

# BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2019 VÀ SỰ TÁC ĐỘNG ĐẾN QUAN HỆ LAO ĐỘNG GIÚP VIỆC GIA ĐÌNH

■ THS. LŨ BÌNH HUY \*

**Tóm tắt:** Trong các quy định pháp luật về lao động giúp việc gia đình, hợp đồng lao động luôn là trung tâm, bởi nó quy định những vấn đề chủ yếu đối với mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động. Bộ luật Lao động năm 2019 có nhiều nội dung mới tác động đến quan hệ lao động giúp việc gia đình. Bài viết này chỉ ra các quy định mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về hợp đồng lao động và đánh giá sự tác động của nó đến quan hệ lao động giúp việc gia đình.

**Abstract:** In the legal provisions on domestic labor, the labor contract is always central, because it sets out the main issues for the labor relationship between the employer and the employee. The Labor Code of 2019 has many new contents affecting domestic labor relations. This article outlines the new provisions of Labor Code of 2019 on labor contracts and assesses its impact on domestic labor relations.

## 1. Những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về hợp đồng lao động

So với Bộ luật Lao động năm 2012, Bộ luật Lao động năm 2019 có một số nội dung mới được dự báo là sẽ ảnh hưởng đến việc xác lập, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động (HĐLĐ) nói chung và quan hệ lao động giúp việc gia đình nói riêng.

### 1.1. Về giao kết hợp đồng lao động

#### 1.1.1. Về khái niệm hợp đồng lao động

Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định: "(1) Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động 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 hai 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 hợp đồng lao động. (2) Trước khi nhận người lao động vào làm việc thì người sử dụng lao động phải giao kết hợp đồng lao động với người lao động". Quy định ở khoản

1 Điều 13 nêu trên đã làm tăng tính nhận diện các quan hệ lao động diễn ra trên thực tế. Theo đó, mọi hợp đồng bất kể tên gọi là gì, đều được coi là HĐLĐ nếu có đủ 03 dấu hiệu: (i) Làm việc trên cơ sở thỏa thuận; (ii) Có trả lương; (iii) Có sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên. Quy định này cũng tránh sự lạm dụng về hình thức hợp đồng trong quan hệ lao động, chẳng hạn thay cho việc ký HĐLĐ, các bên thỏa thuận bằng các hình thức pháp lý như: Hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng chuyên gia... nhằm lẫn tránh các nghĩa vụ trong quan hệ lao động, ví dụ như: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Như vậy, hình thức pháp lý của quan hệ lao động do luật lao động điều chỉnh vẫn phải là hình thức HĐLĐ. Ngoài ra, khoản 2 Điều 13 nêu trên cũng xác định rõ nghĩa vụ giao kết HĐLĐ là của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Đây cũng là cơ sở để xác định trách nhiệm khi vi phạm nghĩa vụ giao kết HĐLĐ trong hoạt động quản lý nhà nước về lao động. (Ví dụ: Thanh tra lao động nếu phát hiện có vi phạm về giao kết HĐLĐ thì đối

tượng bị xử phạt vi phạm hành chính là NSDLĐ).

### *1.1.2. Về hình thức và loại hợp đồng lao động*

Hình thức HĐLĐ được quy định tại Điều 14. Ngoài hình thức HĐLĐ bằng văn bản và lời nói như Bộ luật Lao động năm 2012, thì 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 HĐLĐ bằng văn bản. Quy định này là hoàn toàn phù hợp với thực tế về giao kết HĐLĐ hiện nay.

Về loại HĐLĐ, theo quy định tại khoản 1 Điều 20: "Hợp đồng lao động phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: (a) Hợp đồng lao động không xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng; (b) Hợp đồng lao động xác định thời hạn là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng". So với Bộ luật Lao động năm 2102, hiện nay chỉ còn hai loại HĐLĐ, không còn quy định loại HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng. Việc quy định này là hoàn toàn hợp lý, vì thực chất loại HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng mà Bộ luật Lao động năm 2012 quy định là loại HĐLĐ xác định thời hạn. Việc quy định loại HĐLĐ mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng đồng thời yêu cầu: "Không được giao kết HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng để làm những công việc có tính chất thường xuyên từ 12 tháng trở lên, trừ trường hợp phải tạm thời thay thế người lao động đi làm nghĩa vụ quân sự, nghỉ theo chế độ thai sản, ốm đau, tai nạn lao động hoặc nghỉ việc có tính chất tạm thời khác" (khoản 3 Điều 22 Bộ luật Lao động năm 2012) đã gây rất nhiều khó khăn khi giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án.

### *1.1.3. Quy định về thử việc*

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định vấn đề thử

việc từ Điều 24 đến Điều 27, trong đó có một số quy định mới là: (i) Không áp dụng thử việc đối với HĐLĐ dưới 01 tháng; (ii) Bổ sung quy định về thời gian thử việc không quá 180 ngày đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp theo quy định của Luật Doanh nghiệp, Luật Quản lý, sử dụng vốn nhà nước đầu tư vào sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp. Quy định trách nhiệm của NSDLĐ khi kết thúc thời gian thử việc (khoản 1 Điều 27): "Khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động. Trường hợp thử việc đạt yêu cầu thì NSDLĐ tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết đối với trường hợp thỏa thuận thử việc trong HĐLĐ hoặc phải giao kết HĐLĐ đối với trường hợp giao kết hợp đồng thử việc. Trường hợp thử việc không đạt yêu cầu thì chấm dứt HĐLĐ đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc".

Như vậy, trách nhiệm của NSDLĐ là phải thông báo kết quả thử việc cho người lao động (NLĐ). Nếu việc làm thử đạt kết quả, thì phải giao kết HĐLĐ hoặc tiếp tục thực hiện HĐLĐ. Và điều quan trọng được quy định ở đây nhằm xử lý từ những vướng mắc trong thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động là khi thử việc không đạt kết quả trong trường hợp thử việc là nội dung của HĐLĐ, thì được coi là chấm dứt HĐLĐ.

### *1.1.4. Một số quy định khác về giao kết hợp đồng lao động*

Về nghĩa vụ cung cấp thông tin khi giao kết HĐLĐ, Điều 16 bổ sung quy định yêu cầu NLĐ, NSDLĐ phải có nghĩa vụ cung cấp thông tin trung thực và hậu quả của việc cung cấp thông tin không trung thực dẫn đến bên kia có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Về hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ (Điều 17) bổ sung trường hợp: "Buộc NLĐ thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ" (khoản 3 Điều 17). Quy định này phù hợp với quy định của Tổ chức Lao động Quốc tế về việc cấm sử dụng lao động để gán nợ. Về phụ lục HĐLĐ, khoản 2 Điều 22 bổ sung quy định:

"Phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết, sửa đổi, bổ sung một số điều, khoản của HĐLĐ nhưng không được sửa đổi thời hạn của HĐLĐ". Việc bổ sung quy định này với mục đích trách sự lạm dụng việc điều chỉnh thời hạn hợp đồng bằng phụ lục để gia hạn nhiều lần HĐLĐ nhằm vô hiệu quy định tại khoản 2 Điều 20 về vấn đề hạn chế gia hạn HĐLĐ.

**1.2. Chấm dứt hợp đồng lao động**

Đây là sự kiện pháp lý dẫn đến hậu quả là quan hệ lao động kết thúc nên thường dẫn đến xung đột giữa các bên. Thực tiễn giải quyết tranh chấp lao động tại Tòa án nhân dân cho thấy, đại bộ phận các tranh chấp là từ nguyên nhân liên quan đến chấm dứt HĐLĐ (mặc dù nhiều vụ việc yêu cầu chỉ là tiền lương, bảo hiểm xã hội...).<sup>1</sup> Bộ luật Lao động năm 2019 có một số quy định mới liên quan đến chấm dứt HĐLĐ như sau:

**Thứ nhất, về các trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động:** Bổ sung một số trường hợp chấm dứt HĐLĐ tại các khoản 5, 11, 12, 13 Điều 34 như sau: "(5) 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"; "(11) Người sử dụng lao động cho người lao động thôi việc theo quy định tại Điều 42 và Điều 43 của Bộ luật này"; "(12) Giấy phép lao động hết hiệu lực đối với người lao động là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này"; "(13) Trường hợp thỏa thuận nội dung thử việc ghi trong hợp đồng lao động mà thử việc không đạt yêu cầu hoặc một bên hủy bỏ thỏa thuận thử việc". Các trường hợp này là những sự kiện đã xảy ra trong thực tế, tuy nhiên, do chưa được quy định hoặc quy định chưa rõ nên gây khó khăn khi xử lý trong thực tiễn cũng như giải quyết tranh chấp lao động.

**Thứ hai, về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động:** Bộ luật Lao động năm 2019 quy định trong mọi trường hợp, NLD có quyền

đơn phương chấm dứt HĐLĐ không cần lý do (Điều 35) chỉ cần đáp ứng điều kiện về thời gian báo trước tại khoản 1 Điều 35. Đặc biệt, những trường hợp NLD có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ mà không cần báo trước. Đây chính là những trường hợp theo Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012, người lao động phải viện dẫn khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ xác định thời hạn: (i) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc theo thỏa thuận; (ii) Không được trả đủ lương hoặc trả lương không đúng thời hạn; (iii) 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; (iv) Bị quấy rối tình dục tại nơi làm việc; (v) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo quy định tại khoản 1 Điều 138 của Bộ luật Lao động. Ngoài ra có thêm hai trường hợp mới là: Đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, 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 Lao động làm ảnh hưởng đến việc thực hiện hợp đồng lao động. Quy định này phù hợp với quan điểm của Tổ chức Lao động Quốc tế cũng như pháp luật quốc tế về quyền tự do việc làm và cấm cưỡng bức lao động. Với những quy định mới này, NLD hoàn toàn có quyền lựa chọn thay đổi nơi làm việc vì những lý do, nhu cầu cá nhân mà không nhất thiết phải có sự vi phạm từ phía NSDLĐ hay NLD phải đưa ra được lý do theo luật định để chấm dứt<sup>2</sup>.

**Thứ ba, về quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người sử dụng lao động:** Điều 36 quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, theo đó, ngoài việc kế thừa các quy định tại Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012 thì Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung 03 trường hợp: "Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật