải ký lại HĐ. Cách tiếp cận này mang tính áp đặt, buộc các bên phải “hợp pháp hóa” thỏa thuận, thay vì để họ tự quyết định có tiếp tục xác lập quan hệ lao động hay không.

Mâu thuẫn này dẫn đến hệ quả cả về lý luận và thực tiễn. Về lý luận, cách quy định của Bộ luật Lao động đi ngược lại nguyên tắc tôn trọng ý chí và tự do thỏa thuận được khẳng định trong Bộ luật Dân sự. Về thực tiễn, cơ chế “sửa đổi bắt buộc” của Bộ luật Lao động dễ tạo ra áp lực cho các bên, đặc biệt trong những trường hợp các bên không còn nhu cầu tiếp tục quan hệ lao động. Đồng thời, việc coi sai thẩm quyền giao kết là căn cứ vô hiệu cũng không thật sự hợp lý, vì bản chất của HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động, và nếu các bên thực sự mong muốn ràng buộc, pháp luật nên tôn trọng sự thể hiện ý chí này.

Để bảo đảm tính thống nhất, cần thiết phải sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng: 1) Xác định HĐ vô hiệu chỉ khi nội dung vi phạm điều cấm của luật, thay vì vi phạm pháp luật nói chung; 2) Không coi ký kết sai thẩm quyền là căn cứ vô hiệu, mà chỉ điều chỉnh trách nhiệm của người đại diện; 3) Ghi nhận sự lựa chọn của bên bị vi phạm nguyên tắc tự nguyện, trung thực, thiện chí, cho phép họ quyết định có yêu cầu Tòa án tuyên bố HĐ vô hiệu hay không; 4) Bỏ cơ chế buộc sửa đổi hoặc ký lại HĐ vô hiệu, thay vào đó tôn trọng quyền tái lập quan hệ lao động thông qua một hợp đồng mới phù hợp quy định.

2.7. Hoàn thiện quy định về đơn phương chấm dứt thực hiện hợp đồng

Theo Điều 428 Bộ luật Dân sự năm 2015, một bên có thể đơn phương chấm dứt thực hiện HĐ nếu thuộc một trong ba trường hợp: bên kia vi phạm nghiêm trọng nghĩa vụ; các bên có thỏa thuận về quyền đơn phương; hoặc pháp luật có quy định. Như vậy, Bộ luật Dân sự trao cho các bên quyền tự thỏa thuận căn cứ đơn phương chấm dứt, miễn là không trái với điều cấm và không trái đạo đức xã hội. Cách tiếp cận này phù hợp với nguyên tắc tự do, tự nguyện thỏa thuận tại Điều 3 Bộ luật Dân sự, coi thỏa thuận giữa các bên là nguồn xác lập quyền và nghĩa vụ. Ngược lại, Bộ luật Lao động năm 2019 lại đưa ra danh mục khép kín về các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐ. Các quy định tại Điều 35, 36 và 37 liệt kê cụ thể từng căn cứ cho người lao động và người sử dụng lao động. Đồng thời, Điều 39 xác định mọi hành vi đơn phương chấm dứt ngoài các trường hợp này đều là “trái pháp luật”. Như vậy, các bên không được quyền thỏa thuận bổ sung thêm căn cứ đơn phương chấm dứt HĐ ngoài những căn cứ được luật định.

Điểm khác biệt trên dẫn đến mâu thuẫn giữa quy định trong hai bộ luật. Bộ luật Dân sự năm 2015 khẳng định nguyên tắc thỏa thuận có hiệu lực ràng buộc nếu không vi phạm điều cấm của luật, trong khi Bộ luật Lao động năm 2019 lại loại bỏ hoàn toàn khả năng thỏa thuận về căn cứ đơn phương chấm dứt hợp đồng. Thậm chí, xét theo Điều 8 Bộ luật Lao động năm 2019, hành vi bị nghiêm cấm trong lĩnh vực lao động không bao gồm việc các bên tự thỏa thuận về đơn phương chấm dứt thực hiện HĐ. Như vậy, nếu áp dụng nguyên tắc của Bộ luật Dân sự, thỏa thuận về vấn đề này không vi phạm điều cấm, và lẽ ra phải được công nhận. Tuy nhiên, theo cách tiếp cận của Bộ luật Lao động, mọi thỏa thuận như vậy lại bị vô hiệu.

Từ góc độ lý luận, quy định khép kín của Bộ luật Lao động làm suy giảm vai trò của nguyên tắc tự do hợp đồng và mâu thuẫn với tính chất “luật chung” của Bộ luật Dân sự. Từ góc độ thực tiễn, quy định này

hạn chế sự linh hoạt trong quan hệ lao động. Ví dụ, một doanh nghiệp và người lao động có thể muốn thỏa thuận rằng nếu người lao động không đạt chỉ tiêu công việc trong 3 tháng liên tiếp thì người sử dụng lao động có thể đơn phương chấm dứt thực hiện HĐ. Tuy nhiên, thỏa thuận này sẽ không có hiệu lực, vì không nằm trong các căn cứ do Bộ luật Lao động quy định. Điều này dễ dẫn đến tình trạng HĐLĐ không phản ánh đúng nhu cầu thực tế của các bên.

Để dung hòa hai cách tiếp cận từ hai bộ luật, có thể sửa đổi Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng mở rộng phạm vi thỏa thuận về đơn phương chấm dứt, nhưng kèm theo cơ chế bảo vệ cần thiết. Cụ thể, luật có thể quy định các căn cứ đơn phương chấm dứt tối thiểu bắt buộc, đồng thời cho phép các bên thỏa thuận bổ sung căn cứ khác miễn là không trái với quy định về bảo vệ người lao động. Bên cạnh đó, có thể bổ sung vào danh mục hành vi bị nghiêm cấm việc đơn phương chấm dứt HĐ trong những trường hợp gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc nhằm né tránh nghĩa vụ với người lao động. Cách tiếp cận này vừa bảo đảm nguyên tắc tự do thỏa thuận của Bộ luật Dân sự năm 2015, vừa duy trì được mục tiêu bảo vệ người lao động của Bộ luật Lao động năm 2019.

3. Kết luận

Qua phân tích có thể thấy, mặc dù Bộ luật Dân sự năm 2015 giữ vai trò là luật chung điều chỉnh toàn bộ quan hệ dân sự, trong đó có quan hệ HĐ, nhưng nhiều quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 về HĐLĐ lại chưa thực sự thống nhất với các nguyên tắc và thiết chế cơ bản của Bộ luật Dân sự. Sự khác biệt này thể hiện trên nhiều khía cạnh: từ nguyên tắc tự do giao kết, nghĩa vụ cung cấp thông tin, xác định chủ thể, nội dung HĐ, cho đến thời điểm có hiệu lực, quyền đơn phương chấm dứt và chế định HĐ vô hiệu. Các quy định mang tính đặc thù của Bộ luật Lao động, trong một số trường hợp, đã vượt ra ngoài giới hạn hợp lý của việc bảo vệ người lao động, làm phát sinh mâu thuẫn với nguyên tắc tự do, thiện chí, trung thực và tôn trọng thỏa thuận được khẳng định trong Bộ luật Dân sự.

Về mặt lý luận, sự thiếu thống nhất này làm suy giảm vai trò “luật chung” của Bộ luật Dân sự, vốn được thiết kế để bảo đảm tính đồng bộ trong hệ thống pháp luật tư. Về thực tiễn, nó có thể gây khó khăn cho việc áp dụng pháp luật, làm giảm tính minh bạch và khả năng dự báo, đồng thời gia tăng nguy cơ tranh chấp do cách hiểu và cách áp dụng khác nhau giữa hai hệ thống quy định.

Do vậy, để khắc phục, cần thiết phải tiến hành rà soát, chỉnh sửa những quy định chưa phù hợp trong Bộ luật Lao động năm 2019 theo hướng hài hòa với Bộ luật Dân sự năm 2015, bảo đảm rằng các quy định chuyên ngành chỉ bổ sung và cụ thể hóa, chứ không mâu thuẫn hay làm suy giảm giá trị của luật chung. Sự thống nhất giữa hai bộ luật sẽ góp phần hoàn thiện khuôn khổ pháp luật về HĐ, nâng cao hiệu quả áp dụng, đồng thời bảo vệ công bằng quyền và lợi ích của cả người sử dụng lao động và người lao động trong bối cảnh phát triển kinh tế – xã hội hiện nay.

Tài liệu tham khảo

- [1] Hoàng Giang Linh (2017). *Hộ gia đình - góc nhìn chủ thể từ hoạt động công chứng*. Tạp chí Nghề luật, số 4, tr. 35.
- [2] Kiều Thị Thùy Linh (2015). *Nghĩa vụ tiền hợp đồng và điều chỉnh hợp đồng do hoàn cảnh thay đổi trong bối cảnh sửa đổi Bộ luật Dân sự*. Tạp chí Luật học, số đặc biệt - góp ý hoàn thiện Dự thảo Bộ luật Dân sự (sửa đổi).
- [3] Lê Trường Sơn (2015). *Giai đoạn tiền hợp đồng trong pháp luật Việt Nam*. Luận án Tiến sĩ Luật học. Trường Đại học Luật Thành phố Hồ Chí Minh.
- [4] Nguyễn Văn Cừ, Trần Thị Huệ (đồng chủ biên, 2017). *Bình luận khoa học Bộ luật Dân sự năm 2015 của nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*. NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
- [5] Nguyễn Hữu Chí (2013). *Giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2012 từ quy định đến nhận thức thực hiện*. Tạp chí Luật học, số 3, tr. 3-9.
- [6] Nguyễn Văn Hợi, Nguyễn Tống Bảo Minh (2022). *Kiến nghị hoàn thiện quy định về thời điểm có hiệu lực của hợp đồng*. Tạp chí Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, số 4.
- [7] Phạm Văn Tuyết, Trần Thị Huệ (đồng chủ biên, 2022). *Giáo trình Luật Dân sự Việt Nam (tập 2)*. Trường Đại học Luật Hà Nội.