

THỰC TRẠNG QUY ĐỊNH VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÔ HIỆU VÀ MỘT SỐ VẤN ĐỀ THỰC TIỄN ĐẶT RA

ĐỖ THỊ DUNG

Khoa Luật, Trường Đại học Nguyễn Tất Thành, Thành phố Hồ Chí Minh
Faculty of Law, Nguyen Tat Thanh University, Ho Chi Minh City, Vietnam
Email: dtdung@ntt.edu.vn

Ngày nhận bài: 14/8/2026

Ngày sửa bài: 4/9/2026

Ngày duyệt đăng bài: 15/9/2026

Tóm tắt:

Hợp đồng lao động vô hiệu là nội dung quan trọng trong chế định hợp đồng lao động (HĐLĐ), là cơ sở pháp lý cho việc xác định và xử lý HĐLĐ vô hiệu phù hợp với bản chất của quan hệ lao động, bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động (NLĐ) và người sử dụng lao động (NSDLĐ) khi HĐLĐ không phát sinh hiệu lực pháp luật. Qua thực tiễn thực hiện, quy định hiện hành về HĐLĐ vô hiệu đặt ra một số vấn đề cần xem xét lại. Bài viết phân tích, đánh giá thực trạng quy định của Bộ luật Lao động (BLLĐ) năm 2019 về HĐLĐ vô hiệu, chỉ ra những điểm bất cập đồng thời đề xuất một số ý kiến góp phần sửa đổi toàn diện BLLĐ năm 2019 trong thời gian tới.

Từ khóa: *hợp đồng lao động, hợp đồng lao động vô hiệu, người lao động, người sử dụng lao động, Bộ luật Lao động*

Current regulations on invalid labor contracts and practical issues arising

Abstract:

Invalid labor contracts constitute an important component of the legal framework governing labor contracts, providing a legal basis for identifying and handling invalid contracts in a manner consistent with the nature of labor relations and for safeguarding the rights and interests of employees and employers when such contracts do not take legal effect. Practical implementation, however, has revealed several issues in the current regulations on invalid labor contracts that require reconsideration. This study analyzes and evaluates the provisions of the 2019 Labor Code governing invalid labor contracts, identifies existing shortcomings, and proposes several recommendations to contribute to the comprehensive revision of the 2019 Labor Code in the coming period.

Keywords: *labor contracts, invalid labor contracts, employees, employers, Labor Code*

1. Đặt vấn đề

BLLĐ năm 2019 quy định HĐLĐ vô hiệu tại Chương III, từ Điều 49 đến Điều 51. Nhìn chung, các quy định này có nhiều ưu điểm so với trước, tạo cơ sở pháp lý quan trọng để giải quyết quyền và lợi ích các bên khi HĐLĐ không phát sinh hiệu lực pháp luật, góp phần duy trì và ổn định quan hệ lao động. Tuy nhiên, qua thực tiễn tại các doanh nghiệp trong thời gian qua, các quy định về HĐLĐ vô hiệu dần bộc lộ một số điểm chưa đầy đủ, rõ ràng dẫn đến vướng mắc trong thực hiện, làm ảnh hưởng không ít đến quyền lợi các bên nhất là quyền lợi của NLĐ. Trên cơ sở sử dụng các phương pháp nghiên cứu: lịch sử, phân tích, so sánh, chứng minh, dự báo khoa học, bài viết đánh giá thực trạng pháp luật về những nội dung: các loại hợp đồng vô hiệu, thẩm quyền xử lý HĐLĐ vô hiệu, cách xử lý HĐLĐ vô hiệu, chỉ ra những bất cập, từ đó đề xuất một số ý kiến góp phần hoàn thiện các quy định này.

2. Thực trạng quy định về hợp đồng lao động vô hiệu

2.1. Các loại hợp đồng lao động vô hiệu

- HĐLĐ vô hiệu toàn bộ

Theo quy định tại khoản 1 Điều 49 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp sau đây:

Một là, toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật. Nội dung của HĐLĐ là các điều khoản ghi nhận cam kết của các bên về quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng, bao gồm các nội dung chủ yếu quy định tại khoản 1 Điều 21 BLLĐ năm 2019. Ngoài ra, để phù hợp với điều kiện cụ thể về tình hình sản xuất, kinh doanh của đơn vị cũng như công việc của NLĐ, pháp luật quy định một số trường hợp HĐLĐ không nhất thiết phải có đầy đủ các nội dung theo quy định trên hoặc các bên có thể thỏa thuận bổ sung nội dung khác. Chẳng hạn, đối với NLĐ làm việc trong lĩnh vực nông nghiệp, lâm nghiệp, ngư nghiệp, diêm nghiệp thì tùy theo loại công việc mà hai bên có thể giảm một số nội dung chủ yếu của HĐLĐ và thỏa thuận bổ sung nội dung về phương thức giải quyết trong trường hợp thực hiện HĐLĐ chịu ảnh hưởng của thiên tai, hỏa hoạn, thời tiết,... Các nội dung chủ yếu theo quy định hoặc các nội dung thỏa thuận bổ sung phải bảo đảm tuân thủ quy định của pháp luật. Nếu HĐLĐ có toàn bộ những điều khoản này trái pháp luật thì HĐLĐ đó không hợp pháp về mặt nội dung và bị vô hiệu toàn bộ.

Hai là, người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực trong giao kết HĐLĐ. Người giao kết HĐLĐ là một trong những yếu tố quan trọng quyết định việc HĐLĐ có hiệu lực hay không. Theo Điều 18 BLLĐ năm 2019, thẩm quyền giao kết HĐLĐ gồm NLĐ và NSDLĐ.

NLĐ có quyền giao kết HĐLĐ là người thuộc các trường hợp: NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên; NLĐ 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; Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó; NLĐ được những lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết HĐLĐ.

NSDLĐ có thẩm quyền giao kết HĐLĐ là người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật; hoặc là 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; hoặc là 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; hoặc là cá nhân trực tiếp sử dụng lao động (phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ).

Người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền chính là trường hợp các bên NLĐ và NSDLĐ không đủ

điều kiện về năng lực chủ thể để được giao kết HĐLĐ, tức không thuộc các trường hợp nêu trên, nhưng vẫn cố tình (hoặc vô ý) giao kết HĐLĐ, thì HĐLĐ dù đã giao kết nhưng không có hiệu lực pháp luật, bị vô hiệu toàn bộ.

Thực tế, việc giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền xảy ra rất đa dạng, nguyên nhân có thể do NLĐ hoặc NSDLĐ không đủ điều kiện quy định, hoặc có thể do đơn vị sử dụng lao động chưa được pháp luật công nhận về năng lực pháp luật (chưa được cấp phép thành lập),... Thực tiễn thời gian qua, có nhiều vụ tranh chấp lao động về tuyên bố HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi NLĐ vi phạm điều kiện chủ thể giao kết HĐLĐ. Ví dụ, tranh chấp giữa bà Hồ Thị H với Công ty TNHH T thành phố T, tỉnh Bình Dương về yêu cầu tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. Trong vụ án này, bà Hồ Thị H cho bà Đậu Thị V mượn giấy chứng minh nhân dân của bà H để ký HĐLĐ. (Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương, 2025).

Ngoài ra, HĐLĐ cũng bị vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực trong giao kết hợp đồng”. Đây là quy định được bổ sung trong BLLĐ năm 2019. Theo đánh giá của các nhà khoa học, Bộ luật bổ sung thêm trường hợp này là hợp lý, không chỉ “phù hợp với các quy định cũng như lý luận về hợp đồng vô hiệu... và phù hợp với Công ước số 29 của Tổ chức Lao động quốc tế về lao động cưỡng bức” (Trần Thị Thúy Lâm và Đỗ Thị Dung, 2021), mà còn khắc phục trường hợp các bên bị ép buộc, bị lừa dối hoặc không trung thực trong giao kết HĐLĐ. Thực tiễn có nhiều vụ tranh chấp lao động về tuyên bố HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi NLĐ vi phạm nguyên tắc trung thực khi giao kết HĐLĐ. Ví dụ, tranh chấp giữa bà Nguyễn Thị T với Công ty TNHH P huyện C, tỉnh Long An. Trong đó, bà Nguyễn Thị T do bản thân không am hiểu về pháp luật và muốn giúp đỡ bà Huỳnh Thị Ngọc D đi làm để có thu nhập lo cho gia đình nên đã cho bà D mượn hồ sơ cá nhân để giao kết HĐLĐ với công ty khác (Tòa án nhân dân huyện Cần Đức, tỉnh Long An, 2024), gây khó khăn cho NSDLĐ và cơ quan bảo hiểm xã hội trong việc trích nộp và chi trả quyền lợi bảo hiểm xã hội cho NLĐ.

Ba là, công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm. Khi giao kết HĐLĐ, các bên thỏa thuận điều khoản công việc trong HĐLĐ là công việc bị pháp luật cấm thì HĐLĐ đó bị vô hiệu toàn bộ cho dù các bên vô ý hay cố ý. Bởi những công việc này không được pháp luật thừa nhận, gây phương hại đến quốc phòng, an ninh, trật tự, an toàn xã hội, truyền thống lịch sử, văn hóa đạo đức, thuần phong mỹ tục của Việt Nam và sức khỏe của nhân dân, làm hủy hoại tài nguyên, tàn phá môi trường,... Ví dụ, các công việc như mại dâm, sản xuất hàng giả, vận chuyển trái phép chất ma túy,... Ngoài ra, đối với một số đối tượng lao động đặc thù, pháp luật còn cấm họ thực hiện một số công việc nhằm mục đích bảo vệ sức khỏe, sự phát triển thể chất và tinh thần. Chẳng hạn, pháp luật quy định cấm NSDLĐ sử dụng NLĐ dưới 18 tuổi làm các công việc, như: phá dỡ công trình xây dựng; sản xuất, sử dụng hoặc vận chuyển hóa chất, khí gas, chất nổ;... hoặc làm việc ở các nơi sau: cơ sở giết mổ gia súc; sòng bạc, vũ trường, khách sạn, cơ sở tắm hơi, cơ sở xoa bóp (Quốc hội, 2019);... Trường hợp các bên giao kết HĐLĐ mà vi phạm các công việc pháp luật cấm như trên thì HĐLĐ đã giao kết bị vô hiệu toàn bộ.

- HĐLĐ vô hiệu từng phần

HĐLĐ vô hiệu từng phần là HLLĐ được giao kết có một phần nội dung trái quy định của pháp luật nhưng không làm ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng. Chẳng hạn, trường hợp nội dung HĐLĐ có thỏa thuận tiền lương của NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu vùng (nơi NLĐ làm việc) thì HĐLĐ bị vô hiệu về nội dung “tiền lương thấp hơn mức lương tối thiểu vùng”. Các phần nội dung không vô hiệu (ví dụ, công việc, địa điểm làm việc, thời hạn HĐLĐ,...) vẫn được thừa nhận và có giá trị về mặt pháp lý.

Như vậy, việc xác định HĐLĐ vô hiệu toàn bộ hay vô hiệu từng phần dựa trên cơ sở mức độ ảnh hưởng

của nội dung vô hiệu đối với quyền và lợi ích của hai bên hoặc lợi ích chung của nhà nước và xã hội. Về nguyên tắc, HĐLĐ vô hiệu không làm phát sinh hiệu lực pháp luật nhưng đối với HĐLĐ vô hiệu từng phần, các phần nội dung không bị vô hiệu vẫn được thừa nhận và có giá trị về mặt pháp lý. Việc phân biệt HĐLĐ vô hiệu toàn bộ và HĐLĐ vô hiệu từng phần có ý nghĩa quan trọng để quy định cách thức xử lý HĐLĐ vô hiệu hợp lý và giải quyết quyền lợi cho các bên phù hợp, công bằng.

2.2. Thẩm quyền tuyên bố hợp đồng lao động vô hiệu

Tuyên bố HĐLĐ vô hiệu là hoạt động của cơ quan nhà nước có thẩm quyền nhằm khẳng định HĐLĐ đã giao kết không có hiệu lực pháp luật và là cơ sở giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ và trách nhiệm của hai bên liên quan (Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình, 2021).

Nhằm bảo đảm phù hợp và thống nhất, tránh chồng chéo về thẩm quyền trong các quy định pháp luật về thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu giữa BLLĐ và Bộ luật Tố tụng dân sự, Điều 50 BLLĐ năm 2019 quy định chỉ tòa án nhân dân mới có quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu. Quy định như vậy là hợp lý, bởi tòa án nhân dân là cơ quan có thẩm quyền xét xử cao nhất, có quyền xem xét, đánh giá và tuyên bố tính hiệu lực của các giao dịch trong tất cả các lĩnh vực của đời sống pháp luật. Đặc biệt, bản án, quyết định của tòa án nhân dân là quyết định cuối cùng, có hiệu lực pháp luật, nhân danh nhà nước để ban hành nên buộc các bên phải tôn trọng và nghiêm chỉnh thực hiện.

2.3. Xử lý hợp đồng lao động vô hiệu

- Đối với HĐLĐ vô hiệu toàn bộ

Cách xử lý HĐLĐ vô hiệu toàn bộ được thực hiện tùy thuộc vào căn cứ xác định vô hiệu. Theo đó, trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do người giao kết không đúng thẩm quyền hoặc vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ, thì NSDLĐ và NLĐ ký lại hợp đồng theo đúng quy định của pháp luật. Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLĐ được giải quyết theo quy định tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP (Chính phủ, 2020a). Trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do toàn bộ nội dung của HĐLĐ vi phạm pháp luật hoặc công việc đã giao kết trong HĐLĐ là công việc mà pháp luật cấm, thì NSDLĐ và NLĐ giao kết HĐLĐ mới theo đúng quy định của pháp luật. Nếu các bên không giao kết HĐLĐ mới thì thực hiện chấm dứt HĐLĐ, quyền và nghĩa vụ, lợi ích của các bên thực hiện theo quy định tại Điều 10 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP.

Như vậy, về cơ bản quy định của pháp luật hiện hành về xử lý HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khá cụ thể và linh hoạt theo nhiều phương án (sửa đổi, bổ sung HĐLĐ; giao kết HĐLĐ mới; hoặc chấm dứt HĐLĐ) để các bên lựa chọn, bảo đảm quyền tự quyết của các bên trong quan hệ HĐLĐ. Đồng thời trong mỗi phương án, pháp luật quy định cách giải quyết quyền lợi, nghĩa vụ cụ thể của các bên, phù hợp với điều kiện thực tế và thống nhất với các quy định khác (thời gian làm việc thực tế cho đơn vị, trợ cấp thôi việc,...) trong Bộ luật.

- Đối với HĐLĐ vô hiệu từng phần

Khi HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu từng phần, NSDLĐ và NLĐ tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu cho phù hợp với thỏa ước lao động tập thể (nếu có) và pháp luật. Trường hợp các bên không thống nhất sửa đổi, bổ sung thì thực hiện chấm dứt HĐLĐ. Quyền lợi và nghĩa vụ các bên trong thời gian từ khi bắt đầu làm việc theo HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu từng phần đến khi HĐLĐ được sửa đổi, bổ sung được giải quyết theo thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng. Nếu không có thỏa ước lao động tập thể thì thực hiện theo quy định của pháp luật. Trường hợp HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu có tiền lương thấp hơn so với quy định của pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể đang áp dụng thì hai bên phải thỏa thuận lại mức lương theo đúng quy định và NSDLĐ có trách nhiệm xác định phần chênh lệch giữa

tiền lương đã thỏa thuận lại so với tiền lương trong HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu để hoàn trả cho NLĐ tương ứng với thời gian làm việc thực tế theo HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu (Chính phủ, 2020b).

3. Một số vấn đề thực tiễn đặt ra và kiến nghị hoàn thiện

Thứ nhất, pháp luật chưa quy định khái niệm HĐLĐ vô hiệu, HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

BLLĐ năm 2019 chỉ mới đưa ra cách hiểu về HĐLĐ vô hiệu từng phần (khoản 2 Điều 49) mà chưa đưa ra cách hiểu về HĐLĐ vô hiệu, HĐLĐ vô hiệu toàn bộ là chưa hợp lý. Từ đó dẫn đến khó khăn trong phân biệt HĐLĐ vô hiệu với HĐLĐ mất hiệu lực hoặc với HĐLĐ không vô hiệu, giữa HĐLĐ vô hiệu với hợp đồng/giao dịch vô hiệu trong luật dân sự. Vì quan hệ lao động liên quan đến việc mua bán hàng hóa đặc biệt đó là sức lao động của NLĐ. Hơn nữa, trong quá trình giao kết HĐLĐ, do NLĐ luôn ở vị thế yếu so với NSDLĐ về kinh tế cũng như về tổ chức, nên nguy cơ NLĐ bị thiệt thòi về quyền và lợi ích rất cao. Trong khi đó tình trạng NSDLĐ vi phạm quy định về giao kết HĐLĐ xảy ra khá phổ biến (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, 2019). Vì thế, pháp luật cần xác định các khái niệm HĐLĐ vô hiệu, HĐLĐ vô hiệu toàn bộ, nhằm bảo đảm đồng bộ các vấn đề lý luận làm cơ sở xử lý HĐLĐ vô hiệu một cách phù hợp và công bằng về quyền, lợi ích giữa các bên. Quy định như vậy cũng sẽ tạo cơ sở để phân biệt giữa HĐLĐ vô hiệu với HĐLĐ mất hiệu lực, HĐLĐ không vô hiệu và với các hợp đồng khác trong lĩnh vực lao động (Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung, 2024).

Thứ hai, pháp luật chưa quy định HĐLĐ vô hiệu khi vi phạm hình thức hợp đồng.

BLLĐ năm 2019 (cũng như trước đây), không quy định HĐLĐ vi phạm hình thức hợp đồng sẽ bị vô hiệu. Quy định này không hợp lý về mặt lý luận và thực tiễn. Bởi, hình thức HĐLĐ bằng văn bản là cơ sở pháp lý quan trọng để ràng buộc các bên thực hiện quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận, nhất là liên quan đến trách nhiệm của NSDLĐ trong đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế cho NLĐ, đồng thời là cơ sở giải quyết tranh chấp lao động (nếu có). Thực tế, có nhiều trường hợp các bên vi phạm về hình thức HĐLĐ, chẳng hạn như không giao kết bằng văn bản đối với trường hợp bắt buộc phải giao kết bằng văn bản (như HĐLĐ đối với lao động giúp việc gia đình, HĐLĐ với người dưới 15 tuổi, HĐLĐ với NLĐ đại diện cho một nhóm NLĐ), dẫn đến các bên nhận thức không đúng về nội dung hợp đồng, ảnh hưởng đến việc thực hiện nghĩa vụ lao động và quyền lợi của các bên nhất là bên yếu thế NLĐ. Vì vậy, thiết nghĩ pháp luật cần thừa nhận trường hợp các bên không giao kết HĐLĐ bằng văn bản trong trường hợp bắt buộc cũng dẫn đến HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

Thứ ba, pháp luật chưa cụ thể nguyên tắc “tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực” khi giao kết HĐLĐ.

Theo khoản 1 Điều 49 BLLĐ năm 2019, có 3 nhóm căn cứ để xác định HĐLĐ vô hiệu toàn bộ (vi phạm các quy định về nội dung HĐLĐ, công việc trong HĐLĐ, chủ thể và nguyên tắc giao kết HĐLĐ). Ưu điểm so với trước là BLLĐ năm 2019 đã bổ sung trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ quy định tại khoản 1 Điều 15 BLLĐ năm 2019 (tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực). Tuy nhiên, pháp luật chưa cụ thể thế nào là tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, trung thực trong giao kết HĐLĐ. Do vậy có thể dẫn đến nhiều cách hiểu khác nhau, gây không ít khó khăn trong thực tiễn thực hiện tại các doanh nghiệp. Trong bối cảnh chưa có án lệ về vấn đề này, pháp luật cần cụ thể trong nghị định các khía cạnh của nguyên tắc, như bị ép buộc, đe dọa, lừa dối hay cưỡng bức (đối với nguyên tắc tự nguyện), phân biệt đối xử (đối với nguyên tắc bình đẳng), cung cấp thông tin không đầy đủ, không chính xác,... (đối với nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực).

Thứ tư, pháp luật chưa quy định rõ trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ do vi phạm về thẩm quyền giao kết hợp đồng.

Theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều 49 BLLĐ năm 2019, HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền. Nghĩa là các bên chủ thể NSDLĐ và NLĐ phải bảo đảm đầy đủ các điều kiện về chủ thể thì HĐLĐ đã giao kết mới có hiệu lực pháp luật. Tại điểm b khoản 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định: “Người giao kết HĐLĐ bên phía NLĐ là...: NLĐ 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”. Vậy, nếu HĐLĐ chỉ có sự xác nhận của NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi và NSDLĐ mà không có văn bản đồng ý của người đại diện theo pháp luật của NLĐ sẽ bị coi là trái pháp luật và HĐLĐ đã giao kết bị vô hiệu toàn bộ do người giao kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền. Tương tự, NLĐ là người nước ngoài muốn làm việc ở Việt Nam, ngoài các điều kiện về độ tuổi, sức khỏe, trình độ chuyên môn,... họ phải có giấy phép lao động của cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam trừ một số trường hợp. Nếu NLĐ là người nước ngoài chưa có giấy phép lao động mà giao kết HĐLĐ với NSDLĐ Việt Nam trên lãnh thổ Việt Nam thì HĐLĐ đã giao kết đó trái pháp luật và bị coi là vô hiệu toàn bộ. Các quy định này chưa thực sự hợp lý, bởi về nguyên tắc, NLĐ trực tiếp thực hiện HĐLĐ là chủ thể trực tiếp giao kết HĐLĐ. Trong các trường hợp này, NLĐ vi phạm điều kiện chủ thể giao kết HĐLĐ chứ không vi phạm thẩm quyền của người giao kết HĐLĐ.

Nhằm bảo đảm tính chính xác của pháp luật, cũng như bao quát được các trường hợp xảy ra trong thực tế, hạn chế tình trạng HĐLĐ vô hiệu, hướng đến mục đích bảo đảm quyền và lợi ích các bên quan hệ lao động, pháp luật cần bổ sung trường hợp HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi người giao kết HĐLĐ không đủ điều kiện về chủ thể giao kết HĐLĐ ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội. (2019). Báo cáo tổng kết thi hành Bộ luật Lao động năm 2012.
- Chính phủ. (2020). Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 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.
- Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình. (2021). Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Tư pháp.
- Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung. (2021). Bình luận những điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019. Nhà xuất bản Lao động.
- Trần Thị Thúy Lâm, Đỗ Thị Dung. (2024). Hợp đồng trong lĩnh vực lao động. Nhà xuất bản Công an nhân dân.
- Quốc hội. (2019). Bộ luật Lao động số 45/2019/QH14.
- Tòa án nhân dân thành phố Thuận An, tỉnh Bình Dương. (2025). Bản án số 270/2025/LĐ-ST ngày 09/06/2025 về tranh chấp về hợp đồng lao động vô hiệu.
- <https://dulieuphapluat.vn/van-ban/lao-dong-van-ban/ban-an-270-ngay-09062025-ve-cac-tranh-chap-lao-dong-trong-truong-hop-chua-co-dieu-luat-ap-dung-toa-an-nhan-dan-khu-vuc-16-ho-chi-minh-tp-ho-chi-minh-1803448.html>
- Tòa án nhân dân huyện Cần Đức, tỉnh Long An. (2024). Bản án số 03/2024/LĐ-ST ngày 30/08/2024 về tranh chấp vô hiệu hợp đồng lao động.
- <https://thuvienphapluat.vn/banan/ban-an/ban-an-ve-tranh-chap-vo-hieu-hop-dong-lao-dong-so-032024ldst-353909>