

NHỮNG TÁC ĐỘNG CỦA QUY ĐỊNH MỚI VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG

DƯƠNG THỊ THU HẰNG*

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, chế định Hợp đồng lao động (HĐLĐ) là một chế định quan trọng của Bộ luật Lao động (BLLĐ), là cơ sở để giải quyết chế độ liên quan đến người lao động cũng như các tranh chấp giữa người lao động và người sử dụng lao động. BLLĐ năm 2019 được thông qua và có hiệu lực thi hành đã đánh dấu bước phát triển vượt bậc trong việc đưa pháp luật lao động nước ta từng bước tiếp cận hơn với hệ thống tiêu chuẩn quốc tế, dung hòa một cách cơ bản quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động, giải quyết được phần nào những bất cập, vướng mắc trong mối quan hệ lao động mà pháp luật lao động hiện tại chưa làm được, qua đó góp phần xây dựng nền móng pháp lý vững chắc để thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội trong tương lai.

Từ khóa: Hợp đồng lao động, quan hệ lao động, người lao động, người sử dụng lao động.

Ngày nhận bài: 11/9/2021; Biên tập xong: 08/10/2021; Duyệt đăng: 15/10/2021

In the current market economy, the Labor contract is an important regulation of the Labor Code, which is the foundation for settling the regime related to employees and disputes between employees and employers. Since the 2019 Labor Code was passed and came into effect, it has marked a remarkable development in bringing our labor law closer to the international standards, basically harmonizing the interests of employees and employers, partially solving obstacles in the labor relationship. It also contributes to building a solid legal foundation to promote socio-economic development in the future.

Keywords: Labor Contract, labor relations, employees, employers.

Kể từ khi BLLĐ năm 2019 có hiệu lực (01/01/2021), các nội dung về HĐLĐ được xây dựng theo hướng đảm bảo hơn sự tự do giao kết HĐLĐ, tôn trọng các nguyên tắc giao kết của hợp đồng trong kinh tế thị trường, phòng tránh lao động cưỡng bức và tạo hành lang thuận lợi hơn trong việc thực hiện HĐLĐ. Những quy định mới này khi được thi hành trên thực tiễn sẽ có những tác động nhất định đến quan hệ lao động, qua đó giúp cho Người lao động (NLD) và Người sử dụng lao động (NSDLĐ) sẽ có những hành vi phù hợp hơn, góp phần xây dựng một quan hệ lao động hài hòa, ổn định.

1. Một số tác động cụ thể của quy định mới về hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Thứ nhất, một số tác động của điểm mới về giao kết hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Một là, quy định tăng tính nhận diện về hợp đồng lao động

Theo Điều 13 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp các bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ. Với quy định này, dù NSDLĐ đang giao

* *Thạc sĩ, Ngân hàng Nông nghiệp và Phát triển Nông thôn Việt Nam*

kết không đúng loại hợp đồng mà cứ xác định được đủ ba yếu tố nêu trên thì quan hệ giữa NSDLĐ và NLD vẫn là quan hệ lao động. Khi đó, NSDLĐ buộc phải ký HĐLĐ và thực hiện đầy đủ các chính sách về tiền lương, bảo hiểm và đảm bảo an toàn vệ sinh lao động cho NLD. Như vậy sẽ khắc phục được tình trạng NSDLĐ ký các dạng hợp đồng có bản chất là HĐLĐ nhưng với một tên gọi khác ví dụ như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, thuê khoán,... để trốn tránh nghĩa vụ của mình, trong khi NLD lại không hiểu rõ về chế độ bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế nên không đấu tranh đòi quyền lợi cho mình.

So với BLLĐ năm 2012, quy định này là điểm tiến bộ lớn trong việc bảo vệ NLD, góp phần xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định. Tuy nhiên, về phía NSDLĐ, khi NSDLĐ ký đồng bộ HĐLĐ đối với tất cả NLD trong doanh nghiệp thì doanh nghiệp sẽ áp lực lớn đối với khoản chi đóng bảo hiểm xã hội, giải quyết chế độ cho NLD, công tác quản lý nhân sự sẽ khó khăn hơn và chi phí của doanh nghiệp sẽ tăng lên (đặc biệt đối với doanh nghiệp vừa và nhỏ, chủ yếu sử dụng lao động mang tính mùa vụ, NLD thay đổi liên tục). Quy định này sẽ đòi hỏi sự chuyên nghiệp và trách nhiệm của NSDLĐ với NLD.

Hai là, bổ sung thêm hình thức thông điệp dữ liệu điện tử

Điều 14 BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm phương thức giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu điện tử. Việc bổ sung thêm hình thức giao kết này tạo điều kiện thuận lợi cho NLD và NSDLĐ, đáp ứng được đòi hỏi của thực tiễn. NLD và NSDLĐ có thể linh hoạt hơn khi thực hiện giao kết HĐLĐ tiết kiệm thời gian, chi phí di chuyển. Hơn thế nữa, hình thức này giúp NSDLĐ và NLD đơn giản hóa giấy tờ, có thể dễ dàng tiếp cận, trao đổi, thỏa thuận để đưa ra sự thống nhất mà không lo yếu tố địa lý chi phối.

Tuy nhiên, để áp dụng được hình thức giao kết này, NSDLĐ và NLD cần có sự chuẩn bị kỹ về mặt công nghệ và thiết bị vì hình thức giao kết này phụ thuộc vào máy móc, chương trình phần mềm. Như vậy, NSDLĐ và NLD cần có hiểu biết, làm chủ được những thiết bị, phần mềm này. Có thể, đây sẽ là sự cải cách lớn về nhận thức của NLD trong thời đại công nghệ 4.0. Để không bị đào thải khỏi thị trường lao động, NLD sẽ phải chủ động nâng cao kiến thức, kỹ năng của bản thân để tăng sức cạnh tranh. Bên cạnh đó, một rủi ro lớn đặt ra cho các chủ thể khi giao kết HĐLĐ dưới hình thức thông điệp dữ liệu điện tử đó là tính bảo mật không cao, có thể xảy ra trường hợp bị “đánh cắp” thông tin. Đây là một lưu ý lớn cho các chủ thể cần nhắc khi lựa chọn hình thức này để giao kết HĐLĐ.

Ba là, bổ sung thêm hành vi cấm người sử dụng lao động ép người lao động thực hiện hợp đồng lao động để trả khoản nợ người lao động đã vay người sử dụng lao động

Một trong những nguyên tắc giao kết HĐLĐ là tự nguyện, bình đẳng, thiện chí và trung thực. Điều 17 BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm hành vi NSDLĐ không được buộc NLD thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho mình khi giao kết HĐLĐ đã giúp NLD không bị tác động bởi bất kỳ yếu tố nào khi giao kết HĐLĐ, việc ký kết HĐLĐ hoàn toàn là xuất phát từ sự tự nguyện của họ, khắc phục được việc NSDLĐ lợi dụng đòi nợ để “bóc lột” sức lao động của NLD.

Bốn là, quy định bỏ loại hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng

Theo quy định tại Điều 20 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ được giao kết bằng một trong các loại: HĐLĐ không xác định thời hạn và HĐLĐ xác định thời hạn (dưới 36 tháng). Như vậy, mọi quan hệ lao động với công việc dưới 36 tháng đều được ký HĐLĐ xác định thời hạn, kể cả những công việc chỉ

thực hiện trong một hay vài tháng.

Quy định này sẽ có tác động tích cực đối với NSDLĐ, doanh nghiệp trong một số thời điểm nhất định như vào mùa cao điểm hoặc tăng đột biến số lượng đơn đặt hàng dẫn đến nhu cầu sử dụng lao động tăng cao. Khi đó, sử dụng lao động thời vụ sẽ là lựa chọn hữu hiệu giúp doanh nghiệp đáp ứng được nguồn nhân lực ngắn hạn, đảm bảo hoạt động sản xuất kinh doanh mà vẫn giúp doanh nghiệp tiết kiệm chi phí như bảo hiểm, trợ cấp, phụ cấp, tiền lương... Ưu điểm này trước đây chỉ dành cho những doanh nghiệp làm việc theo mùa vụ thì nay với quy định mới trong BLLĐ năm 2019, bất cứ doanh nghiệp nào cũng có thể ký HĐLĐ dưới 12 tháng mà không cần phải chứng minh tính chất của công việc không thường xuyên, không ổn định trong vòng 12 tháng.

Đối với NLĐ, nếu như theo BLLĐ năm 2012, khi hợp đồng hết hạn, hai bên không ký kết HĐLĐ mới mà NLĐ vẫn tiếp tục làm việc trong 30 ngày thì hợp đồng thời vụ trước đây chuyển thành hợp đồng xác định thời hạn 24 tháng. Trong khi đó, theo quy định của BLLĐ năm 2019, hợp đồng xác định thời hạn sẽ chuyển thành hợp đồng không xác định thời hạn. Như vậy, việc làm và quyền lợi của NLĐ sẽ được đảm bảo hơn.

Năm là, quy định không được gia hạn hợp đồng lao động bằng phụ lục hợp đồng lao động

Điều 22 BLLĐ năm 2019 quy định các bên chủ thể của HĐLĐ không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ. Quy định này được ban hành theo hướng bảo vệ hơn cho NLĐ, thúc đẩy các bên hướng đến giao kết HĐLĐ không xác định thời hạn sớm hơn, NLĐ sẽ được bảo đảm việc làm. Tuy nhiên, việc tối đa lợi ích cho NLĐ sẽ có những ảnh hưởng đến lợi ích của các doanh nghiệp. Nếu như theo BLLĐ năm 2012, doanh nghiệp có thể thỏa thuận đến 04 lần kéo dài thời gian làm việc của NLĐ

gồm 02 lần ký HĐLĐ và gia hạn bằng phụ lục với mỗi hợp đồng. Theo đó, trong một khoảng thời gian dài, doanh nghiệp không lo đến vấn đề phải tìm kiếm nguồn lao động thay thế mà vẫn tiết kiệm được tối đa chi phí. Tuy nhiên, theo quy định mới của BLLĐ năm 2019 về việc không được gia hạn HĐLĐ, doanh nghiệp sẽ gặp áp lực lớn vì lượng NLĐ sẽ tăng theo thâm niên mà điều khoản chấm dứt HĐLĐ lại rất khó khăn, nhất là đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động phổ thông, lao động có tính chất mùa vụ.

Sáu là, cho phép các bên có thể lựa chọn linh hoạt hơn khi thử việc

BLLĐ năm 2019 quy định cho phép các bên có thể lựa chọn linh hoạt hơn khi thử việc. Các bên có thể thỏa thuận nội dung thử việc trong HĐLĐ hoặc ký hợp đồng thử việc riêng và đều có quyền hủy bỏ hợp đồng thử việc hoặc HĐLĐ đã giao kết mà không cần báo trước và không phải bồi thường. Quy định này đảm bảo sự tự do lựa chọn của các bên. Trong thời gian thử việc, nếu NLĐ thấy công việc không phù hợp, chưa đáp ứng được nhu cầu cá nhân thì có thể tự do lựa chọn công việc khác; NSDLĐ nếu thấy NLĐ làm việc không hiệu quả có thể tìm lao động khác phù hợp hơn bất cứ lúc nào, tránh lãng phí thời gian, công sức, chi phí đào tạo vì đây mới chỉ là giai đoạn thử việc.

BLLĐ năm 2019 bổ sung quy định thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp. Trước đây thời gian thử việc tối đa là 60 ngày đối với công việc có chức danh, nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên. Có thể thấy, đây là quy định mang đến lợi ích lớn và hạn chế rủi ro cho doanh nghiệp, tạo điều kiện thuận lợi để doanh nghiệp có thể xem xét, đánh giá năng lực của người thử việc tại vị trí quản lý một cách kỹ lưỡng, cắt giảm chi phí trả lương thường và các phúc lợi khác trong thời gian thử việc. Tuy nhiên,

đối với NLD thì đây lại là một quy định gây bất lợi. Vì khi tuyển dụng vị trí quản lý doanh nghiệp, các doanh nghiệp đã đưa ra những tiêu chí tuyển dụng rất cao, nổi bật là tuyển chọn dựa trên tiêu chí kinh nghiệm quản lý. Nếu một người đã có kinh nghiệm quản lý nhưng mỗi lần tuyển dụng các doanh nghiệp khác nhau lại thử việc 180 ngày thì sẽ gây bất lợi cho họ, trong khi bên ứng tuyển thường có vị thế thấp hơn bên tuyển dụng trong việc thỏa thuận thời gian thử việc.

Thứ hai, một số tác động của điểm mới về thực hiện hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Điều 30 và Điều 31 BLLĐ năm 2019 phần nào “gỡ rối” cho doanh nghiệp khi giải quyết chế độ cho NLD trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, theo đó NLD không được hưởng lương và quyền, lợi ích đã giao kết trong HĐLĐ trừ khi có sự thỏa thuận hoặc pháp luật có quy định khác. BLLĐ năm 2019 cũng chỉ đặt ra nghĩa vụ của NSDLĐ nhận lại NLD hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ khi HĐLĐ còn hiệu lực.

Đối với NLD, việc bổ sung thêm trường hợp được tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là một lợi thế cho NLD, họ được “bảo lưu” việc làm khi không thể tiếp tục thực hiện công việc trong một khoảng thời gian nhất định. Ví dụ như trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ khi NLD thực hiện nghĩa vụ dân quân tự vệ. Việc tham gia dân quân tự vệ là nghĩa vụ của mỗi công dân; vì vậy, BLLĐ năm 2019 bổ sung trường hợp này làm căn cứ tạm hoãn thực hiện HĐLĐ giúp NLD yên tâm thực hiện nghĩa vụ với đất nước.

Thứ ba, một số tác động của điểm mới về chấm dứt hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Một là, quy định bổ sung thêm 04 trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động và bỏ trường

hợp chấm dứt hợp đồng lao động khi người lao động đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu trong căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Việc quy định bổ sung thêm 04 trường hợp chấm dứt HĐLĐ tại Điều 34 BLLĐ năm 2019 đã giúp giải quyết nhiều trường hợp vướng mắc hiện nay do không có căn cứ pháp luật để chấm dứt HĐLĐ, giải quyết quyền lợi cho các bên liên quan. Ví dụ, trường hợp NLD 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 thì bản thân NLD không thể thực hiện được nghĩa vụ, trách nhiệm của mình trong quan hệ lao động nữa, NSDLĐ có thể dựa trên căn cứ này để làm thủ tục giải quyết triệt để quyền lợi, nghĩa vụ của NLD mà không để tình trạng HĐLĐ bị “treo”, bỏ ngỏ, không có hướng giải quyết nữa.

BLLĐ năm 2019 bỏ trường hợp chấm dứt HĐLĐ khi NLD đủ điều kiện về thời gian đóng bảo hiểm xã hội và tuổi hưởng lương hưu mà cho phép các bên “thỏa thuận” trong trường hợp này đã giúp cho NLD cao tuổi và NSDLĐ linh hoạt hơn, đáp ứng được nguyên tắc tự do thỏa thuận của các bên khi giao kết HĐLĐ và đảm bảo được quy luật cung cầu của thị trường lao động. Do vậy, nếu NLD cao tuổi vẫn đủ sức khỏe và muốn làm việc còn doanh nghiệp vẫn có nhu cầu thuê họ thì hai bên hoàn toàn có thể thỏa thuận giao kết HĐLĐ.

Hai là, tác động khi bổ sung quy định về việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động tăng thêm thời gian giải quyết và trách nhiệm của hai bên chủ thể khi chấm dứt hợp đồng lao động

BLLĐ năm 2019 bổ sung quy định về thông báo chấm dứt HĐLĐ đã giúp hoàn thiện các văn bản pháp lý về HĐLĐ. HĐLĐ chính là sự khởi đầu cho một

quan hệ lao động thì thông báo chấm dứt HĐLĐ được coi là một trong những văn bản thể hiện sự chấm dứt của quan hệ lao động này. Tuy nhiên trong thực tiễn, nhiều trường hợp NLĐ xin thôi việc, sau đó NSDLĐ đồng ý với mong muốn của NLĐ và ban hành “Quyết định” chấm dứt HĐLĐ nhưng một thời gian sau NLĐ kiện ngược lại với lý do Công ty đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật mà lúc này Công ty lại không có căn cứ chứng minh NLĐ đã xin nghỉ việc. Vì vậy, quy định mới này của BLLĐ năm 2019 đã thể hiện rõ ràng hơn về hình thức thể hiện của văn bản chấm dứt HĐLĐ dưới dạng “Thông báo”. NSDLĐ sẽ tránh được những tranh chấp phát sinh không đáng có sau này.

Điều 48 BLLĐ năm 2019 quy định tăng thời gian lên 14 ngày làm việc để NLĐ và NSDLĐ thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi mỗi bên trừ một số trường hợp có thể tối đa 30 ngày. Quy định tăng thêm thời gian giải quyết khi chấm dứt HĐLĐ này giúp NLĐ và NSDLĐ không bị cật rập, nhất là trong trường hợp phải giải quyết quyền lợi khi chấm dứt HĐLĐ với nhiều NLĐ cùng một lúc.

Theo BLLĐ năm 2019, NLĐ được quyền yêu cầu NSDLĐ cung cấp bản sao các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc của mình khi chấm dứt HĐLĐ, những giấy tờ này có thể giúp chứng minh quá trình NLĐ đã làm việc tại doanh nghiệp trước đó và giúp doanh nghiệp tuyển dụng đánh giá được kinh nghiệm, kỹ năng làm việc của NLĐ. Nhưng đối với NSDLĐ, họ phải thực hiện thêm một nghĩa vụ và tốn thêm chi phí sao gửi tài liệu. Tuy nhiên, hiện tại chưa có quy định hướng dẫn cụ thể thế nào là “các tài liệu liên quan đến quá trình làm việc” quy định tại Điều 48 BLLĐ năm 2019, điều đó làm cho cả NSDLĐ và NLĐ gặp khó khăn trong việc thực hiện.

Ba là, quy định mở rộng quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động

Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định: NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng phải báo trước cho NSDLĐ theo đúng quy định.

Điều này có những tác động tích cực đến cả NLĐ và NSDLĐ. Về phía NLĐ, họ được đảm bảo quyền lựa chọn việc làm tốt hơn và phòng chống cưỡng bức lao động bất cứ khi nào NLĐ cảm thấy không hài lòng với việc làm hiện tại hoặc tìm kiếm được việc làm phù hợp hơn, có mức thu nhập cao hơn thì họ sẽ thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần có lý do. NLĐ chỉ cần báo trước một thời hạn nhất định để doanh nghiệp chủ động tìm kiếm, sắp xếp nhân sự thay thế. Đối với NSDLĐ, khi NLĐ không muốn gắn bó với mình nữa, việc níu giữ hay cản trở họ tìm công việc mới đều sẽ làm cho hiệu quả công việc không cao, gây ảnh hưởng trực tiếp đến tình hình sản xuất, kinh doanh của doanh nghiệp. Vì vậy, nhanh chóng chấm dứt quan hệ lao động với NLĐ và tìm kiếm lao động thay thế sẽ là phương án tối ưu.

Ngoài việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do, một điều đặc biệt khác ở BLLĐ năm 2019 là cho phép NLĐ trong một số trường hợp được nghỉ việc mà không cần lý do và cũng không cần báo trước. BLLĐ năm 2019 đặt ra quy định này như một lời “cảnh báo” đến NSDLĐ rằng NSDLĐ không được để diễn ra tình trạng cưỡng bức lao động, quấy rối tình dục tại nơi làm việc,... phải nghiêm túc thực hiện theo đúng thỏa thuận trong HĐLĐ vì nếu để xảy ra các trường hợp trên, họ sẽ phải đối mặt với nguy cơ thiếu nguồn nhân lực, không kịp tìm lao động thay thế gây gián đoạn hoạt động sản xuất, kinh doanh khi NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Quy định này đảm bảo nhu cầu chính đáng của

NLĐ và có tác động đến tâm lý của NLĐ để đấu tranh lại những bất công, sai phạm trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nhất là đối với trường hợp NLĐ bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc. Trong trường hợp này, NLĐ không phải cố gắng làm việc chờ đủ thời gian thông báo trước với một tâm lý sợ hãi mà có thể nghỉ việc ngay để tự bảo vệ bản thân.

Bốn là, quy định linh hoạt hơn về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động

Điều 36 BLLĐ năm 2019 quy định 07 trường hợp NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ (tăng thêm 03 trường hợp so với BLLĐ năm 2012). Trong đó, 02 trường hợp không phải báo trước là: NLĐ không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn luật định trong trường hợp tạm hoãn HĐLĐ; NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; những trường hợp còn lại NSDLĐ phải đáp ứng điều kiện về thời gian thông báo trước tùy thuộc vào loại HĐLĐ giao kết. Quy định này được xây dựng có lợi hơn cho NSDLĐ. NSDLĐ có thể dễ dàng cho NLĐ nghỉ việc khi NLĐ tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên mà không phải áp dụng hình thức kỷ luật sa thải với trình tự, thủ tục phức tạp như hiện nay. Ngoài ra, quy định này sẽ tác động giảm thiểu tình trạng NLĐ cung cấp thông tin không trung thực khi giao kết HĐLĐ như sử dụng văn bằng, chứng chỉ giả, cung cấp thông tin không chính xác về kinh nghiệm làm việc,... nếu NSDLĐ phát hiện tình trạng này, NLĐ sẽ phải đối mặt với nguy cơ bị mất việc làm.

Năm là, quy định về nghĩa vụ NSDLĐ phải thông báo cho NLĐ trước 30 ngày nếu cho NLĐ nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế

BLLĐ năm 2019 quy định NSDLĐ phải thông báo trước 30 ngày tới NLĐ

khi thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế mà phải cho NLĐ thôi việc. Quy định mới này đòi hỏi NSDLĐ phải có trách nhiệm trong quan hệ lao động, đảm bảo quyền lợi cho NLĐ để NLĐ có thời gian sắp xếp việc làm mới, tránh tình trạng NLĐ không biết bị mất việc làm nên không chuẩn bị, gây ảnh hưởng đến cuộc sống của bản thân họ và gia đình. Ngoài ra, khi cả hai chủ thể cùng thiết lập một quan hệ lao động, tức là họ đã tự nguyện ràng buộc mình với những trách nhiệm, nghĩa vụ cụ thể với bên còn lại. Vì vậy, khi không thể tiếp tục mối quan hệ đó thì cũng cần thể hiện tinh thần thiện chí với đối phương để tạo nên ấn tượng tốt đẹp và rất có thể trong tương lai hai bên sẽ còn “hợp tác”.

Sáu là, bổ sung nghĩa vụ của NSDLĐ trong trường hợp NSDLĐ bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp

Song song với nghĩa vụ khi sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã; BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm nghĩa vụ xây dựng phương án sử dụng lao động khi bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp của NSDLĐ tại Điều 45. Quy định mới này nhằm tăng thêm trách nhiệm của NSDLĐ trong việc xây dựng một quan hệ lao động hài hòa, ổn định, theo đó họ phải cân nhắc việc sử dụng, đào tạo lại lao động mà không được đồng loạt cho NLĐ nghỉ việc. NSDLĐ hiện tại và NSDLĐ kế tiếp đều có trách nhiệm thực hiện phương án sử dụng lao động đã được thông qua. Đồng thời, quy định mới này đảm bảo quyền lợi cho NLĐ. Khi NSDLĐ bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp thì NLĐ thông qua tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở sẽ có ý kiến xây dựng phương án sử dụng lao động và họ sẽ được nhận trợ cấp mất việc nếu bị thôi việc.

Bảy là, bổ sung quy định mới về phương án sử dụng lao động

Theo BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có thể cho nhiều NLĐ nghỉ việc vì lý do thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, sáp nhập, chia, tách, hợp nhất hoặc chuyển quyền sở hữu hoặc chuyển quyền sử dụng tài sản. Nếu như BLLĐ năm 2012 không yêu cầu NSDLĐ phải công khai phương án sử dụng lao động cho NLĐ thì BLLĐ năm 2019 quy định sau khi trao đổi ý kiến với tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở về phương án sử dụng lao động, NSDLĐ phải thông báo công khai cho NLĐ biết về phương án sử dụng lao động trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày được thông qua.

Quy định mới này có thể gây ảnh hưởng cho NSDLĐ bởi phương án sử dụng lao động bao gồm những thông tin về gói thanh toán và nguồn tài chính để giải quyết HĐLĐ cho NLĐ. Tình hình và sự phân bổ tài chính của doanh nghiệp mỗi năm một khác, phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố khách quan nên quỹ dùng cho việc thanh toán chế độ của NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ cho mỗi năm là không giống nhau. Vì vậy, nếu thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ hoặc vì lý do kinh tế,... xảy ra liên tiếp năm này sang năm khác sẽ có thể xảy ra trường hợp NLĐ biết gói thanh toán của mình không bằng những năm trước, họ sẽ đòi hỏi, gây khó khăn cho doanh nghiệp trong việc thanh toán các khoản lợi ích khi chấm dứt HĐLĐ. Nhưng đứng trên lập trường của NLĐ thì khi họ được biết về phương án sử dụng mà doanh nghiệp xây dựng, NLĐ sẽ nắm được tình hình nhân sự của công ty, nắm được quyền và nghĩa vụ của mình khi doanh nghiệp thực hiện phương án sử dụng lao động, đảm bảo một quan hệ lao động công bằng.

Tám là, bổ sung trường hợp hợp đồng lao động vô hiệu

BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc trong giao kết hợp đồng. Quy định này sẽ có những tác động tích cực đến việc thiết lập một quan hệ lao động hài hòa, bền vững, đảm bảo NLĐ và NSDLĐ sẽ phải nghiêm túc thực hiện đúng các nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, hợp tác, thiện chí và trung thực” khi giao kết HĐLĐ.

Thứ tư, một số tác động của điểm mới về thanh tra và xử lý vi phạm hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Theo Điều 216 BLLĐ năm 2019, thanh tra lao động được thanh tra đột xuất mà không cần báo trước theo quyết định của người có thẩm quyền trong trường hợp khẩn cấp có nguy cơ đe dọa an toàn tính mạng, sức khỏe, danh dự, nhân phẩm của NLĐ tại nơi làm việc. Quy định mới này tạo cơ sở pháp lý để thanh tra lao động ngăn chặn và xử lý những hành vi cưỡng bức lao động một cách nhanh chóng, kịp thời, giúp NLĐ yên tâm làm việc trong môi trường lao động lành mạnh, khắc phục tình trạng NSDLĐ che giấu sai phạm khi được báo trước như hiện nay. Đồng thời, quy định này sẽ khuyến khích NLĐ khiếu nại, tố cáo khi phát hiện những sai phạm của NSDLĐ, tăng niềm tin của họ vào cơ quan nhà nước. Về phía NSDLĐ, họ sẽ phải cân nhắc và có những hành vi ứng xử phù hợp để thiết lập, duy trì quan hệ lao động hài hòa, tránh để sai phạm xảy ra.

Thứ năm, một số tác động của điểm mới về giải quyết tranh chấp liên quan đến hợp đồng lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019 đến quan hệ lao động

Xuyên suốt quá trình giao kết, thực hiện, chấm dứt HĐLĐ, các nhà làm luật luôn xây dựng quy định nhằm đảm bảo quyền tự do của các bên chủ thể. BLLĐ năm 2019 cũng đã bảo vệ quyền tự do này khi quy định linh hoạt hơn về quyền lựa chọn

cơ chế giải quyết tranh chấp lao động bằng việc trao thêm thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cho Hội đồng trọng tài lao động. Sau khi tiến hành thủ tục hòa giải, các bên có thể tiến hành lựa chọn giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Hội đồng trọng tài lao động hoặc Tòa án nhân dân sao cho phù hợp, thuận lợi nhất với trường hợp tranh chấp của mình. Không chỉ vậy, thời hiệu yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cũng được quy định linh hoạt hơn cho các bên khi không tính thời gian có sự kiện bất khả kháng, trở ngại khách quan hoặc lý do khác khiến họ không thể yêu cầu giải quyết.

Ngoài ra, việc bổ sung thẩm quyền giải quyết tranh chấp lao động cá nhân cho Hội đồng trọng tài lao động sẽ giảm bớt gánh nặng cho hệ thống của Tòa án. Hiện nay, đối với tranh chấp lao động cá nhân, nếu hòa giải không thành, hòa giải thành nhưng các bên không thực hiện hoặc hết thời hạn hòa giải thì các bên chỉ có thể yêu cầu Tòa án giải quyết khiến cho hệ thống Tòa án quá tải. Đồng thời, giải quyết tranh chấp lao động cá nhân tại Hội đồng trọng tài lao động sẽ giúp cho các bên chủ thể tiết kiệm thời gian hơn so với việc giải quyết tại Tòa án. Ở Tòa án phải trải qua các trình tự: sơ thẩm, phúc thẩm, tái thẩm, giám đốc thẩm; trong giai đoạn sơ thẩm lại tuân theo trình tự từ khởi kiện, thụ lý vụ án, chuẩn bị xét xử rồi đến quyết định của Thẩm phán có đưa vụ án ra xét xử hay không. Nếu bản án hay quyết định của Thẩm phán bị kháng cáo, kháng nghị thì các thủ tục tiếp theo là phúc thẩm, tái thẩm hay giám đốc thẩm những bản án, quyết định đó. Giải quyết tranh chấp tại Tòa án phải tuân theo đúng trình tự này nên mất rất nhiều thời gian để giải quyết, có thể kéo dài đến 01 năm hoặc nhiều hơn; trong khi giải quyết tranh chấp lao động tại Hội đồng trọng tài lao động tốn ít thời gian hơn rất nhiều, các bên chỉ mất khoảng 02 tháng để giải quyết.

2. Kết luận

Trên cơ sở phân tích những tác động của các quy định mới về HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019, tác giả đề xuất một số kiến nghị như sau:

Để việc áp dụng, triển khai, thực hiện những quy định của BLLĐ năm 2019 trong thực tế không gặp vướng mắc, trở ngại thì các quy định của luật nên rõ ràng hơn, tránh có nhiều cách hiểu khác nhau, khó khăn khi áp dụng thực tế, đặc biệt khi có tranh chấp xảy ra. Để hoàn thiện pháp luật về HĐLĐ: (1) Cần tăng cường công tác phổ biến, tuyên truyền, giáo dục pháp luật về HĐLĐ đối với NSDLĐ và NLĐ phù hợp với bối cảnh hiện nay; (2) Tăng cường vai trò, trách nhiệm của tổ chức đại diện NLĐ tại cơ sở; (3) Tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra xử lý vi phạm pháp luật nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng.

Trong nền kinh tế thị trường hiện nay, chế định HĐLĐ là một chế định quan trọng của BLLĐ. Qua từng thời kỳ, quy định của pháp luật về chế định này đã được điều chỉnh cho phù hợp với tình hình phát triển của kinh tế, xã hội và sự phát triển phức tạp của các mối quan hệ lao động. Thực hiện tốt các quy định của pháp luật về vấn đề này sẽ góp phần duy trì ổn định mối quan hệ lao động, đảm bảo dân chủ, công bằng về quyền và lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, nâng cao năng lực quản lý của NSDLĐ cũng như phát huy tốt sức lao động của NLĐ./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2018), *Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật lao động 2012*;
2. TS. Đỗ Ngân Bình (2015), *Một số ý kiến liên quan đến các quy định về Hợp đồng lao động*, Tạp chí về Hợp đồng lao động;
3. Phạm Thị Thu Phương, *Luận án tiến sĩ Luật học (2019): Giải quyết tranh chấp về đơn phương chấm dứt Hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam từ thực tiễn xét xử của Tòa án nhân dân tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Học viện Khoa học Xã hội.