

# BẢO VỆ QUYỀN LỢI CỦA NGƯỜI LAO ĐỘNG KHI GIAO KẾT CÁC THỎA THUẬN VỚI NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆT NAM

ThS LÊ ĐÌNH QUANG PHÚC

*Trường Đại học Kinh tế, Đại học Đà Nẵng*

## 1. Sự cần thiết phải bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động

Trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, Đảng Cộng sản Việt Nam luôn quan tâm đến lợi ích của giai cấp công nhân, người lao động, các tầng lớp nhân dân và lợi ích của toàn dân tộc<sup>1</sup>. Trên cơ sở đó, Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII của Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định mục tiêu: “Hoàn thiện thể chế thúc đẩy phát triển kinh tế tư nhân, khuyến khích doanh nghiệp tư nhân đổi mới, nâng cao trình độ công nghệ, phát triển nguồn nhân lực, mở rộng thị trường, cải thiện thu nhập, điều kiện làm việc của người lao động và tham gia các hoạt động xã hội, bảo vệ môi trường, thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp”<sup>2</sup>, đồng thời “Xác lập các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động phù hợp với sự phát triển của thị trường, xây dựng mối quan hệ lao động hài hòa, ổn định, tiến bộ”<sup>3</sup>. Ngoài ra, Chỉ thị số 37-CT/TW ngày 03-9-2019 của Ban Bí thư về *tăng cường sự lãnh đạo, chỉ đạo xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ trong tình hình mới* đã nêu lên thực trạng nhiều chủ doanh nghiệp vi phạm pháp luật về lao động làm ảnh hưởng đến quyền lợi của người lao động; đối thoại, thương lượng tập thể giữa người lao động và người sử dụng lao động còn mang tính hình

thức, chưa thực chất; năng lực của một bộ phận công đoàn tại doanh nghiệp về thương lượng, đối thoại, bảo vệ quyền là lợi ích chính đáng của người lao động còn hạn chế. Từ đó, việc hoàn thiện hệ thống pháp luật về quan hệ lao động là một trong những giải pháp để nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước về quan hệ lao động.

Địa vị của người sử dụng lao động và người lao động trong quan hệ lao động là không như nhau nên trong quá trình thương lượng, đàm phán, giao kết các thỏa thuận, người lao động thường ở vị thế yếu hơn hay kém thuận lợi hơn so với người sử dụng lao động<sup>4</sup>. Thậm chí, khi người lao động đang trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động, khả năng thương lượng, đàm phán với người sử dụng lao động của họ còn có thể yếu hơn<sup>5</sup>. Qua đó, người sử dụng lao động có khả năng lạm dụng lợi thế đàm phán của mình để ràng buộc người lao động vào các thỏa thuận bất hợp lý, chẳng hạn, thỏa thuận cấm người lao động nữ mang thai trong thời gian đầu làm việc<sup>6</sup>, hay thỏa thuận cấm người lao động làm việc cho doanh nghiệp cạnh tranh sau khi chấm dứt hợp đồng lao động<sup>7</sup>. Vì vậy, bên cạnh quyền tự do giao kết các hợp đồng, thỏa thuận, pháp luật cần có các quy định giới hạn phạm vi thỏa thuận hoặc can thiệp để bảo vệ quyền lợi chính đáng của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động.

## **2. Quy định của pháp luật về thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động tại Việt Nam**

Đầu tiên, quan hệ thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động được điều chỉnh bởi pháp luật về lao động. *Bộ luật Lao động* năm 2019 dành riêng Chương 3 để quy định về hợp đồng lao động, mà bao gồm cả các thỏa thuận khác giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong đó, Điều 15 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phải được giao kết trên nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, trung thực, hợp tác và tự do nhưng không được trái quy định của pháp luật, đạo đức xã hội và thỏa ước lao động tập thể. Ngoài ra, thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động phải thỏa mãn các điều kiện theo quy định của *Bộ luật Lao động* năm 2019 về hình thức, nội dung thỏa thuận, quyền và nghĩa vụ của các bên.

Bên cạnh đó, quan hệ thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động còn được điều chỉnh bởi Bộ luật Dân sự năm 2015. Điều 4 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 đã khẳng định Bộ luật này là luật chung và quan hệ dân sự trong các lĩnh vực cụ thể có thể được điều chỉnh bởi luật khác nhưng không được trái với nguyên tắc cơ bản của Bộ luật này. Các nguyên tắc cơ bản được quy định tại Điều 3 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 như là bình đẳng; tự do, tự nguyện nhưng không vi phạm điều cấm của luật và không trái trái đạo đức xã hội; thiện chí, trung thực; tôn trọng lợi ích quốc gia, dân tộc, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác; tự chịu trách nhiệm về việc thực hiện hoặc không thực hiện nghĩa vụ dân sự. Trên cơ sở này, Điều 117 *Bộ luật Dân sự* năm 2015 cũng quy định một giao dịch dân sự có hiệu lực khi thỏa mãn các điều kiện: (1) có năng lực chủ thể phù hợp với giao dịch dân sự xác lập; (2) các chủ thể phải tham gia trên cơ sở tự nguyện; (3) mục đích và nội dung của giao dịch dân sự không vi phạm điều cấm của luật và không trái đạo đức xã hội; (4) thỏa mãn quy định về hình thức của giao dịch dân sự nếu pháp luật có quy định. Một nội dung khác cũng được quy định trong *Bộ luật Dân sự* năm 2015 mà có thể điều chỉnh các thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động là vấn đề hợp đồng theo mẫu. Trong

quan hệ lao động, người sử dụng lao động thường ở vị thế chủ động hơn trong việc soạn thảo, đề nghị giao kết các thỏa thuận với người lao động. Vì vậy, các thỏa thuận này có thể được xem là hợp đồng theo mẫu và chịu sự điều chỉnh của *Bộ luật Dân sự* năm 2015. Trong trường hợp này, *Bộ luật Dân sự* năm 2015 đã có những quy định theo hướng bảo vệ quyền lợi của bên có vị thế yếu hơn hay ở vị thế bị động hơn. Chẳng hạn, nếu hợp đồng theo mẫu có điều khoản không rõ ràng dẫn đến có thể giải thích theo nhiều hướng thì phải giải thích theo hướng bất lợi hơn cho bên đưa ra hợp đồng. Hay nếu hợp đồng theo mẫu quy định miễn trách nhiệm cho bên đưa ra hợp đồng, tăng trách nhiệm hoặc loại bỏ quyền lợi chính đáng của bên yếu thế hơn thì nội dung này có thể vô hiệu.

Ngoài ra, quan hệ thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động còn được xem xét dưới góc độ pháp luật về quyền con người. Về nguyên tắc, các bên có quyền tự do thỏa thuận về các nội dung nhưng không được trái chính sách công hay trật tự công cộng<sup>8</sup>. Đặc biệt, các thỏa thuận trong quan hệ lao động thường là hợp đồng theo mẫu do người sử dụng lao động soạn sẵn vì người lao động hầu như rất ít khả năng đàm phán được các nội dung của hợp đồng, cho nên người sử dụng lao động có xu hướng đưa vào hợp đồng hoặc thỏa thuận các nội dung có lợi cho mình và ảnh hưởng đến quyền của người lao động<sup>9</sup>. Trong trường hợp các thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động có nội dung xâm phạm quyền con người, quyền công dân của người lao động, chẳng hạn quyền bình đẳng trước pháp luật, quyền sống, quyền bất khả xâm phạm về thân thể, về danh dự, nhân phẩm, về đời tư... thì có thể bị vô hiệu. Tuy nhiên, quyền con người, quyền công dân không phải lúc nào cũng mang tính tuyệt đối mà có thể bị hạn chế bởi Nhà nước<sup>10</sup>. Nguyên tắc hạn chế quyền con người, quyền công dân được quy định tại Khoản 2, Điều 14, Hiến pháp năm 2013, cụ thể: “Quyền con người, quyền công dân chỉ có thể bị hạn chế theo quy định của luật trong trường hợp cần thiết vì lý do quốc phòng, an ninh quốc gia, trật tự, an toàn xã hội, đạo đức xã hội, sức khỏe của cộng đồng”. Cùng với đó, Khoản 4, Điều 15, Hiến pháp năm 2013 cũng

quy định về nguyên tắc thực hiện quyền như sau: “Việc thực hiện quyền con người, quyền công dân không được xâm phạm lợi ích quốc gia, dân tộc, quyền và lợi ích hợp pháp của người khác”.

### **3. Thực tiễn bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động tại Việt Nam**

Mặc dù pháp luật Việt Nam đã có những quy định về bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động, nhưng vẫn còn tồn tại một số bất cập sau:

*Thứ nhất*, pháp luật Việt Nam thừa nhận sự tự do thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động, nhưng không được trái với quy định của pháp luật, đạo đức xã hội và thỏa ước lao động tập thể. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể được đặt ra như một rào cản cho các thỏa thuận bất hợp lý giữa người sử dụng lao động và người lao động. Đồng thời, thỏa ước lao động tập thể là văn bản được ký kết giữa tập thể người lao động với người sử dụng lao động, chứ không phải thỏa thuận với từng người lao động riêng lẻ, nên có thể cải thiện, nâng cao được năng lực thương lượng, đàm phán của người lao động với người sử dụng lao động. Tuy nhiên, số lượng người lao động được bao phủ bởi thỏa ước lao động tập thể ở Việt Nam vẫn còn thấp. Theo số liệu năm 2018, chỉ có khoảng 64,4% các doanh nghiệp ở khu vực tư có tổ chức công đoàn cơ sở ký thỏa ước lao động tập thể và tỉ lệ người lao động được bao phủ bởi thỏa ước lao động tập thể chỉ chiếm 10,7%<sup>11</sup>. Trong số các bản thỏa ước lao động tập thể được ký kết, số thỏa ước lao động tập thể tuân thủ đúng quy trình thương lượng, đảm bảo sự tham gia thực chất của người lao động và có nhiều nội dung có lợi cho người lao động chỉ chiếm khoảng 11%<sup>12</sup>. Các nguyên nhân cho thực trạng này có thể kể đến như sau: (1) một bộ phận người lao động chưa ý thức đúng về vai trò của thỏa ước lao động tập thể, cũng như chưa tích cực tham gia vào quá trình thương lượng tập thể; (2) một bộ phận người sử dụng lao động phân biệt đối xử, can thiệp, thao túng và thiếu thiện chí trong thương lượng tập thể; (3) vai trò của công đoàn cơ sở chưa được phát huy.

*Thứ hai*, pháp luật về thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động vẫn còn chưa chặt

chẽ trong một số trường hợp. Chẳng hạn, Khoản 2 Điều 21 *Bộ luật Lao động* năm 2019 quy định cho phép người sử dụng lao động được thỏa thuận với người lao động làm việc liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh của doanh nghiệp các vấn đề liên quan đến bảo vệ bí mật kinh doanh. Tuy nhiên, pháp luật vẫn chưa quy định rõ ràng người sử dụng lao động có thể ký thỏa thuận buộc người lao động không được làm việc cho đối thủ cạnh tranh hoặc tự thành lập doanh nghiệp để cạnh tranh với người sử dụng lao động cũ sau khi nghỉ việc không. Ngoài ra, pháp luật cũng chưa quy định rõ giới hạn cho các thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh giữa người sử dụng lao động và người lao động, chẳng hạn giới hạn về thời hạn, về không gian địa lý, hay nghĩa vụ chi trả một khoản tiền bù đắp những khó khăn mà người lao động gặp phải khi thực hiện nghĩa vụ bảo vệ bí mật kinh doanh.

*Thứ ba*, thực tế cho thấy một số doanh nghiệp vẫn cố ý giao kết các thỏa thuận bất hợp lý với người lao động dù biết rằng thỏa thuận đó sẽ bị vô hiệu khi các tranh chấp có liên quan được giải quyết tại tòa án hoặc các cơ quan có thẩm quyền. Chẳng hạn, một thỏa thuận buộc người lao động nữ không được mang thai trong thời gian đầu làm việc là trái với quy định của pháp luật nên không phát sinh hiệu lực. Tuy nhiên, một bộ phận người lao động thiếu hiểu biết về pháp luật nên vẫn tự nguyện thực hiện các thỏa thuận bất hợp lý dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của mình bị xâm phạm. Một nghiên cứu về tâm lý của các học giả Hoa Kỳ đã chỉ ra rằng người lao động sẽ có xu hướng tuân thủ các nghĩa vụ đã cam kết và cho rằng các thỏa thuận có hiệu lực thi hành ngay cả khi chúng vô hiệu rõ ràng<sup>13</sup>. Hiện nay, Nghị định số 12/2022/NĐ-CP ngày 17-01-2022 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (gọi tắt là “Nghị định 12”) không có quy định xử phạt vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp giao kết thỏa thuận có nội dung bất hợp lý với người lao động. Vì vậy, vẫn chưa đảm bảo tính răn đe để doanh nghiệp chủ động không đưa các nội dung bất hợp lý vào các thỏa thuận với người lao động.

#### 4. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động tại Việt Nam

Trên cơ sở các tồn tại, bất cập về bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động, xin đề xuất một số kiến nghị hoàn thiện hệ thống pháp luật để nâng cao hiệu quả bảo vệ quyền lợi của người lao động khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động. Cụ thể:

*Thứ nhất*, cần hoàn thiện các quy định về thương lượng tập thể theo hướng thực chất, để triển khai trên thực tế, nâng cao vai trò của người lao động, tổ chức đại diện người lao động trong quá trình thương lượng. Ngoài ra, cần tập trung xây dựng và ký kết các thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc nhóm doanh nghiệp để tạo ra các chuẩn mực lao động chung trong các lĩnh vực cụ thể.

*Thứ hai*, pháp luật cần quy định rõ hơn về giới hạn của thỏa thuận giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một số trường hợp nhất định, chẳng hạn như trường hợp thỏa thuận bảo vệ bí mật kinh doanh. Theo đó, các giới hạn phải đảm bảo vừa đảm bảo quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp, nhưng cũng vừa đảm bảo quyền lợi cho người lao động. Nói cách khác, các thỏa thuận có nội dung bất lợi cho người lao động chỉ được chấp nhận trong trường hợp nó là cần thiết để bảo vệ quyền lợi chính đáng của doanh nghiệp, không gây ra những khó khăn quá mức cho bản thân người lao động và không gây ra những tác động tiêu cực cho cộng đồng.

*Thứ ba*, pháp luật cần bổ sung các biện pháp xử lý vi phạm hành chính đối với doanh nghiệp giao kết các thỏa thuận có nội dung bất hợp lý với người lao động. Cụ thể, cần bổ sung thêm các quy định vào Nghị định 12 để xác định trách nhiệm của các doanh nghiệp có ý ràng buộc người lao động vào các thỏa thuận bất hợp lý. Đồng thời, mức phạt vi phạm hành chính đối với các hành vi của doanh nghiệp xâm phạm đến quyền lợi chính đáng của người lao động cần được nghiên cứu, sửa đổi theo hướng tăng mức phạt để đảm bảo phù hợp với thực tiễn tình hình kinh tế - xã hội, cũng như tăng tính răn đe đối với doanh nghiệp.

*Thứ tư*, cần tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện người lao động, tổ chức trợ giúp pháp lý và

các tổ chức xã hội khác để kịp thời tư vấn, hỗ trợ người lao động khi tham gia vào các thỏa thuận bất hợp lý với người sử dụng lao động. Đồng thời, cần tăng cường các hoạt động tuyên truyền, phổ biến pháp luật cho người lao động để nâng cao trình độ, nhận thức, kiến thức pháp luật để người lao động tự bảo vệ quyền lợi của mình khi giao kết các thỏa thuận với người sử dụng lao động.

1. Trần Thái Dương: *Vai trò, trách nhiệm của Đảng và Nhà nước trong cơ chế thể chế hóa ở Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 3+4/2010 (164+165), kỳ 1+2, tr. 23 - 30.

2, 3. Đảng Cộng sản Việt Nam: *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, Nxb CTQG - ST, H, 2021, t. 1, tr. 134, 149.

4. Trần Hoàng Hải và Nguyễn Thị Hoa Tâm: *Một số ý kiến nhằm hoàn thiện các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động*, Tạp chí Khoa học Pháp lý Việt Nam, số 02/2012(69), tr. 43 - 48.

5. Michael J. Garrison và John T. Wendt: *Employee Non-competes and Consideration: A Proposed Good Faith Standard for the "Afterthought" Agreement*, Kansas Law Review, số 64 (2)/2015, tr. 409 - 465.

6. Phạm Thanh Hữu: *Cam kết với công ty không mang thai, nay lỡ có bầu thì phải làm sao?*, <https://phunu.vietnam.vn/cam-ket-voi-cong-ty-khong-mang-thai-nay-lo-co-bau-thi-phai-lam-sao-20230330194315798.htm>, 2023.

7. Phạm Văn Thanh: *Thỏa thuận không làm việc cho đối thủ cạnh tranh có phù hợp với quy định của pháp luật?*, <https://cadn.com.vn/thoa-thuan-khong-lam-viec-cho-doi-thu-cananh-tranh-co-phu-hop-voi-quy-dinh-cua-phap-luat-post253114.html>, 2021.

8. Ngô Huy Cương: *Tự do ý chí và sự tiếp cận tự do ý chí trong pháp luật Việt Nam hiện nay*, Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 2/2018(115), tr. 12 - 15.

9. Trần Thị Nguyệt: *Hoàn thiện Điều 683 Bộ luật Dân sự 2015 trong bối cảnh Việt Nam chưa có luật tư pháp quốc tế*, Tạp chí Pháp luật và Thực tiễn, số 41/2019, tr. 64 - 74.

10. Aharon Barak: *Proportionality: Constitutional Rights and Their Limitations*, Nxb Cambridge University Press, Cambridge, 2012, tr. 102.

11, 12. Tổ chức Lao động Quốc tế: *Báo cáo Quan hệ lao động 2019: Hướng tới thương lượng tập thể thực chất*, [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms\\_831337.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---asia/---ro-bangkok/---ilo-hanoi/documents/publication/wcms_831337.pdf), 2021.

13. Meirav Furth-Matzkin và Roseanna Sommers: *Consumer Psychology and the Problem of Fine-Print Fraud*, Stanford Law Review, số 72(3)/2020, tr. 503 - 560.