

BÀN VỀ NHỮNG ĐIỂM MỚI CỦA HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO HƯỚNG HOÀN THIỆN HÀNH LANG PHÁP LÝ HIỆN HÀNH NHẪM ĐIỀU CHỈNH QUAN HỆ LAO ĐỘNG TRONG NỀN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG Ở VIỆT NAM (PHẦN 1)

● NGÔ VIỆT BẮC - PHẠM HỮU NGHĨA

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích, trao đổi về những điểm mới trong chế định về hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động sửa đổi 2019. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra những nhận định góp phần tiếp tục hoàn thiện việc điều chỉnh quan hệ hợp đồng giữa người lao động và người sử dụng lao động phù hợp với sự phát triển kinh tế - xã hội trong mỗi giai đoạn đặt ra.

Từ khóa: hợp đồng lao động, hành lang pháp lý, quan hệ lao động, kinh tế thị trường.

1. Đặt vấn đề

Bộ luật Lao động của nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam được ban hành ngày 23/6/1994 và có hiệu lực thi hành từ ngày 01/01/1995. Trong suốt 24 năm hình thành và áp dụng trong thực tiễn, Bộ luật Lao động đã qua 4 lần sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 và 2012. Các sự kiện này nhằm đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội và hội nhập kinh tế quốc tế đặt ra, cần phải tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý về lao động. Thực hiện theo Nghị quyết số 57/2018/QH14 ngày 08/6/2018 của Quốc hội khóa 14, Nghị quyết số 57/2018/QH14

của Quốc hội, Thủ tướng Chính phủ đã có Quyết định số 792/QĐ-TTg ngày 28/6/2018 phân công Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội chủ trì soạn thảo Dự án Bộ luật Lao động (sửa đổi). Sáng ngày 20/11/2019, với 90,06% đại biểu Quốc hội tán thành, Quốc hội đã thông qua Bộ luật Lao động (sửa đổi) năm 2019 với nhiều nội dung liên quan mật thiết đến người lao động và người sử dụng lao động trong tình hình hiện nay. Ngoài ra, còn khẳng định rõ yêu cầu cần phải tiếp tục hoàn thiện hành lang pháp lý điều chỉnh tốt hơn các quan hệ xã hội, trong đó có vấn đề về quan hệ hợp đồng lao động.

Trong 45 điều, từ Điều 13 đến Điều 58, Chương 3 của Bộ luật Lao động 2019 quy định về Hợp đồng lao động đã thể hiện rõ nội dung chính là sửa đổi, bổ sung các quy định so với Bộ luật Lao động 2012, nhằm tăng khả năng nhận diện đến tất cả các hình thức biểu hiện của quan hệ lao động. Trong quan hệ đó, người lao động làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận việc làm trong khu vực chính thức, phi chính thức, lao động làm việc theo các hình thức mới phù hợp với thời đại công nghệ số, lao động làm việc cho các doanh nghiệp và hộ gia đình sử dụng dưới 10 lao động,... Ngoài ra, Bộ luật Lao động mới cũng bổ sung, sửa đổi các quy định về thử việc, thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động, phụ lục hợp đồng và các quy định về việc thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động, cho thuê lại lao động nhằm đảm bảo tính khả thi. Theo nghiên cứu, đánh giá của nhóm tác giả, trong nội dung luật mới sửa đổi lần này, các nhà làm luật đã nghiên cứu sửa đổi những nội dung trọng tâm phù hợp với thực tiễn phát triển nguồn nhân lực lao động trong xã hội, góp phần tích cực cho sự phát triển kinh tế đất nước hiện tại và tương lai. Bên cạnh đó, Luật Lao động nói chung và Chế định Hợp đồng lao động nói riêng tiếp tục được nghiên cứu, bổ sung ngày càng hoàn thiện và tiệm cận với sự thay đổi của đời sống xã hội. Trong phạm vi bài viết, tác giả đưa ra một số nhận định liên quan đến chế định Hợp đồng lao động của Bộ luật Lao động sửa đổi 2019, nhằm góp phần xây dựng pháp luật Lao động Việt Nam ngày càng hoàn thiện hơn.

2. Một số điểm mới của chế định hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động sửa đổi 2019

2.1. Về vấn đề thông báo chấm dứt hợp đồng lao động

Tại điều 45 của Bộ luật Lao động số: 45/2019/QH14 ban hành ngày 20 tháng 11 năm 2019, quy định 2 khoản riêng biệt:

1. Người sử dụng lao động phải thông báo bằng văn bản cho người lao động về việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định của Bộ luật này, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này.

2. Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ thời điểm có thông báo chấm dứt hoạt động.

Trường hợp người sử dụng lao động không phải là cá nhân bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh 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 căn cứ quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật này thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

Tại Khoản 1 của điều này, xét theo phương diện nghĩa vụ phải thông báo việc chấm dứt hợp đồng lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt theo quy định, thấy đây là một quy định bắt buộc rất rõ ràng và dứt khoát. Các nhà làm luật sử dụng cụm từ “phải thông báo” như là một mệnh lệnh xử sự chung mà người có thẩm quyền sử dụng lao động phải thực hiện nghĩa vụ bắt buộc thông báo bằng văn bản cho người lao động, trừ trường hợp quy định tại các khoản 4, 5, 6, 7 và 8 Điều 34 của Bộ luật này¹. Về Khoản 2 Điều 45, theo chúng tôi, quy định như trên chưa phù hợp với thực tiễn, chồng chéo và không khoa học với các quy định trong Bộ luật này và pháp luật khác có liên quan. Cụ thể:

Theo quy định của Luật Doanh nghiệp hiện hành tại điều 13 về Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp cho thấy:

Một là, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp là cá nhân đại diện cho doanh nghiệp thực hiện các quyền và nghĩa vụ phát sinh từ giao dịch của doanh nghiệp, đại diện cho doanh nghiệp với tư cách nguyên đơn, bị đơn, người có quyền lợi, nghĩa vụ liên quan trước Trọng tài, Tòa án và các quyền và nghĩa vụ khác theo quy định của pháp luật.

Hai là, công ty trách nhiệm hữu hạn và công ty cổ phần có thể có 1 hoặc nhiều người đại diện theo pháp luật. Điều lệ công ty quy định cụ thể số lượng, chức danh quản lý và quyền, nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp.

Ba là, doanh nghiệp phải bảo đảm luôn có ít nhất 1 người đại diện theo pháp luật cư trú tại Việt Nam. Trường hợp doanh nghiệp chỉ có 1 người đại

diện theo pháp luật, người đó phải cư trú ở Việt Nam và phải ủy quyền bằng văn bản cho người khác thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật khi xuất cảnh khỏi Việt Nam. Trường hợp này, người đại diện theo pháp luật vẫn phải chịu trách nhiệm về việc thực hiện quyền và nghĩa vụ đã ủy quyền.

Bốn là, trường hợp hết thời hạn ủy quyền theo khoản 3 Điều này mà người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp chưa trở lại Việt Nam và không có ủy quyền khác, thì thực hiện theo quy định sau đây: a) Người được ủy quyền vẫn tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp tư nhân trong phạm vi đã được ủy quyền cho đến khi người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp trở lại làm việc tại doanh nghiệp; b) Người được ủy quyền vẫn tiếp tục thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của công ty trách nhiệm hữu hạn, công ty cổ phần, công ty hợp danh trong phạm vi đã được ủy quyền cho đến khi người đại diện theo pháp luật của công ty trở lại làm việc tại công ty hoặc cho đến khi chủ sở hữu công ty, Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị, quyết định cử người khác làm người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp.

Năm là, trường hợp doanh nghiệp chỉ có một người đại diện theo pháp luật và người này vắng mặt tại Việt Nam quá 30 ngày mà không ủy quyền cho người khác thực hiện các quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc bị chết, mất tích, tạm giam, kết án tù, bị hạn chế hoặc mất năng lực hành vi dân sự thì chủ sở hữu công ty, Hội đồng thành viên, Hội đồng quản trị cử người khác làm người đại diện theo pháp luật của công ty.

Sáu là, đối với công ty trách nhiệm hữu hạn có hai thành viên, nếu có thành viên là cá nhân làm người đại diện theo pháp luật của công ty bị tạm giam, kết án tù, trốn khỏi nơi cư trú, bị mất hoặc bị hạn chế năng lực hành vi dân sự hoặc bị Tòa án tước quyền hành nghề vì phạm tội buôn lậu, làm hàng giả, kinh doanh trái phép, trốn thuế, lừa dối khách hàng và tội khác theo quy định của Bộ luật Hình sự thì thành viên còn lại đương nhiên làm

người đại diện theo pháp luật của công ty cho đến khi có quyết định mới của Hội đồng thành viên về người đại diện theo pháp luật của công ty;

Bảy là, trong một số trường hợp đặc biệt, Tòa án có thẩm quyền có quyền chỉ định người đại diện theo pháp luật trong quá trình tố tụng tại Tòa án.

Khi xác định người đại diện theo pháp luật, người đại diện ủy quyền có liên quan đến cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh cấp tỉnh. Hay nói cách khác, loại hình doanh nghiệp tư nhân do một cá nhân làm chủ và công ty TNHH một thành viên là cá nhân làm chủ sở hữu là 2 chủ thể thuộc đối tượng điều chỉnh theo quy định trong Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019.

Đối với quy định thẩm quyền phòng đăng ký kinh doanh cấp huyện cấp giấy phép hoạt động, duy nhất chỉ có hộ kinh doanh do 1 cá nhân; còn hộ kinh doanh do 1 nhóm người, 1 gia đình nhiều thành viên tham gia kinh doanh thì người đại diện theo pháp luật và người đại diện theo ủy quyền luôn luôn hiện diện không bị mất đi.

Theo chúng tôi, cần xác định rõ đối tượng có thể “không còn” liên quan đến việc thông báo chấm dứt hợp đồng lao động với người lao động trong quy phạm này, đó là: “Chủ doanh nghiệp tư nhân, Chủ sở hữu công ty trách nhiệm hữu hạn một thành viên là cá nhân và hộ kinh doanh do 1 cá nhân hoặc 1 hộ gia đình thành lập”.

Nhìn nhận theo góc độ khoa học pháp lý đối với vấn đề phân cấp thẩm quyền ra thông báo, Bộ luật quy định “... cơ quan quản lý nhà nước về đăng ký kinh doanh ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động”. Sự chưa hoàn thiện của quy phạm này dẫn đến việc khó áp dụng thống nhất chung từ trung ương đến địa phương. Tức là quy định này trái với quy định thẩm quyền quản lý nhà nước đối với các cơ quan hành pháp ví dụ như Hiến pháp 2013, Luật Tổ chức chính quyền địa phương 2015 và khoản 4 điều 213 của Bộ luật này. Đặc biệt, quy định tại khoản 1 điều 209, Luật Doanh nghiệp hiện hành cũng như Nghị định hướng dẫn thi hành một số điều của Luật Doanh nghiệp 2014 quy định cơ quan đăng ký kinh doanh không có nhiệm vụ và quyền hạn liên quan đến giao kết và thực hiện hợp đồng lao động của tổ chức, cá nhân.

Để khoa học hơn và áp dụng chung từ Trung ương đến địa phương một cách hợp lý, hạn chế rủi ro trong quá trình áp dụng quy định pháp luật này, cần xem xét lại quy định rõ về cơ quan “ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động”. Chính phủ cần ban hành Nghị định về một số điều của Bộ luật Lao động, trong đó hướng dẫn rõ hơn về việc cơ quan quản lý nhà nước cấp tỉnh, thành có thẩm quyền ra thông báo chấm dứt hợp đồng lao động cho tổ chức, cá nhân người đại diện theo pháp luật hoặc người được người đại diện theo pháp luật ủy quyền trong tổ chức. Nếu tổ chức đó bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh ra thông báo không có người đại diện theo pháp luật, khi đó người được ủy quyền thực hiện quyền và nghĩa vụ của người đại diện theo pháp luật theo quy định tại khoản 7 Điều 34 của Bộ luật Lao động sửa đổi năm 2019 thì thời điểm chấm dứt hợp đồng lao động tính từ ngày ra thông báo.

2.2. Vấn đề xác định thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động

Khi nghiên cứu về vấn đề này tôi nhận thấy rằng: Căn cứ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động chủ yếu tập trung điều chỉnh đối với người lao động, đến Bộ luật Lao động sửa đổi 2019 đã đề cập mở rộng đến người sử dụng lao động. Cụ thể: quy định này được ghi rõ tại điểm a khoản 1 Điều 14 Thông tư số 30/2013/TT-BLĐTBXH hướng dẫn thi hành Nghị định số 44/2013/NĐ-CP quy định chi tiết thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về Hợp đồng lao động thì người sử dụng lao động có thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động với người 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 hoạt động 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 Bộ luật Lao động mới được Quốc hội thông qua, cơ quan soạn thảo đã kế thừa, phát huy tinh thần 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 là 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 khoản 2 Điều này.

2. Đối với công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng thì nhóm người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên 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 giao 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, ngày tháng năm sinh, 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 là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

a) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

b) Người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

c) Người đại diện của hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

d) Cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

4. Người giao kết hợp đồng lao động bên phía người lao động là người thuộc một trong các trường hợp sau đây:

- a) Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên;
- b) Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó;
- c) Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó;
- 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 không được ủy quyền lại cho người khác giao kết hợp đồng lao động”.

Quy định tại Điều 18 về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động (Bộ luật Lao động sửa đổi 2019) bảo đảm tính khoa học và hợp lý về phạm vi và nội

hàm. Trong thực tế, có một số trường hợp quy định chưa rõ, như: 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. Tuy nhiên, “sự đồng ý” của người đại diện theo pháp luật được đề cập ở đây chưa thực sự rõ ràng². Theo quy định mới, người đại diện theo pháp luật của người lao động không được đồng ý bằng các hình thức lời nói, hành vi khác, mà phải bằng văn bản trong trường hợp người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi, để việc giao kết hợp đồng lao động có giá trị pháp lý.

Quy định đó cho thấy, các nhà soạn thảo đã thực sự lường hết được tính phức tạp của việc chấp thuận đồng ý 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.

(Còn tiếp phần 2)

TÀI LIỆU TRÍCH DẪN:

¹Nghĩa là, những trường hợp liệt kê sau đây thì người sử dụng lao động không có nghĩa vụ thông báo:

- i. Người lao động bị kết án phạt tù nhưng không được hưởng án treo hoặc không thuộc trường hợp được trả tự do theo quy định tại khoản 5 Điều 328 của Bộ luật Tố tụng hình sự, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định của Tòa án đã có hiệu lực pháp luật;
- ii. 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;
- iii. Người lao động chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết;
- iv. Người lao động là cá nhân chết; bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc đã chết. Người lao động không phải là cá nhân chấm dứt hoạt động hoặc bị cơ quan chuyên môn về đăng ký kinh doanh thuộc Ủy ban Nhân dân cấp tỉnh 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;
- v. Người lao động bị xử lý kỷ luật sa thải”.

²Điểm b Khoản 4 điều 18 Bộ luật Lao động 2019.

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- 1. Quốc hội (2013). *Hiến pháp Nước Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam*, ban hành ngày 28/11/2013.
- 2. Quốc hội (2015). *Luật số 77/2015/QH13: Luật Tổ chức chính quyền địa phương*, ban hành ngày 19/6/2015.
- 3. Quốc hội (2014). *Luật số 68/2014/QH13: Luật Doanh nghiệp*, ban hành 26/11/2014.
- 4. Quốc hội (2012). *Luật số 10/2012/QH13: Bộ luật Lao động*, ban hành ngày 18/6/2012.

5. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2019). Dự thảo trình Ủy ban thường vụ Quốc hội tại phiên họp lần thứ 36, tháng 8/2019 Bộ luật Lao động sửa đổi. Truy cập tại <https://luatvietnam.vn/lao-dong/du-thao-bo-luat-lao-dong-sua-doi-nam-2019-172373-d10.html-noi-dung>.

6. Quốc hội (2019). *Bộ luật số 45/2019/QH14: Bộ luật Lao động*, ban hành ngày 20/11/2019.

Ngày nhận bài: 8/5/2022

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 5/6/2022

Ngày chấp nhận đăng bài: 15/6/2022

Thông tin tác giả:

1. NGÔ VIỆT BẮC

Văn phòng luật sư Sài Gòn - Tây nguyên

2. PHẠM HỮU NGHĨA

Phó Phòng, Phòng Chính trị - Công tác sinh viên

Trường đại học Ngoại ngữ - tin học thành phố Hồ Chí Minh

DISCUSSING NEW POINTS OF THE LABOUR CONTRACT TO IMPROVE THE CURRENT LEGAL CORRIDOR IN ORDER TO ADJUST LABOR RELATIONS IN THE CURRENT MARKET ECONOMY OF VIETNAM (PART 1)

● **NGO VIET BAC**

Sai Gon Tay Nguyen Law Office

● **PHAM HUU NGHIA**

Political Affairs - Human Resources - Student Affairs

Ho Chi Minh City University of Foreign Languages - information technology

ABSTRACT:

This paper analyzes and discusses new points of the Labor Code 2019 (amended)'s regulations on labor contracts. Based on the paper's findings, some recommendations are made to improve the contractual relationship between the employee and the employer in accordance with the socio-economic development in each period.

Keywords: labor contract, legal corridor, labor relations, market economy.