

GÓP Ý KIẾN HOÀN THIỆN CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG TRONG DỰ THẢO SỬA ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012 DƯỚI GÓC NHÌN KHOA HỌC PHÁP LÝ

● HỒ XUÂN THẮNG - LÊ THỊ MINH THƯ

TÓM TẮT:

Tháng 8 năm 2019, dự án Bộ luật Lao động sửa đổi chính thức được Chính phủ đệ trình Quốc hội xem xét, cho ý kiến. Việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2012 góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Ngoài ra, cần tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý, điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội, đặc biệt là vấn đề về quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hình thức hợp đồng lao động.

Nghiên cứu về hợp đồng lao động của dự thảo, chúng tôi đồng tình với các nhà soạn thảo vẫn giữ nguyên cấu trúc 5 mục cơ bản, thay đổi một số nội dung từ giao kết hợp đồng, thực hiện hợp đồng, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng, hợp đồng vô hiệu và cho thuê lại lao động, cũng như các hoạt động khác có liên quan đến hợp đồng với một bên là người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong nội dung sửa đổi lần này vẫn có những bất cập, hạn chế chưa phù hợp với thực tiễn. Bài viết tập trung bàn về một số vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề, tập nghề trong dự thảo của Bộ luật Lao động sửa đổi theo lăng kính của khoa học pháp lý, góp phần hoàn thiện điều chỉnh có hiệu quả các quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng.

Từ khóa: Góp ý kiến sửa đổi về hợp đồng lao động, hoàn thiện nội dung dự thảo Sửa đổi hợp đồng lao động 2019.

1. Hợp đồng trong việc học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành

công việc tại nơi làm việc quy định tại Khoản 2 Điều 62 của dự thảo. Tức là người sử dụng có quyền tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Trong tình huống này, người lao động và người

sử dụng lao động chưa thiết lập quan hệ lao động bằng hợp đồng lao động, bởi đây là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Dù là người được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc thì họ cũng phải ký kết hợp đồng học nghề theo quy định. Trong dự thảo sửa đổi, bổ sung lần này, các nhà làm luật có quy định: *“Người sử dụng lao động có thể tuyển người học nghề cho các công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao hoặc nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau: a) Thời hạn học nghề không quá 12 tháng; b) Cam kết tuyển dụng người học nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên; c) Phải ký kết hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp”*.

Như vậy, việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề là nhiệm vụ bắt buộc của nhà tuyển dụng lao động, là người sử dụng lao động được pháp luật lao động điều chỉnh mà việc ký kết hợp đồng, các nội dung trong hợp đồng này theo đúng quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Theo quy định dạy nghề hiện hành, người sử dụng lao động ký kết hợp đồng học nghề để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc trình độ sơ cấp từ 3 tháng đến không quá 12 tháng. Tuy nhiên, trong thực tế, việc ký kết hợp đồng học nghề với đối tượng người tuyển vào có nhiều lứa tuổi khác nhau chứ không đồng nhất là những người đã 18 tuổi. Trong quy định của dự thảo không quy định rõ ràng về chủ thể ký kết hợp đồng học nghề để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc là những người chưa đến tuổi vị thành niên theo luật định từ 14 tuổi trở lên đến từ đủ 18 tuổi. Hay hiểu theo cách khác, người học nghề được người sử dụng lao động tuyển để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc là người chưa đến tuổi vị thành niên khi ký hợp đồng đào tạo nghề không cần phải có sự đồng ý bằng văn bản của người giám hộ hay người đại diện theo pháp luật. Nhìn nhận dưới góc độ khoa học pháp lý, hợp đồng học nghề là một loại hợp đồng lao

động, bởi chủ thể hợp đồng học nghề có một bên là người sử dụng lao động với người được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Nếu không quy định cụ thể để điều chỉnh việc ký kết hợp đồng học nghề với đối tượng được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc dưới 18 tuổi thì rất không khoa học, khó khăn áp dụng trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, về vấn đề tập nghề, việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc cũng không được quy định rõ ràng và chặt chẽ đối tượng tập nghề. Nghiên cứu sâu quy định tập nghề tại nơi làm việc tại Khoản 3 Điều 62 của dự thảo thì người sử dụng lao động có thể tuyển người tập nghề nhưng phải đáp ứng các điều kiện như thời hạn tập nghề không quá 3 tháng và cam kết tuyển dụng người tập nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên, quy định còn bắt buộc *“Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề”*. Như vậy, người học nghề, tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề¹ là những người phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Nếu như bắt buộc phải đủ 14 tuổi trở lên mới được ký hợp đồng đào tạo nghề với người sử dụng lao động. Những đối tượng thuộc lứa tuổi chưa đến vị thành niên, cần phải quy định điều kiện cơ bản được ký hợp đồng học nghề, tập nghề với đối tượng từ 14 tuổi đến 18 tuổi phải được sự đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật để phù hợp hơn trong thực tiễn về quan hệ lao động bằng hợp đồng.

Vì vậy, để hợp lý và áp dụng thống nhất trong thực tiễn về việc người sử dụng lao động tuyển người vào để ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề phục vụ cho công việc của mình, chúng tôi kiến nghị bổ sung vào Khoản 4 Điều 62 dự thảo như sau:

4. Người học nghề, tập nghề phải tối thiểu là người đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề. Trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển và ký hợp đồng với người học nghề, tập nghề là những người từ 14 tuổi đến

GÓP Ý KIẾN HOÀN THIỆN CHẾ ĐỊNH HỢP ĐỒNG TRONG DỰ THẢO SỬA ĐỔI BỘ LUẬT LAO ĐỘNG NĂM 2012 DƯỚI GÓC NHÌN KHOA HỌC PHÁP LÝ

● HỒ XUÂN THẮNG - LÊ THỊ MINH THƯ

TÓM TẮT:

Tháng 8 năm 2019, dự án Bộ luật Lao động sửa đổi chính thức được Chính phủ đệ trình Quốc hội xem xét, cho ý kiến. Việc sửa đổi, bổ sung Bộ luật Lao động năm 2012 góp phần đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế. Ngoài ra, cần tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý, điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội, đặc biệt là vấn đề về quan hệ lao động giữa người lao động với người sử dụng lao động thông qua hình thức hợp đồng lao động.

Nghiên cứu về hợp đồng lao động của dự thảo, chúng tôi đồng tình với các nhà soạn thảo vẫn giữ nguyên cấu trúc 5 mục cơ bản, thay đổi một số nội dung từ giao kết hợp đồng, thực hiện hợp đồng, sửa đổi, bổ sung, chấm dứt hợp đồng, hợp đồng vô hiệu và cho thuê lại lao động, cũng như các hoạt động khác có liên quan đến hợp đồng với một bên là người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong nội dung sửa đổi lần này vẫn có những bất cập, hạn chế chưa phù hợp với thực tiễn. Bài viết tập trung bàn về một số vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, hợp đồng học nghề, tập nghề trong dự thảo của Bộ luật Lao động sửa đổi theo lăng kính của khoa học pháp lý, góp phần hoàn thiện điều chỉnh có hiệu quả các quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động thông qua hợp đồng.

Từ khóa: Góp ý kiến sửa đổi về hợp đồng lao động, hoàn thiện nội dung dự thảo Sửa đổi hợp đồng lao động 2019.

1. Hợp đồng trong việc học nghề, tập nghề để làm việc cho người sử dụng lao động

Học nghề để làm việc cho người sử dụng lao động, là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành

công việc tại nơi làm việc quy định tại Khoản 2 Điều 62 của dự thảo. Tức là người sử dụng có quyền tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Trong tình huống này, người lao động và người

sử dụng lao động chưa thiết lập quan hệ lao động bằng hợp đồng lao động, bởi đây là việc người sử dụng lao động tuyển người vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Dù là người được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc thì họ cũng phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề theo quy định. Trong dự thảo sửa đổi, bổ sung lần này, các nhà làm luật có quy định: *“Người sử dụng lao động có thể tuyển người học nghề cho các công việc có yêu cầu công nghệ kỹ thuật cao hoặc nghề chưa được đào tạo bởi các cơ sở giáo dục nghề nghiệp nhưng phải đáp ứng các điều kiện sau: a) Thời hạn học nghề không quá 12 tháng; b) Cam kết tuyển dụng người học nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên; c) Phải ký kết hợp đồng đào tạo theo quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp”*.

Như vậy, việc ký kết hợp đồng đào tạo nghề là nhiệm vụ bắt buộc của nhà tuyển dụng lao động, là người sử dụng lao động được pháp luật lao động điều chỉnh mà việc ký kết hợp đồng, các nội dung trong hợp đồng này theo đúng quy định của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Theo quy định dạy nghề hiện hành, người sử dụng lao động ký kết hợp đồng học nghề để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc trình độ sơ cấp từ 3 tháng đến không quá 12 tháng. Tuy nhiên, trong thực tế, việc ký kết hợp đồng học nghề với đối tượng người tuyển vào có nhiều lứa tuổi khác nhau chứ không đồng nhất là những người đã 18 tuổi. Trong quy định của dự thảo không quy định rõ ràng về chủ thể ký kết hợp đồng học nghề để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc là những người chưa đến tuổi vị thành niên theo luật định từ 14 tuổi trở lên đến từ đủ 18 tuổi. Hay hiểu theo cách khác, người học nghề được người sử dụng lao động tuyển để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc là người chưa đến tuổi vị thành niên khi ký kết hợp đồng đào tạo nghề không cần phải có sự đồng ý bằng văn bản của người giám hộ hay người đại diện theo pháp luật. Nhìn nhận dưới góc độ khoa học pháp lý, hợp đồng học nghề là một loại hợp đồng lao

đồng, bởi chủ thể hợp đồng học nghề có một bên là người sử dụng lao động với người được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc. Nếu không quy định cụ thể để điều chỉnh việc ký kết hợp đồng học nghề với đối tượng được tuyển vào để đào tạo lý thuyết và kỹ năng thực hành công việc tại nơi làm việc dưới 18 tuổi thì rất không khoa học, khó khăn áp dụng trong thực tiễn.

Bên cạnh đó, về vấn đề tập nghề, việc người sử dụng lao động tuyển người vào để hướng dẫn thực hành công việc cũng không được quy định rõ ràng và chặt chẽ đối tượng tập nghề. Nghiên cứu sâu quy định tập nghề tại nơi làm việc tại Khoản 3 Điều 62 của dự thảo thì người sử dụng lao động có thể tuyển người tập nghề nhưng phải đáp ứng các điều kiện như thời hạn tập nghề không quá 3 tháng và cam kết tuyển dụng người tập nghề làm việc cho mình nếu đủ 15 tuổi trở lên, quy định còn bắt buộc *“Phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề”* Như vậy, người học nghề, tập nghề phải đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề, là những người phải ký kết hợp đồng đào tạo nghề. Nếu như bắt buộc phải đủ 14 tuổi trở lên mới được ký kết hợp đồng đào tạo nghề với người sử dụng lao động. Những đối tượng thuộc lứa tuổi chưa đến vị thành niên, cần phải quy định điều kiện cơ bản được ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề với đối tượng từ 14 tuổi đến 18 tuổi phải được ý đồng ý bằng văn bản của cha, mẹ hoặc người đại diện theo pháp luật để phù hợp hơn trong thực tiễn về quan hệ lao động bằng hợp đồng.

Vì vậy, để hợp lý và áp dụng thống nhất trong thực tiễn về việc người sử dụng lao động tuyển người vào để ký kết hợp đồng học nghề, tập nghề phục vụ cho công việc của mình, chúng tôi kiến nghị bổ sung vào Khoản 4 Điều 62 dự thảo như sau:

4. Người học nghề, tập nghề phải tối thiểu là người đủ 14 tuổi trở lên và phải có đủ sức khỏe phù hợp với yêu cầu học nghề. Trong trường hợp người sử dụng lao động tuyển và ký kết hợp đồng với người học nghề, tập nghề là những người từ 14 tuổi đến

chưa đủ 18 tuổi thì phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người học nghề, tập nghề.

2. Xác định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động thì chủ yếu tập trung điều chỉnh đối với người lao động. Cụ thể quy định này được ghi rõ tại điểm a khoản 1 Điều 14 Thông tư 30/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định 44/2013/NĐ-CP Quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về Hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động bao gồm: i) Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ của doanh nghiệp hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với doanh nghiệp hoạt động theo Luật Doanh nghiệp; ii) Người đại diện theo pháp luật quy định tại Điều lệ hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền đối với hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã hoặc đồng theo Luật Hợp tác xã; iii) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức hoặc người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức ủy quyền đối với cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp, tổ chức chính trị, tổ chức chính trị - xã hội có sử dụng lao động làm việc theo chế độ hợp đồng lao động; iv) Người đứng đầu tổ chức hoặc người được người đứng đầu tổ chức ủy quyền đối với cơ quan, tổ chức, chi nhánh, văn phòng đại diện của nước ngoài hoặc quốc tế đóng tại Việt Nam; v) Chủ hộ hoặc người đại diện hộ gia đình có thuê mướn, sử dụng lao động; vi) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

Tại Điều 18 của dự thảo, cơ quan soạn thảo đã kế thừa, phát huy tính thân quy định từ văn bản dưới luật để xây dựng thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với các khoản riêng biệt mang tính toàn diện và khoa học hơn giữa các bên người lao động và người sử dụng lao động, như sau:

1. Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động trừ trường hợp quy định tại điểm a khoản 1 Điều 147 của Bộ luật này.

Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động có thể ủy quyền cho một người lao động trong nhóm để giao kết hợp đồng lao động; trong trường hợp này, hợp đồng lao động phải được ký kết bằng văn bản và có hiệu lực như giao kết với từng người lao động. Hợp đồng lao động do người được ủy quyền ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú và chữ ký của từng người lao động.

3. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động thuộc một trong các trường hợp sau: a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, hợp tác xã; b) Người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật; c) Thành viên của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người đại diện được ủy quyền theo quy định pháp luật; d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động; e) Người được người đại diện theo pháp luật quy định tại điểm a khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động; e) Người được người đứng đầu cơ quan, đơn vị, tổ chức quy định tại điểm b khoản này ủy quyền bằng văn bản về việc giao kết hợp đồng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau: a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên; b) Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động; c) Người đại diện theo pháp luật đối với người dưới 15 tuổi và có sự đồng ý của người dưới 15 tuổi; d) Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.

5. Người được ủy quyền giao kết hợp đồng lao động quy định tại Khoản 3 và Khoản 4 Điều này không được tiếp tục ủy quyền cho người khác giao kết hợp đồng lao động.

6. Việc ủy quyền giao kết hợp đồng lao động cho một người lao động trong nhóm quy định tại điểm d khoản 4 Điều này phải được lập thành văn bản. Văn bản ủy quyền giao kết hợp đồng lao động phải có những nội dung chủ yếu sau: a) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp, chữ ký của người lao động nhận ủy quyền; b) Họ và tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp, chữ ký của từng người lao động trong nhóm ủy quyền; c) Nội dung ủy quyền, thời hạn ủy quyền...²

Chúng tôi hoàn toàn đồng ý với quan điểm xây dựng mới quy phạm này để điều chỉnh đầy đủ khoa học và hợp lý hơn trong thực tiễn về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động mà dự thảo đang hướng đến. Tuy nhiên, chúng tôi rất băn khoăn khi *Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của người lao động;*³ chưa thật sự thỏa đáng và khoa học. Nó thật sự sẽ gây nhiều rắc rối. Chắc chắn sẽ không thống nhất trong cách hiểu cũng như thực tế áp dụng quy định này trong thực tiễn “được sự đồng ý của người đại diện”. Câu hỏi đặt ra là: người đại diện theo pháp luật của người lao động đồng ý bằng các hình thức nào? lời nói, hành vi hay bằng văn bản trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động mới có giá trị pháp lý?

Các nhà soạn thảo chưa lường hết tính phức tạp của việc quy định không rõ ràng trong việc đồng ý của của người đại diện theo pháp luật của người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi giao kết hợp đồng lao động.

Ví dụ, Chị Nguyễn Thị Hương Sen đồng ý (bằng lời nói) trực tiếp với Thư ký Tổng giám đốc Công ty TNHH Dịch vụ biểu diễn nghệ thuật Hương Trà cho con gái của chị là Trần Mỹ Hạnh Hoa được tham gia chương trình biểu diễn xuyên Việt tháng 7 năm 2019 của công ty này. Trên tinh thần đó, đại diện công ty đã ký kết hợp đồng biểu diễn xuyên Việt với em Trần Mỹ Hạnh Hoa sinh

ngày 16/5/2003, hợp đồng ghi rõ quyền của bên A là nghĩa vụ của bên B. Tuy nhiên, đến sát ngày Công ty TNHH Dịch vụ biểu diễn nghệ thuật Hương Trà lên đường đi biểu diễn thì Trần Mỹ Hạnh Hoa gọi điện lên công ty hủy bản hợp đồng đã ký với lý do mẹ của em là chị Nguyễn Thị Hương Sen không đồng ý cho đi. Đại diện Công ty TNHH Dịch vụ biểu diễn nghệ thuật Hương Trà liên hệ với người đại diện theo pháp luật của người lao động là chị Nguyễn Thị Hương Sen nhưng chị không thừa nhận có đồng ý để con gái chị ký hợp đồng, phía đại diện công ty thừa nhận chị có đồng ý bằng lời nói. Tranh chấp xảy ra từ việc công ty và em Trần Mỹ Hạnh Hoa ký hợp đồng lao động biểu diễn nghệ thuật bằng sự đồng ý bằng lời nói của mẹ là người đại diện theo pháp luật của người lao động. Câu hỏi đặt ra là, hậu quả của việc áp dụng quy định khoản 1 điều này của 2 bên trong giao kết hợp đồng nói trên ai sẽ là người chịu trách nhiệm? Quy định này đã thật sự là quy tắc xử sự áp dụng chung nhằm tăng khả năng nhận diện đến tất cả các hình thức biểu hiện của quan hệ lao động, mà trong quan hệ đó, người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận việc làm theo các hình thức mới phù hợp với thời đại công nghệ số hay chưa?

Theo chúng tôi, hậu quả của quy định mập mờ thiếu khoa học này rất nặng nề đối với việc thiết lập quan hệ lao động bằng hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi. Quy định này chưa thật sự bảo vệ bền vững việc thiết lập quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động với người lao động chưa đến tuổi vị thành niên trong nền kinh tế thị trường ở nước ta.

Ngoài ra, quy định này cũng thể hiện thiếu tinh nhất quán trong việc bắt buộc chủ thể phải tuân thủ quy định khi tham gia vào quan hệ hợp đồng lao động. Điều này thể hiện rõ sự mâu thuẫn nội tại trong quy định: *“Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc Người lao động chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người*

lao động.” Tức là, tại Khoản 1 Điều này của dự thảo thì không quy định “đồng ý bằng văn bản”, nhưng tại điểm b Khoản 4 Điều này lại bắt buộc phải có sự đồng ý bằng văn bản khi giao kết hợp đồng lao động đối với người lao động chưa thành niên.

Để đảm bảo tính thống nhất trong áp dụng quy định luật và ngăn chặn những rủi ro có nguy cơ gia tăng làm thiệt hại về vật chất cũng như tinh thần của các bên trong quan hệ hợp đồng lao động, quy định này cần sửa đổi theo hướng chặt chẽ, nhất quán và hợp lý hơn. Tức là, nếu như người đại diện theo pháp luật của người lao động

đồng ý để người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi ký kết hợp đồng lao động thì sự đồng ý đó phải thể hiện bằng văn bản chứ không thể hình thức chung chung bằng lời nói hay bằng hình thức nào khác.

Với những phân tích trên đây, chúng tôi đề xuất cần chú ý sửa đổi quy định tại Khoản 1 Điều 19 của dự thảo như sau:

“... Trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi thì việc giao kết hợp đồng lao động phải được sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người lao động” ■

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

1. Tại Khoản 4 Điều 62 dự thảo
2. Điều 19 Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi.
3. Khoản 1 Điều 19 Dự thảo Bộ luật Lao động sửa đổi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Hiến pháp năm 2013.
2. Luật Tổ chức chính quyền địa phương năm 2015.
3. Luật Doanh nghiệp năm 2014.
4. Bộ luật Lao động năm 2012.
5. Dự thảo trình Ủy ban thường vụ Quốc hội tại phiên họp lần thứ 36, tháng 8/2019 Bộ luật Lao động sửa đổi.
<https://luatvietnam.vn/lao-dong/du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-nam-2019-172373-d10.html#noidung>

Ngày nhận bài: 12/8/2019

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 22/8/2019

Ngày chấp nhận đăng bài: 30/8/2019

Thông tin tác giả:

1. PGS.TS. HỒ XUÂN THẮNG

Giảng viên Khoa Luật Kinh tế Trường Đại học Ngân hàng TP. Hồ Chí Minh.

2. ThS. LÊ THỊ MINH THƯ

Giảng viên Khoa Luật - Trường Đại học Công nghệ TP. Hồ Chí Minh (Hutech)

**SOME RECOMMENDATIONS TO IMPROVE
THE EFFECTIVENESS OF REGULATIONS
ON LABOUR CONTRACT UNDER THE DRAFT
OF REVISED 2012 LABOR CODE OF VIETNAM**

● Assoc.Prof. Ph.D **HO XUAN THANG**

Lecturer, Faculty of Economic Law,
Banking University of Ho Chi Minh City

● Master. **LE THI MINH THU**

Lecturer, Faculty of Law,
Ho Chi Minh City University of Technology

ABSTRACT:

In the middle of August, 2019, the Draft of revised 2012 Labor Code of Vietnam was submitted to the National Assembly of Vietnam by the Government. The amendment and supplement of the 2012 Labor Code is to meet the requirement of Vietnam's socio-economic development and international economic integration. In addition, it also clearly affirms the need to continue to improve the legal corridor to better adjust social relations, especially the relation between employees and employers through labor contracts. Reviewing the draft's regulations on labour contract, we agree on maintaining the basic 5-article structure of a labour contract and changes related to some contents from contract signing, implementation, amendment, supplement, termination, void terms, sublease labor terms to other activities related to the employer in labour contract. However, there are still inadequacies and limitations in this amendment. This article discusses a number of issues related to the labor contract, apprenticeship contract, and internship contract in the Draft of the revised 2012 Labor Code in order to improve the effectiveness of regulations on relations between employees and employers in Vietnam.

Keywords: A number of comments on amendments to labor contracts, finalizing the Draft of 2019 Labor Contract Amendment.