

**MỘT SỐ ĐIỂM MỚI CỦA CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG (BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019)
Theo hướng hoàn thiện hành lang pháp lý
điều chỉnh quan hệ lao động trong
nền kinh tế thị trường ở Việt Nam**

TRẦN QUỐC BẢO*

Bài viết phân tích, trao đổi về những điểm mới trong chế định về hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động 2019. Trên cơ sở đó đưa ra những nhận định góp phần tiếp tục hoàn thiện việc điều chỉnh quan hệ hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp sự phát triển kinh tế - xã hội trong mỗi giai đoạn đặt ra.

Từ khóa: Luật Lao động năm 2019; hợp đồng lao động

Nhận bài ngày: 2/12/2019; đưa vào biên tập: 3/12/2019; phản biện: 5/12/2019; duyệt đăng: 10/12/2019

1. DẪN NHẬP

Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ 01/01/1995. Trong suốt 24 năm hình thành và áp dụng trong thực tiễn, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012 nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý về lao động, đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã

hội và hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra. Thực hiện theo Nghị quyết số 57/2018/QH14 ngày 08/6/2018 của Quốc hội khóa 14, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 792/QĐ-TTg ngày 28/6/2018 phân công Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì soạn thảo Dự thảo Bộ luật Lao động (sửa đổi). Sáng ngày 20 tháng 11, với 90,06% đại biểu Quốc hội tán thành, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 với nhiều nội dung liên quan mật thiết đến người lao động và người sử dụng lao động trong tình hình hiện nay. Ngoài ra,

* Công ty Luật Việt Tín Bảo Thành phố Hồ Chí Minh.

còn khẳng định rõ yêu cầu cần phải tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội, trong đó không thể không bàn đến vấn đề về quan hệ hợp đồng lao động.

45 điều, từ Điều 13 đến Điều 58, Chương 3 của Bộ luật Lao động 2019 quy định về hợp đồng lao động, đã thể hiện rõ nội dung sửa đổi, bổ sung các quy định so với Bộ luật Lao động 2012 nhằm tăng khả năng nhận diện đến tất cả các hình thức thể hiện của quan hệ lao động. Trong quan hệ đó, người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận việc làm trong khu vực chính thức, phi chính thức, lao động làm việc theo các hình thức mới phù hợp với thời đại công nghệ số, lao động làm việc cho các doanh nghiệp và hộ gia đình sử dụng dưới 10 lao động... Ngoài ra, Bộ luật Lao động mới cũng bổ sung, sửa đổi các quy định về thử việc, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng, và các quy định về việc thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động, cho thuê lại lao động nhằm đảm bảo tính khả thi. Theo nghiên cứu, đánh giá của chúng tôi, trong nội dung luật mới sửa đổi lần này các nhà làm luật đã nghiên cứu sửa đổi những nội dung trọng tâm phù hợp với thực tiễn phát triển nguồn nhân lực lao động xã hội, góp phần tích cực cho sự phát triển kinh tế đất nước hiện tại và tương lai. Bên cạnh đó, Luật Lao động nói chung và chế định hợp đồng lao động nói riêng tiếp tục được nghiên cứu, bổ sung ngày càng hoàn thiện và

tiệm cận với sự thay đổi của đời sống xã hội. Trong phạm vi bài viết, tác giả đưa ra nhận định liên quan đến một số nội dung sửa đổi thuộc chế định hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động 2019 nhằm góp phần xây dựng pháp luật lao động Việt Nam ngày càng hoàn thiện hơn.

2. MỘT SỐ ĐIỂM MỚI TRONG CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG CỦA BỘ LUẬT LAO ĐỘNG 2019

2.1. Vấn đề xác định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Qua nghiên cứu chúng tôi nhận thấy quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động chủ yếu tập trung điều chỉnh đối với người lao động, đến Bộ luật Lao động 2019 đã đề cập mở rộng đến người sử dụng lao động. Cụ thể quy định này được ghi rõ tại Điểm a Khoản 1 Điều 14 Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động bao gồm: “i) Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật doanh nghiệp; ii) Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoạt động theo Luật Hợp

tác xã; iii) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức hoặc người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền đối với cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có sử dụng lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động; iv) Người đứng đầu tổ chức hoặc người được người đứng đầu tổ chức ủy quyền đối với cơ quan, tổ chức, chi nhánh, văn phòng đại diện của nước ngoài hoặc quốc tế đóng tại Việt Nam; v) Chủ hộ hoặc người đại diện hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động; vi) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động”.

Tại Điều 18 của Bộ luật Lao động mới được Quốc hội thông qua năm 2019, cơ quan soạn thảo đã kế thừa, phát huy tinh thần quy định từ văn bản dưới luật để xây dựng thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với các khoản riêng biệt mang tính toàn diện và khoa học hơn giữa các bên người lao động và người sử dụng lao động, như sau:

“1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại Khoản 2 Điều này.

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

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

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

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) 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;

c) 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;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;

b) 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;

c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;

d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động”.

Quy định tại Điều 18 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động (Bộ luật Lao động 2019) trên đây bảo đảm tính khoa học và hợp lý về phạm vi và nội hàm. Như vậy việc chưa rõ ràng, khó xác định theo quy định trước đây: trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động – “sự đồng ý” của người đại diện theo pháp luật được đề cập ở đây chưa thực sự rõ ràng⁽¹⁾. Theo quy định mới, người đại diện theo pháp luật của người lao động không được đồng ý bằng các hình thức lời nói, hành vi khác mà phải bằng văn bản trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi để việc giao kết hợp đồng lao động có giá trị pháp lý.

Quy định mới cho thấy, các nhà soạn thảo đã thực sự lường hết được tính phức tạp của việc chấp thuận đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi giao kết hợp đồng lao động.

2.2. Không còn hợp đồng lao động theo mùa vụ; ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử và được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi

Một trong những điểm mới trong bộ luật sửa đổi lần này là hợp đồng lao động theo thời vụ đã bị loại ra khỏi danh mục xác định các hình thức hợp đồng lao động. Theo nhìn nhận của chúng tôi, tại Điều 20 Bộ luật Lao

động 2019 đã bỏ nội dung về hợp đồng mùa vụ hoặc theo một công việc có thời hạn dưới 12 tháng, thay vào đó chỉ còn 2 loại hợp đồng là: hợp đồng lao động không xác định thời hạn và hợp đồng lao động xác định thời hạn, đây là điểm tiến bộ của pháp luật lao động nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế tình trạng người sử dụng lao động “lách luật”, không đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động bằng cách ký các loại hợp đồng mùa vụ, dịch vụ...

Ghi nhận hình thức hợp đồng lao động điện tử, theo chúng tôi là xuất phát từ thực tiễn phát triển của khoa học công nghệ, đặc biệt công nghệ 4.0 mà nòng cốt là công nghệ thông tin, trong quan hệ lao động hiện nay, việc giao kết hợp đồng lao động không chỉ bằng văn bản, lời nói hay hành vi mà được thể hiện đa dạng linh hoạt trong đời sống xã hội. Chính vì vậy, Điều 14 Bộ luật Lao động 2019 đã ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử có giá trị như hợp đồng lao động bằng văn bản.

Ngoài ra, với những trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động.

Một điểm mới mà trước đây chưa từng được đề cập liên quan đến chế tài hợp đồng lao động đó chính là cho phép người sử dụng lao động được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều

lần với người cao tuổi. Xét theo phương diện thực tiễn, người cao tuổi thường là những người có nhiều năm làm việc với nhiều kinh nghiệm quý báu, đặc biệt là những công việc đòi hỏi trình độ cao, chuyên môn thành thạo. Do đó, để phát huy giá trị của người cao tuổi, các nhà làm luật đã xây dựng Điều 149 trong Bộ luật Lao động nhằm mục đích cho phép người sử dụng lao động thỏa thuận giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn với người cao tuổi thay vì kéo dài thời hạn hợp đồng lao động hoặc giao kết hợp đồng lao động mới như trước đây.

3. MỘT SỐ KIẾN NGHỊ

Phải thừa nhận rằng, nội dung mới về hợp đồng lao động trong bộ luật sửa đổi lần này mang tính tích cực cao. Theo góc nhìn của chúng tôi, trong thực tiễn người lao động và doanh nghiệp được hưởng lợi từ lần sửa đổi này là không nhỏ. Tuy nhiên, cần thiết phải chú ý hoàn thiện kịp thời trong quá trình triển khai áp dụng chế định hợp đồng trong bộ luật mới này, cụ thể là:

3.1. Về vấn đề thông báo chấm dứt hợp đồng lao động

Tại Điều 45 của Bộ luật Lao động 2019, quy định 2 khoản riêng biệt:

“1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các Khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của bộ luật này.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại Khoản 7 Điều 34 của bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo”.

Tại Khoản 1 của điều này, xét theo phương diện nghĩa vụ phải thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định cho thấy đây là một quy định bắt buộc. Các nhà làm luật sử dụng cụm từ “phải thông báo” như là một mệnh lệnh xử sự chung mà người có thẩm quyền sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ bắt buộc thông báo bằng văn bản cho người lao động, trừ trường hợp quy định tại các Khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của bộ luật này⁽²⁾.

Về Khoản 2 Điều 45, theo chúng tôi thì quy định như trên chưa phù hợp với thực tiễn, chồng chéo và không khoa học với các quy định trong bộ luật này và pháp luật khác có liên quan. Cụ thể:

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp hiện hành tại Điều 13 về người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp cho thấy:

Một: Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước trọng tài, tòa án và các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật;

Hai: Công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần có thể có một hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật. Điều lệ công ty quy định cụ thể số lượng, chức danh quản lý và quyền, nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp;

Ba: Doanh nghiệp phải bảo đảm luôn có ít nhất một người đại diện theo pháp luật cư trú tại Việt Nam. Trường hợp doanh nghiệp chỉ có một người đại diện theo pháp luật thì người đó phải cư trú ở Việt Nam và phải ủy quyền bằng văn bản cho người khác thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật khi xuất cảnh khỏi Việt Nam. Trường hợp này, người đại diện theo pháp luật vẫn phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ đã ủy quyền;

Bốn: Trường hợp hết thời hạn ủy quyền theo Khoản 3 điều này mà người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp chưa trở lại Việt Nam và không có ủy quyền khác thì thực hiện theo quy định sau đây: a) Người được ủy quyền vẫn tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp

tư nhân trong phạm vi đã được ủy quyền cho đến khi người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp trở lại làm việc tại doanh nghiệp; b) Người được ủy quyền vẫn tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh trong phạm vi đã được ủy quyền cho đến khi người đại diện theo pháp luật của công ty trở lại làm việc tại công ty hoặc cho đến khi chủ sở hữu công ty, Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, quyết định cử người khác làm người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp;

Năm: Trường hợp doanh nghiệp chỉ có một người đại diện theo pháp luật và người này vắng mặt tại Việt Nam quá 30 ngày mà không ủy quyền cho người khác thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc bị chết, mất tích, tạm giam, kết án tù, bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự thì chủ sở hữu công ty, Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị cử người khác làm người đại diện theo pháp luật của công ty.

Sáu: Đối với công ty trách nhiệm hữu hạn có hai thành viên, nếu có thành viên là cá nhân làm người đại diện theo pháp luật của công ty bị tạm giam, kết án tù, trốn khỏi nơi cư trú, bị mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự hoặc bị tòa án tước quyền hành nghề vì phạm tội buôn lậu, làm hàng giả, kinh doanh trái phép, trốn thuế, lừa dối khách hàng và tội khác

theo quy định của Bộ luật Hình sự thì thành viên còn lại đương nhiên làm người đại diện theo pháp luật của công ty cho đến khi có quyết định mới của Hội đồng thành viên về người đại diện theo pháp luật của công ty;

Bảy: Trong một số trường hợp đặc biệt, tòa án có thẩm quyền có quyền chỉ định người đại diện theo pháp luật trong quá trình tố tụng tại tòa án.

Như vậy, theo quy định của Luật Doanh nghiệp xác định người đại diện theo pháp luật, người đại diện ủy quyền có liên quan đến cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh cấp tỉnh, thành ra thông báo khi họ “không còn” chỉ có hai loại hình doanh nghiệp đó là doanh nghiệp tư nhân và công ty TNHH một thành viên do một cá nhân làm chủ sở hữu mà thôi. Hay nói cách khác, loại hình doanh nghiệp tư nhân do một cá nhân làm chủ và công ty TNHH một thành viên là cá nhân làm chủ sở hữu là 2 chủ thể thuộc đối tượng điều chỉnh theo quy định tại Khoản 2 Điều 45 của Bộ luật Lao động năm 2019.

Đối với quy định thẩm quyền phòng đăng ký kinh doanh cấp huyện cấp giấy phép hoạt động thì duy nhất chỉ có hộ kinh doanh do một cá nhân còn hộ kinh doanh do một nhóm người, một gia đình nhiều thành viên tham gia kinh doanh thì người đại diện theo pháp luật và người đại diện theo ủy quyền luôn luôn hiện diện không bị mất đi.

Theo chúng tôi, cần xác định rõ đối tượng có thể “không còn” liên quan

đến việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong quy phạm này đó là: “chủ doanh nghiệp tư nhân, chủ sở hữu công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là cá nhân và hộ kinh doanh do một cá nhân hoặc một hộ gia đình thành lập”.

Nhìn nhận theo góc độ khoa học pháp lý đối với vấn đề phân cấp thẩm quyền ra thông báo “... thì cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động” trong bộ luật mới chưa phù hợp với thực tiễn hiện nay, bởi vì nó trái với quy định thẩm quyền quản lý nhà nước đối với các cơ quan hành pháp, ví dụ như: Luật Tổ chức chính quyền địa phương 2015 và Khoản 4 Điều 213 của bộ luật này “Ủy ban Nhân dân các cấp thực hiện quản lý nhà nước về lao động trong phạm vi địa phương mình”. Đặc biệt, quy định tại Khoản 1 Điều 209 Luật Doanh nghiệp hiện hành cũng như Nghị định hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Doanh nghiệp 2015 thì cơ quan đăng ký kinh doanh không có nhiệm vụ và quyền hạn liên quan đến giao kết và thực hiện hợp đồng lao động của tổ chức, cá nhân.

Để khoa học hơn và áp dụng chung từ Trung ương đến địa phương một cách hợp lý, hạn chế rủi ro trong quá trình áp dụng quy định pháp luật này cần quy định rõ về cơ quan “ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động”. Thuận tiện nhất cho cơ quan hành pháp là Chính phủ cần thiết phải ban hành

ngợi định hướng dẫn chi tiết một số điều của Bộ luật Lao động trong đó hướng dẫn rõ hơn về cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh, thành trong cả nước có thẩm quyền ra thông báo tổ chức, cá nhân người đại diện theo pháp luật hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền trong tổ chức đó bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại Khoản 7 Điều 34 của bộ luật này thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

3.2. Về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 với cấu trúc 3 khoản riêng biệt thể hiện rõ nội dung những trường hợp cụ thể để người sử dụng lao động được đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và phải thông báo trước cho người lao động khi sử dụng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động⁽³⁾. Xét về mặt quyền trong quan hệ lao động bằng hợp đồng thì nó thể hiện được bản chất người sử dụng lao động chỉ đơn phương chấm dứt hợp đồng khi xuất hiện những lý do chủ quan từ phía người lao động. Xét theo phương diện phạm vi điều chỉnh thì quy định này điều chỉnh mối quan hệ lao động trong các cơ quan, đơn vị có quy mô hoạt động lớn và số lượng

đồng người lao động tham gia. Nhưng xét theo khía cạnh thực tế thì việc chấm dứt hợp đồng diễn ra trong quan hệ lao động phải đảm bảo tính bền vững, giảm thiểu rủi ro cho các bên là chính doanh nghiệp, người lao động và cơ quan nhà nước có thẩm quyền thì cần phải nghiên cứu thật chuẩn xác và hợp lý hơn.

Theo quan điểm của chúng tôi, Điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trường hợp “người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở” là chưa hợp lý, thiếu tính thống nhất trong cách hiểu, không khả thi trong thực tiễn, cụ thể:

Một: Quy định này chỉ hợp lý cho những người sử dụng từ 10 người lao động trở lên, với hình thức hợp đồng lao động có thời hạn theo luật định, trả lương theo tháng cho người lao động. Ở đó họ sẽ xây dựng “tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động”. Thực tiễn cho thấy, những người sử dụng lao động có quy mô nhỏ lẻ, việc thiết lập “quy chế” mang tính chuyên nghiệp thường là không cần thiết.

Hai: Cụm từ “thường xuyên” ở đây thiên về định tính, sẽ có nhiều cách hiểu khác nhau, không thống nhất đối với việc đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Quy định này vô hình trung ủng hộ “cảm tính” cho người sử dụng lao động trong việc đơn phương chấm dứt hợp đồng đối với người lao động. Từ đó dễ nảy sinh sự thiếu công bằng trong thực tiễn áp dụng quy định này tại các doanh nghiệp. Nếu như các nhà làm luật quy định tối thiểu số lần không hoàn thành công việc theo hợp đồng thì chắc chắn quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động sẽ thực chất hơn, giảm nhiều rủi ro tranh chấp hơn trong thực tiễn bởi nó thể hiện một cách rõ ràng và định lượng.

Như vậy, Điểm a Khoản 1 Điều 36 Bộ luật Lao động 2019 cần điều chỉnh theo hướng phải quy định số ngày, lần không hoàn thành công việc mang tính định lượng để áp dụng chung thống nhất cho người sử dụng lao động từ 10 người lao động trở lên đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động.

3.3. Bổ sung hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Điều 17 của Bộ luật Lao động 2019

Đối với Điểm b Khoản 1 Điều 36 của Bộ luật Lao động 2019 xác định những người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn, đã điều trị 6 tháng liên tục đối với người lao động

làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng và quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm theo hợp đồng lao động xác định thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục thì cũng bị người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, quy định: “Khi sức khỏe của người lao động bình phục, thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động” chưa khoa học và không hợp lý. Nhìn nhận theo góc độ bảo vệ con người, người lao động đã có quan hệ lao động với người sử dụng lao động bằng hợp đồng, khi bị rơi vào hoàn cảnh khó khăn do ốm đau, tai nạn ngoài ý muốn thì quy định này rất nhân văn. Nhưng nếu xét theo góc độ quản lý của nhà nước, xem việc này là nghĩa vụ của người sử dụng lao động mà đặt nội dung này trong quy phạm của Điểm b Khoản 1 Điều 37 của bộ luật này là không hợp lý. Quy định “người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động” mang tính chất tùy nghi không dứt khoát, tính bắt buộc rất mờ nhạt, bởi người sử dụng lao động chỉ xem xét và điều này phụ thuộc vào ý chí thích hay không thích của người sử dụng lao động. Nếu người sử dụng lao động xem xét thấy không được thì người lao động không có cơ hội tiếp tục làm việc mặc dù sức khỏe của người lao động đã thực sự bình phục. Nhìn nhận theo khoa học pháp lý, vấn đề này không thuộc về nội dung quyền

đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động mà nó phải được thiết lập trong quy định “hành vi người sử dụng lao động không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động” tại Điều 17 của Bộ luật Lao động sửa đổi để đảm bảo khoa học hơn.

4. KẾT LUẬN

Bộ luật Lao động 2019 đã được Quốc hội khóa XIII thông qua ngày 20/11/2019, bắt đầu có hiệu lực từ 01/01/2021. Bộ luật Lao động 2019 đã đưa ra những quy định cụ thể hơn và bảo vệ lợi ích cho người lao động nhiều hơn. Trong đó vai trò của những nội dung mới về hợp đồng lao động có tác dụng rất sâu sắc đến quá trình tham gia trao đổi sức lao động của

người lao động và người sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường ở nước ta. Trong chế định hợp đồng lao động các nhà làm luật đã nghiên cứu để thiết kế 45 điều riêng biệt từ Điều 13 đến Điều 58 của Chương 3 Bộ luật Lao động phù hợp với thực tế áp dụng luật điều chỉnh trong quan hệ lao động. Quy định mới đã thể hiện sự bình đẳng giữa các bên trong quan hệ lao động cũng như bảo đảm được khách thể của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường mở ở nước ta mà các bên tham gia hướng tới. Qua những nội dung mới về chế định hợp đồng lao động đã được sửa đổi, bổ sung trong Bộ luật Lao động 2019 cho thấy sự hoàn thiện hơn của Bộ luật Lao động ở nước ta hiện nay. □

CHÚ THÍCH

⁽¹⁾ Điểm b Khoản 4 Điều 18 Bộ luật Lao động 2019.

⁽²⁾ Nghĩa là, những trường hợp liệt kê sau đây thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ thông báo: “i. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại Khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của tòa án đã có hiệu lực pháp luật; ii. Người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam bị trục xuất theo bản án, quyết định của tòa án đã có hiệu lực pháp luật, quyết định của cơ quan nhà nước có thẩm quyền; iii. Người lao động chết; bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết; iv. Người lao động là cá nhân chết; bị tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật; v. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải”.

⁽³⁾ Điều 36. Quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động
1. Người sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp sau đây:

a) Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở;

b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục.

Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động;

c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, địch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc;

d) Người lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của bộ luật này;

đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 5 ngày làm việc liên tục trở lên;

g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại Khoản 2 Điều 16 khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

2. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trong trường hợp quy định tại các Điểm a, b, c, đ và g Khoản 1, người sử dụng lao động phải báo trước cho người lao động như sau:

a) Ít nhất 45 ngày đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn;

b) Ít nhất 30 ngày đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng;

c) Ít nhất 3 ngày làm việc đối với hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng và đối với trường hợp quy định tại Điểm b Khoản 1 điều này;

d) Đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ.

3. Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động quy định tại Điểm d và Điểm e Khoản 1 điều này thì người sử dụng lao động không phải báo trước cho người lao động.

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN

1. Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. *Hiến pháp năm 2013*. Hà Nội.

2. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2012. *Bộ luật Lao động năm 2012*. Hà Nội.

3. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2015. *Luật Doanh nghiệp năm 2015*. Hà Nội.

4. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2015. *Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015*. Hà Nội.

5. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. 2019. *Bộ luật Lao động 2019*, Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14. Hà Nội.

6. Quốc hội nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam. Dự thảo trình Ủy ban thường vụ Quốc hội tại phiên họp lần thứ 36, tháng 8/2019 Bộ luật Lao động sửa đổi, <https://luatvietnam.vn/lao-dong/du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-nam-2019-172373-d10.html#noidung>, truy cập ngày 21/9/2019.