

NHỮNG ĐIỂM MỚI VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG HIỆN HÀNH

NGUYỄN VƯƠNG THUỖ DƯƠNG*

Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 với 17 chương và 220 điều đã đặc biệt dành chương III từ Điều 13 đến Điều 58 quy định về hợp đồng lao động (HĐLĐ). Trong phạm vi bài viết, tác giả chỉ ra những điểm mới của BLLĐ năm 2019 so với BLLĐ năm 2012, từ đó đưa ra đánh giá về những điểm tích cực cũng như hạn chế của BLLĐ năm 2019 đối với những quy định về HĐLĐ. Trên cơ sở đó, tác giả đề xuất một số nội dung để hoàn thiện quy định về HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019.

Từ khóa: Hợp đồng lao động, Bộ luật Lao động, điểm mới về hợp đồng lao động.

Ngày nhận bài: 07/06/2022; Biên tập xong: 12/06/2022; Duyệt đăng: 22/06/2022

The 2019 Labor Code includes XVII chapters and 220 articles, in which Chapter III from Article 13 to Article 58 regulates on labor contract. The paper fingers out new points of the 2019 Labor Code compared to the 2012 one, evaluates its pros and cons on labor contracts. Thereby, the author proposes some recommendations to complete the regulations on labor contracts in the 2019 Labor Code.

Keywords: labor contract, The Labor Code, new points of labor contracts.

Bài viết này đưa ra những điểm mới về các quy định HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019, trong đó tập trung vào các nội dung chủ yếu như khái niệm, phân loại, các hình thức giao kết HĐLĐ, quyền, nghĩa vụ của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) trong quá trình giao kết, thực hiện cũng như chấm dứt HĐLĐ, các trường hợp pháp luật cấm đối với quá trình thực hiện HĐLĐ.

1. Những điểm mới liên quan đến khái niệm, hình thức và loại hợp đồng lao động

Thứ nhất, về khái niệm HĐLĐ

Tại Điều 13 BLLĐ năm 2019, khái niệm HĐLĐ đã được BLLĐ năm 2019 quy định một cách rõ ràng, cụ thể hơn. Trong trường hợp các bên có thỏa thuận bằng tên gọi khác thì thỏa thuận đó vẫn coi là HĐLĐ nếu gồm 02 nội dung: Việc làm có trả công, tiền lương và sự quản

lý, điều hành, giám sát của một bên. Qua đó có thể thấy, với quy định mới này của BLLĐ năm 2019 đã tăng tính nhận diện của HĐLĐ. Như vậy, dù thể hiện dưới tên gọi, hình thức nào thì khi thỏa mãn được 02 nội dung nêu trên thì đều được coi là HĐLĐ. Quy định mới này là cần thiết nhằm giải quyết tình trạng lách luật, dùng tên gọi khác của thỏa thuận để né tránh trách nhiệm giữa các bên đặc biệt là nghĩa vụ của NSDLĐ với NLĐ và xã hội như về vấn đề tiền lương, bảo hiểm xã hội,... Quy định này đã làm tăng trách nhiệm của NSDLĐ trong nghĩa vụ phải ký kết HĐLĐ với NLĐ trước khi nhận NLĐ vào làm việc. Bên cạnh đó, Điều 13 cũng được bổ sung thêm lợi ích trong HĐLĐ là có “trả công” bên cạnh trả lương: Trả công có thể được hiểu những giá trị vật chất khác ngoài tiền như gạo,

** Thạc sĩ, Giảng viên khoa Pháp luật quốc tế, Trường Đại học Kiểm sát Hà Nội*

thức ăn... Trên thực tế, việc trả những giá trị vật chất ngoài tiền diễn ra rất phổ biến nhưng pháp luật lao động cũ dường như lãng quên điều này, làm gia tăng tình trạng lách luật dựa vào lỗ hổng từ các quy định như này.

Thứ hai, mở rộng thêm hình thức của HĐLĐ

Trước khi nhận NLĐ vào làm việc thì NSDLĐ phải tiến hành ký kết HĐLĐ với NLĐ. Ngoài việc tiếp tục ghi nhận hình thức bằng lời nói và văn bản, BLLĐ năm 2019 ghi nhận thêm hình thức hợp đồng được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Cụ thể, Điều 14 BLLĐ năm 2019 quy định *“HĐLĐ được giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như hợp đồng bằng văn bản”*. Như vậy, NSDLĐ cũng như NLĐ sẽ có thêm lựa chọn về hình thức hợp đồng khi việc giao kết hợp đồng để việc ký kết hợp đồng trở nên linh hoạt hơn. Điều này hoàn toàn phù hợp với bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0 hiện nay. Hình thức hợp đồng bằng lời nói vẫn được giữ nguyên (khoản 2 Điều 14 BLLĐ năm 2019). Mặc dù vậy, nếu như BLLĐ năm 2012 quy định đối với hợp đồng bằng lời nói chỉ được giao kết đối với công việc tạm thời có thời hạn dưới 03 tháng thì BLLĐ năm 2019 mới quy định thời hạn ngắn hơn (01 tháng), trừ một số trường hợp đặc biệt phải giao kết bằng văn bản như đại diện nhóm NLĐ giao kết đối với công việc theo mùa vụ

và/hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng (khoản 2 Điều 18); NLĐ chưa đủ 15 tuổi (khoản 1 Điều 145); người giúp việc gia đình (khoản 1 Điều 162). Việc BLLĐ mới quy định với hình thức hợp đồng bằng lời nói đối với công việc có thời hạn 01 tháng đã tạo điều kiện thuận lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ, tuy nhiên việc vẫn giữ hình thức hợp đồng này cũng đem lại những khó khăn cho các bên khi không có căn cứ để giải quyết khi có tranh chấp phát sinh.

Thứ ba, về loại HĐLĐ

Nếu như trước đây BLLĐ năm 2012 xác định HĐLĐ gồm 03 loại: HĐLĐ không xác định thời hạn, HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 tháng đến dưới 36 tháng, HĐLĐ dưới 12 tháng hoặc HĐLĐ mùa vụ thì tại khoản 1 Điều 20 BLLĐ năm 2019 chỉ còn 02 loại hợp đồng là hợp đồng không xác định thời hạn và hợp đồng xác định thời hạn. Như vậy có thể thấy, loại hợp đồng dưới 12 tháng và hợp đồng mùa vụ đã không còn xuất hiện. Vì vậy, khi lựa chọn giao kết HĐLĐ với NLĐ, NSDLĐ chỉ có thể lựa chọn ký hợp đồng có thời hạn và hợp đồng không xác định thời hạn mà không còn loại hợp đồng theo mùa vụ. Việc gộp loại hợp đồng theo mùa vụ vào loại hợp đồng xác định thời hạn dưới 12 tháng là hoàn toàn hợp lý, bởi lẽ về bản chất, loại hợp đồng theo mùa vụ cũng là một loại của hợp đồng xác định có thời hạn.

2. Những điểm mới liên quan đến nội dung của hợp đồng lao động

Thứ nhất, những quy định liên quan đến nội dung thử việc

Từ ngày 01/01/2021, khi BLLĐ năm 2019 chính thức có hiệu lực thì NLĐ

và NSDLĐ đã có thêm sự lựa chọn là có thể thỏa thuận về nội dung thử việc trong HĐLĐ hoặc ký kết hợp đồng thử việc theo quy định tại Điều 24 BLLĐ năm 2019 thay vì quy định NSDLĐ và NLĐ có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết tại hợp đồng thử việc như quy định tại BLLĐ năm 2012. Ngoài ra, với quy định về vấn đề thử việc, BLLĐ năm 2019 cũng không áp dụng thử việc đối với NLĐ ký kết HĐLĐ dưới 01 tháng. Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 còn quy định về việc ban hành quy định riêng về thời gian thử việc đối với NLĐ làm công tác quản lý doanh nghiệp là tối đa 180 ngày, thay vì các quy định thời gian thử việc không quá 60 ngày tại BLLĐ năm 2012.

Thứ hai, bổ sung hành vi không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng của NSDLĐ

BLLĐ năm 2019 bổ sung việc cấm NSDLĐ không được ép buộc NLĐ phải thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ. Khoản 3 Điều 17 BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm quy định về việc NSDLĐ không được buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ ngoài những quy định tại Điều 20 BLLĐ năm 2012 về các hành vi mà NSDLĐ không được thực hiện: Giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ; yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện HĐLĐ. Điểm mới này được đánh giá là rất tiến bộ và góp phần tách biệt rõ ràng bản chất pháp lý giữa các mối quan hệ xã hội. Quan trọng hơn, quy định này đã giúp bảo vệ quyền lợi của NLĐ bởi

tình trạng ép NLĐ làm việc để trả nợ trên thực tế diễn ra không hiếm và tình trạng này tiếp tục kéo dài sẽ gây ảnh hưởng đến cuộc sống không chỉ của NLĐ và gia đình của NLĐ.

Thứ ba, xác định rõ ràng chủ thể được giao kết HĐLĐ

BLLĐ năm 2019 đã bổ sung cụ thể quy định về những chủ thể có thẩm quyền giao kết HĐLĐ từ phía NLĐ và NSDLĐ (Điều 18) mà trước đây BLLĐ năm 2012 không có quy định. Vấn đề về thẩm quyền giao kết HĐLĐ chỉ được quy định tại Điều 3 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ năm 2012. BLLĐ mới đã xác định rõ đối tượng để NLĐ có thể tránh được rủi ro ảnh hưởng quyền lợi của mình do ký kết hợp đồng với người không có thẩm quyền, bên cạnh đó cũng nhằm tạo thuận lợi hơn và để xác định cho cơ quan nhà nước trong việc giải quyết tranh chấp liên quan đến thẩm quyền khi Bộ luật mới quy định rõ về mối quan hệ ủy quyền.

Bên cạnh đó, BLLĐ năm 2019 cũng quy định rõ việc người được ủy quyền lao động không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng (khoản 5 Điều 18). Việc quy định cứng như vậy đôi khi gây khó khăn và thu hẹp quyền hơn so với Bộ luật Dân sự năm 2015¹, đặc biệt đối với

¹ Điều 564. Ủy quyền lại:

1. Bên được ủy quyền được ủy quyền lại cho người khác trong trường hợp sau đây:

a) Có sự đồng ý của bên ủy quyền;

b) Do sự kiện bất khả kháng nếu không áp dụng ủy quyền lại thì mục đích xác lập, thực hiện giao dịch dân sự vì lợi ích của người ủy quyền không thể thực hiện được.

2. Việc ủy quyền lại không được vượt quá phạm vi

phía NSDLĐ do tính chất công việc mà chủ thể được ủy quyền không có đủ khả năng và điều kiện khách quan để có thể giao kết HĐLĐ với NLĐ trong thời hạn nhất định.

Thứ tư, nội dung buộc phải có trong HĐLĐ

Nội dung chủ yếu phải có trong HĐLĐ được giao kết theo pháp luật hiện hành được bổ sung thêm so với pháp luật lao động cũ gồm: (1) Chức danh người giao kết phía NSDLĐ; (2) Xác định cụ thể loại giấy tờ pháp lý của NLĐ; (3) Bổ sung thỏa thuận về bảo hiểm thất nghiệp trong HĐLĐ. Nội dung bổ sung chức danh của người ký kết bên phía NSDLĐ tạo nên sự thống nhất với nội dung thẩm quyền giao kết HĐLĐ tại Điều 18 BLLĐ năm 2019.

3. Những điểm mới về việc thực hiện hợp đồng lao động

Một là, ghi nhận cụ thể hơn trường hợp NSDLĐ được chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ

Điều 29 BLLĐ năm 2019 đã có quy định khá rõ ràng về việc NSDLĐ phải quy định cụ thể những trường hợp nào được chuyển NLĐ làm công việc khác với lý do nhu cầu sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động của công ty. Bên cạnh đó, quy định rõ trường hợp chuyển NLĐ đi làm công việc khác so với HĐLĐ quá 60 ngày/năm chỉ được thực hiện khi NLĐ đồng ý bằng văn bản. Như vậy, BLLĐ năm 2019 đã luật hóa những quy định tại Điều 8 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung

của BLLĐ năm 2012 đối với những trường hợp điều chuyển công việc. Điều này đã không được quy định một cách rõ ràng và cụ thể tại BLLĐ năm 2012 và bổ sung thêm quy định nhằm xử lý trong trường hợp NLĐ không đồng ý tạm thời làm công việc khác quá 60 ngày/năm thì được NSDLĐ trả lương ngừng việc theo quy định.

Hai là, bổ sung thêm trường hợp tạm hoãn HĐLĐ

Điều 32 BLLĐ năm 2012 quy định về các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ bao gồm: NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự, NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự, NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc, lao động nữ mang thai theo quy định và các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận. Đến BLLĐ năm 2019, Điều 30 đã bổ sung thêm 04 trường hợp tạm hoãn hợp đồng: Người lao động thực hiện nghĩa vụ tham gia Dân quân tự vệ, NLĐ được bổ nhiệm làm người quản lý doanh nghiệp của công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên do Nhà nước nắm giữ 100% vốn điều lệ, NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của đại diện chủ sở hữu nhà nước đối với phần vốn nhà nước tại doanh nghiệp, NLĐ được ủy quyền để thực hiện quyền, trách nhiệm của doanh nghiệp đối với phần vốn của doanh nghiệp đầu tư tại doanh nghiệp khác.

4. Những điểm mới về chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, đối với người lao động

Một trong những điểm mới quan

ủy quyền ban đầu.

3. Hình thức hợp đồng ủy quyền lại phải phù hợp với hình thức ủy quyền ban đầu.

trọng nhất liên quan đến việc chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ đó là những quy định liên quan đến trường hợp NLĐ có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần lý do. Nếu như ở Điều 37 BLLĐ năm 2012 quy định về việc chấm dứt HĐLĐ từ phía NLĐ thì cần đảm bảo một trong các lý do sau: Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ, được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước... thì khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 đã có quy định về việc NLĐ không cần lý do vẫn có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng cần đảm bảo thời gian báo trước. Ngoài ra, điểm d khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 còn bổ sung “đối với một số ngành nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được thực hiện theo quy định của Chính phủ”. Quy định này đã được hướng dẫn cụ thể tại Điều 7 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.

Bên cạnh đó, tại khoản 2 Điều 35 BLLĐ năm 2019 còn quy định về 07 trường hợp NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. So với BLLĐ năm 2012, BLLĐ năm 2019 đã cụ thể hóa tất cả các trường hợp cho phép NLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước, cụ thể như sau:

- Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận, trừ trường hợp quy định tại Điều 29 Bộ luật này.

- Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn, trừ trường hợp quy định tại khoản 4 Điều 97 của Bộ luật này;

- Bị người sử dụng lao động ngược đãi, đánh đập hoặc có lời nói, hành vi nhục mạ, hành vi làm ảnh hưởng đến sức khỏe, nhân phẩm, danh dự; bị cưỡng bức lao động;

- Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc;

- Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật này;

- Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp các bên có thỏa thuận khác;

- Người sử dụng lao động cung cấp thông tin không trung thực theo quy định tại khoản 1 Điều 16 của Bộ luật này làm ảnh hưởng đến việc thực hiện HĐLĐ.

Những quy định mới này đã đảm bảo quyền lợi cho NLĐ khi thực hiện HĐLĐ, tránh được những trường hợp trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NLĐ không được đảm bảo thực hiện đúng quyền lợi của mình hoặc bị quấy rối tại nơi làm việc mà vẫn phải tiếp tục thực hiện công việc để chờ đủ thời gian thông báo về việc chấm dứt HĐLĐ.

Thứ hai, đối với người sử dụng lao động

Nhằm cân bằng và đảm bảo quyền lợi cho cả NLĐ và NSDLĐ, Điều 36 BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm 03 trường hợp NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ một cách hợp pháp như sau:

- Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên;

- Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định, trừ trường hợp có thỏa thuận khác;

- Người lao động cung cấp không trung thực thông tin về họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, xác nhận tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan khi giao kết HĐLĐ làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.

Như vậy, có thể thấy, BLLĐ năm 2019 đã tăng tính dự liệu và mở rộng hơn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. Điều này không những tạo thuận lợi cho NSDLĐ trong quá trình sử dụng, quản lý đối với NLĐ mà còn có ý nghĩa vô cùng lớn đối với NLĐ, đồng thời giải quyết được những thực tế phát sinh khi NLĐ có thể có những hành vi vi phạm như nghỉ việc liên tục 05 ngày mà không có lý do chính đáng. Theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ chỉ có thể áp dụng biện pháp kỷ luật sa thải đối với NLĐ. Tuy nhiên, BLLĐ năm 2019 đã mở rộng quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ đối với trường hợp này nhằm giúp giảm bớt trình tự thủ tục đối với NSDLĐ cũng như áp lực cho NLĐ khi bị áp dụng biện pháp xử lý kỷ luật sa thải.

Thứ ba, tăng thời hạn thanh toán các khoản tiền khi chấm dứt HĐLĐ

Để đảm bảo thực hiện trách nhiệm thanh toán giữa NLĐ và NSDLĐ khi chấm dứt HĐLĐ, BLLĐ năm 2019 kéo dài thời gian thanh toán các khoản tiền liên quan đến quyền lợi của mỗi bên. Theo quy định mới, trong thời hạn 14 ngày làm việc kể

từ ngày chấm dứt HĐLĐ (theo pháp luật hiện hành là 07 ngày), hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản tiền có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên, trừ một số trường hợp quy định tại khoản 1 Điều 48 nhưng không được quá 30 ngày, cụ thể:

- Người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động;

- Người sử dụng lao động thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế;

- Chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, hợp tác xã;

- Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa hoặc dịch bệnh nguy hiểm.

Như vậy, chế định hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động hiện hành đã có nhiều điểm tiến bộ và khắc phục được đáng kể những bất cập từ quy định cũ, góp phần làm ổn định hơn thị trường lao động cũng như tạo điều kiện để quan hệ lao động ngày càng phát triển./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ luật Dân sự năm 2015;
2. Bộ luật Lao động năm 2012;
3. Bộ luật Lao động năm 2019;
4. Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của Bộ luật Lao động;
5. Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 của Chính phủ quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động.