

Hợp đồng lao động và một số điểm mới của hợp đồng lao động tác động đến quan hệ lao động

Cán Hữu Dạn

Nguyễn Thị Nước

Trường Đại học Lao động - Xã hội

Nội dung về hợp đồng lao động (HĐLĐ) là chương đặc biệt quan trọng 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. HĐLĐ tạo thuận lợi cho các bên trong quan hệ lao động (QHLĐ) khi giao kết, thực hiện công việc theo thỏa thuận. Trong số các chế định của Bộ luật, chế định HĐLĐ có những điểm mới cơ bản nhằm bảo vệ quyền của các bên trong QHLĐ. Những điểm mới về HĐLĐ của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 nhằm bảo vệ quyền của các bên trong QHLĐ là nội dung được phân tích trong bài viết này.

1. Mở đầu

Quan hệ lao động được các chủ thể xác lập thông qua HĐLĐ. Do đó, HĐLĐ được xem là căn cứ pháp lý quan trọng chứa đựng các nội dung về quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia giao kết. Bởi vậy, những thay đổi trong các quy định của BLLĐ về HĐLĐ sẽ ảnh hưởng rất lớn đến sự tồn tại và phát triển của QHLĐ, đến quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ. Quan hệ lao động hài hòa, ổn định và tiến bộ là mong muốn của tất cả các bên tham gia vào QHLĐ. Trong đó, HĐLĐ là trung tâm của QHLĐ, từ khi giao kết, thực hiện, đến khi chấm dứt QHLĐ này. Dưới đây là những phân tích về điểm mới của BLLĐ 2019 liên quan đến hợp đồng lao động và tác động của chúng đến QHLĐ.

2. Các tác động đối với môi quan hệ lao động

Thứ nhất, Bảo vệ NLĐ thông qua quy định về tên gọi của hợp đồng lao động

Giao kết hợp đồng lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng, bởi đây là giai đoạn hình thành nên QHLĐ, thiết lập quyền và nghĩa vụ của các bên. Trong quá trình thực hiện giao kết hợp đồng, nhiều doanh nghiệp lại sử dụng HĐLĐ với tên gọi khác như hợp đồng dịch vụ, hợp đồng đào tạo ngắn hạn, hợp đồng cộng tác viên. Do đó, tại khoản 1 Điều 13 BLLĐ 2019, quy định: “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 HĐLĐ”. Điều này đã mở ra một nhận thức mới trong việc nhận diện hợp đồng lao động. Với quy định mới về tên gọi của HĐLĐ, BLLĐ đã bảo vệ NLĐ không dựa vào tên gọi mà phải dựa vào bản chất của QHLĐ được thiết lập để đảm bảo quyền được hưởng tiền lương, bảo hiểm xã hội và các quyền khác theo quy

định của pháp luật lao động, ràng buộc trách nhiệm của NSDLĐ. Đây có thể xem là điểm mới mang tính dấu ấn, đột phá của Bộ luật Lao động năm 2019. BLLĐ năm 2019 cũng đã chỉ rõ những dấu hiệu cơ bản như việc làm có trả công, và trả lương hoặc dấu hiệu có sự quản lý điều hành, giám sát của NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, Bảo vệ NLĐ thông qua sửa đổi quy định về loại hợp đồng lao động

Theo quy định tại khoản 1, Điều 20, Bộ luật Lao động năm 2019, HĐLĐ phải được giao kết theo 2 loại, đó là: HĐLĐ không xác định thời hạn và xác định thời hạn. Sự thay đổi trong BLLĐ năm 2019 về loại HĐLĐ so với BLLĐ năm 2012 chỉ là gộp loại hợp đồng lao động xác định thời hạn và hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng vào với nhau. Bỏ hợp đồng mùa vụ, NSDLĐ sẽ phải ký hợp đồng có thời hạn đối với NLĐ. Theo đó, người lao động từ đủ 01 tháng sẽ được hưởng đầy đủ các quyền lợi như lao động hợp đồng không xác định thời hạn theo quy định của pháp luật. Hơn nữa, một trong những điểm mới của BLLĐ 2019 là cho phép NSDLĐ được ký hợp đồng xác định thời hạn nhiều lần với người cao tuổi và người nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Đây là trường hợp ngoại lệ bởi theo quy định tại Điều 20 BLLĐ 2019, về nguyên tắc NSDLĐ chỉ được ký kết tối đa 02 lần HĐLĐ xác định thời hạn. Tuy nhiên, Điều 149 BLLĐ 2019 cho phép NSDLĐ “thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn với người cao tuổi” và Điều 151 BLLĐ 2019, đã đưa ra khái niệm và chỉ đích danh đối tượng người nước ngoài làm việc tại Việt Nam là người có quốc tịch nước ngoài “có thể thỏa thuận giao kết nhiều lần HĐLĐ xác định thời hạn”. Việc xác định rõ đối tượng đã trực tiếp loại bỏ đối tượng người nước ngoài là người không quốc tịch. Chúng ta không thể quy định

thời hạn của giấy phép lao động là vô hạn mà thường chỉ trong thời hạn nhất định, nên phải cho phép các bên được quyền giao kết nhiều lần hợp đồng lao động xác định thời hạn (NLĐ nước ngoài phải có giấy phép lao động do cơ quan nhà nước có thẩm quyền của Việt Nam cấp, trừ các trường hợp không thuộc diện cấp giấy phép lao động quy định tại Điều 154 Bộ luật Lao động 2019 và Điều 7 Nghị định 152/2020/NĐ-CP ngày 30/12/2020).

Thứ ba: Bảo vệ NLĐ và NSDLĐ thông qua quy định về hình thức của HĐLĐ

Về cơ bản HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản. Chỉ những hợp đồng lao động có thời hạn quá ngắn (dưới 1 tháng) mới giao kết bằng lời nói. Việc giao kết hợp đồng lao động bằng văn bản sẽ giúp các bên có những căn cứ chính xác để giải quyết khi có tranh chấp phát sinh. Điểm mới của BLLĐ 2019 về hình thức giao kết HĐLĐ là ghi nhận thêm hình thức giao kết hợp đồng điện tử. Cụ thể, Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019 ghi nhận hình thức giao kết HĐLĐ thông qua “dữ liệu điện tử” sẽ có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Trong bối cảnh nhập thương mại tự do, giao kết hợp đồng truyền thống đang dần được thay thế bởi một phương thức mới chính là giao kết hợp đồng điện tử. Do vậy, quan hệ giao dịch, việc làm cũng không thể nằm ngoài xu thế điện tử hóa. Các bên trong QHLLĐ không phải mất thời gian để trực tiếp gặp gỡ thỏa thuận về nội dung của hợp đồng lao động, đặc biệt trong bối cảnh dịch bệnh đang xảy ra.

Thứ tư: Bổ sung thêm hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.

Điều 17, BLLĐ năm 2019 có bổ sung thêm hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ, tránh trường hợp để NSDLĐ lợi dụng kẽ hở để chèn ép, bắt buộc NLĐ ký kết hợp đồng không bình đẳng gây thua thiệt cho NLĐ, đó là: “Buộc người lao động thực hiện HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ”. HĐLĐ để trả nợ cho NSDLĐ được hiểu là hợp đồng ký kết để ghi nhận việc NLĐ làm việc trả tiền đã vay hoặc bù nợ cho NSDLĐ, điều này giúp ngăn chặn tình trạng sử dụng lao động cưỡng bức, ép buộc, đảm bảo quyền cơ bản của NLĐ tại nơi làm việc. Đối với Việt Nam, gần đây vấn đề lao động và giải quyết tranh chấp lao động được đưa vào khuôn khổ FTA với những tiêu chuẩn thực thi cao.

Thứ năm: Bảo vệ NLĐ thông qua quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của người lao động

Khoản 1 Điều 35 BLLĐ năm 2019 quy định NLĐ không cần lý do vẫn có thể đơn phương chấm dứt HĐLĐ nhưng cần đảm bảo thời gian báo trước theo thời hạn quy định tương ứng với các loại hợp đồng

lao động. Quy định mới này cho phép NLĐ được tự do lựa chọn việc làm, phòng chống cưỡng bức lao động, tạo điều kiện để NLĐ có cơ hội tìm việc làm tốt hơn. Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung những trường hợp người lao động được quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động mà không cần báo trước, tại khoản 2, Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2019.

Điểm mới của BLLĐ năm 2019 là đối với một số ngành, nghề, công việc đặc thù thì thời hạn báo trước được quy định dài hơn. Cụ thể như đối với thành viên tổ lái tàu bay; nhân viên kỹ thuật bảo dưỡng tàu bay, nhân viên sửa chữa chuyên ngành hàng không; nhân viên điều độ, khai thác bay; người quản lý doanh nghiệp,... thì thời hạn báo trước ít nhất 120 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn hoặc HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng trở lên; ít nhất bằng một phần tư thời hạn của HĐLĐ đối với HĐLĐ có thời hạn dưới 12 tháng. Điều này đảm bảo cho NSDLĐ có thời gian để đào tạo lao động khác cũng như tìm kiếm lao động thay thế, tránh tình trạng thiếu hụt nguồn nhân lực

Thứ sáu: Bảo vệ NSDLĐ thông qua quy định về quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

BLLĐ năm 2019 đã bổ sung thêm 03 trường hợp người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ được coi là hợp pháp. Quy định này đã tạo điều kiện cho NSDLĐ được chấm dứt HĐLĐ một cách linh hoạt phù hợp với việc tăng giảm lao động trong nền kinh tế thị trường. Thị trường lao động vì vậy cũng sẽ trở nên năng động hơn.

Thực tiễn thời gian qua cho thấy, sau một thời gian hoạt động sản xuất kinh ở Việt Nam, một số chủ sử dụng lao động nước ngoài đã bỏ trốn dẫn đến tình trạng quyền lợi của NLĐ không được đảm bảo. Ngoài những vấn đề như tiền lương, BHXH của NLĐ có thể không được đảm bảo, còn nảy sinh vướng mắc là không có người làm thủ tục xác nhận BHXH cho NLĐ dẫn đến kiện tụng và phát sinh tranh chấp không cần thiết. Cơ quan BHXH cũng không có căn cứ để xác nhận, chốt sổ BHXH. Chính vì vậy, việc BLLĐ năm 2019 bổ sung thêm trường hợp chấm dứt hợp đồng do NSDLĐ không phải là cá nhân bị cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh 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 là hợp lý. Trường hợp NLĐ nước ngoài bị trục xuất hay giấy phép lao động hết hiệu lực dẫn đến việc chấm dứt HĐLĐ cũng là phù hợp với quy định về lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam.

Thứ bảy: Sửa đổi quy định về thủ việc.

Thủ việc không phải là thủ tục bắt buộc đối với

NLĐ và NSDLLD khi giao kết HĐLĐ mà nó được đặt ra tùy thuộc vào sự thỏa thuận của các bên. Tuy nhiên, để bảo vệ quyền lợi cho NLĐ trong thời gian thử việc, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định vấn đề thử việc ở một số nội dung:

Một là, về thời gian thử việc, theo Điều 25 BLLĐ năm 2019 về cơ bản kế thừa các quy định của BLLĐ năm 2012, đó là thời gian thử việc cũng không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ cao đẳng trở lên; Không quá 30 ngày đối với công việc có chức danh nghề nghiệp cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ; Không quá 06 ngày làm việc đối với công việc khác. Ngoài ra, Bộ luật Lao động năm 2019 bổ sung thêm trường hợp: “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”. Việc Bộ luật Lao động năm 2019 quy định thêm trường hợp thời gian thử việc đối với công việc của người quản lý doanh nghiệp với thời hạn dài hơn là hoàn toàn hợp lý và phù hợp với yêu cầu của thực tiễn. Bởi trong nền kinh tế thị trường việc các doanh nghiệp thuê người lãnh đạo, quản lý doanh nghiệp là điều tất yếu. Do đặc thù của công việc nếu với thời hạn thử việc 60 ngày như thông thường sẽ không thể đánh giá được người đó có thể đảm nhiệm được công việc đó hay không mà cần phải có khoảng thời gian dài hơn để xác định được năng lực của những người này. BLLĐ năm 2019 quy định: “không áp dụng thử việc đối với NLĐ giao kết hợp đồng lao động có thời hạn dưới 01 tháng”.

Hai là, BLLĐ năm 2019 đã quy định cụ thể hơn, mở rộng hơn và linh hoạt hơn về hình thức giao kết cũng như kết thúc thời gian thử việc. Cụ thể, các bên có thể ký kết HĐLĐ trước khi thử việc, trong hợp này thỏa thuận thử việc là một điều khoản trong HĐLĐ. Do đó nếu thử việc đạt yêu cầu thì các bên tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết. Bên cạnh đó, các bên có thể ký kết hợp đồng thử việc trước, sau khi thử việc đạt yêu cầu thì các bên tiến hành giao kết HĐLĐ.

Ba là, khi kết thúc thời gian thử việc, NSDLLĐ phải thông báo kết quả thử việc cho NLĐ. Nếu việc làm thử đạt yêu cầu thì phải giao kết HĐLĐ với NLĐ hoặc tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết (nếu trong HĐLĐ có thỏa thuận thử việc). Nếu việc làm thử không đạt yêu cầu thì chấm dứt HĐLĐ đã giao kết hoặc hợp đồng thử việc (Điều 27 BLLĐ 2019).

Thứ tám: Sửa đổi quy định về phụ lục của hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động năm 2019 thì quy định cụ thể

các bên không được sửa đổi về thời hạn của hợp đồng trong phụ lục của hợp đồng. Việc quy định không cho phép các bên sửa đổi thời hạn của HĐLĐ xuất phát từ cơ sở bảo vệ NLĐ, tránh tình trạng NSDLLĐ liên tục gia hạn HĐLĐ để không phải ký HĐLĐ không xác định thời hạn với NLĐ. Theo BLLĐ 2019, doanh nghiệp (nhất là đối với những doanh nghiệp sử dụng nhiều lao động phổ thông, lao động có tính chất mùa vụ) sẽ gặp phải áp lực lớn trong việc cân nhắc về thời hạn của hợp đồng, về lượng NLĐ sẽ tăng theo thâm niên (do phải ký HĐLĐ dài hạn).

Việc quy định về thông báo chấm dứt và thời điểm chấm dứt HĐLĐ sẽ giúp cho NLĐ xác định được rõ ràng mối QHLD giữa các bên sẽ chấm dứt tại thời điểm nào và chủ động tìm kiếm việc làm mới sau khi chấm dứt quan hệ. Điều đó sẽ giúp NLĐ không bị động, có kế hoạch tìm kiếm việc làm, thiết lập QHĐ mới ngay sau khi chấm dứt QHLD cũ.

3. Kết luận

Trong bối cảnh hội nhập thương mại tự do thế hệ mới, việc vận dụng pháp luật trong QHLD sẽ giúp các bên xây dựng được mối quan hệ hợp tác và phát triển. So với BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 đã có những điểm mới, khắc phục những bất cập trước đây trong QHLD nhằm bảo đảm tốt hơn quyền, nghĩa vụ của các bên, tạo tâm lý an toàn cho NLĐ. Do đó, các nội dung này cần được tuyên truyền để các bên trong QHLD được bảo vệ và tự bảo vệ quyền lợi của mình, góp phần xây dựng QHLD tiến bộ, hài hòa, ổn định, phù hợp hơn với điều kiện hiện nay của Việt Nam./.

Tài liệu tham khảo

Bộ luật Lao động năm 2019.

Bộ luật Lao động năm 2012

Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội (Vụ Pháp chế), Bộ Tư pháp (Vụ Phổ biến, giáo dục pháp luật), Tài liệu giới thiệu những nội dung cơ bản của Bộ luật Lao động năm 2019.

Nghị định 130/2018/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành luật giao dịch điện tử về chữ ký số và dịch vụ chứng thực chữ ký số.

Nghị định 05/2015/NĐ-CP

Nghị định 145/2020/NĐ-CP

Triển vọng Việc làm và Xã hội Thế giới: xu hướng 2018 Văn phòng Lao động Quốc tế - Geneva: ILO, 2018.