

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THÁI BÌNH

**PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN THỰC HIỆN
TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM**

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

HÀ NỘI, 2016

VIỆN HÀN LÂM
KHOA HỌC XÃ HỘI VIỆT NAM
HỌC VIỆN KHOA HỌC XÃ HỘI

NGUYỄN THÁI BÌNH

PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG
TỪ THỰC TIỄN THỰC HIỆN
TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM

Chuyên ngành
Mã số

Luật Kinh tế
60.38.01.07

LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC: PGS.TS. NGUYỄN HỮU CHÍ

HÀ NỘI, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan Luận văn này là công trình nghiên cứu của bản thân tôi, dưới sự hướng dẫn khoa học của PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Các thông tin nêu trong Luận văn là trung thực.

Các ý kiến, quan điểm không thuộc ý tưởng hoặc kết quả tổng hợp của chính bản thân đều được trích dẫn nguồn rõ ràng và được thể hiện trong phần danh mục tài liệu tham khảo.

Tôi xin chịu trách nhiệm về tính trung thực, khách quan của các kết quả nghiên cứu trong Luận văn.

Hà Nội, ngày tháng

năm 2016

TÁC GIẢ CỦA LUẬN VĂN

Nguyễn Thái Bình

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU	1
Chương 1. TỔNG QUAN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	7
1.1. Khái niệm, đặc điểm của hợp đồng lao động	7
1.2. Phân loại hợp đồng lao động	14
1.3. Giao kết hợp đồng lao động.....	15
1.4. Thực hiện, thay đổi, tạm hoãn hợp đồng lao động	18
1.5. Chấm dứt hợp đồng lao động	20
1.6. Phân biệt hợp đồng lao động với một số loại hợp đồng khác ...	20
Chương 2. HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM.....	23
2.1. Quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động (xác lập hợp đồng lao động)	23
2.2. Quy định của pháp luật về thực hiện, thay đổi hợp đồng lao động.....	32
2.3. Quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động	38
2.4. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động.....	43
Chương 3. THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM VÀ CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM	47
3.1. Thực trạng thực hiện pháp luật hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam.....	47
3.2. Đánh giá khái quát việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam	57
3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về hợp đồng lao động.....	59
KẾT LUẬN.....	63
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	64

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NLĐ	Người lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề tài

Tuyển chọn, quản lý, sử dụng nhân lực chuyên môn có chất lượng là công việc quan trọng mà mọi tổ chức đều chú trọng thực hiện bởi con người là nguồn lực quý giá nhất quyết định sự tồn tại, phát triển của một tổ chức. Từ phạm vi quốc gia đến từng cơ quan, đơn vị của nhà nước hoặc các đơn vị sản xuất, kinh doanh đều phải xây dựng chiến lược, kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, thu hút nhân sự có trình độ về làm việc. Các đơn vị sự nghiệp công lập tại nước ta cũng không thể nằm ngoài hoạt động này. Với đặc thù của hoạt động cung cấp dịch vụ thiết yếu cho xã hội trên hầu khắp các lĩnh vực như giáo dục, y tế, nghiên cứu khoa học... các đơn vị này cần thiết phải sử dụng một lực lượng lớn nhân lực có trình độ chuyên môn kỹ thuật, được đào tạo nghiêm túc qua hệ thống trường lớp. Thực tế các đơn vị sự nghiệp công lập đang nắm giữ một số lượng nhân lực có trình độ chuyên môn cao, giàu kinh nghiệm hơn so với bất kỳ hệ thống cơ quan, đơn vị nào khác.

Tại các đơn vị sự nghiệp công lập, số lượng cán bộ thực hiện nhiệm vụ nghiên cứu khoa học, làm công tác chuyên môn dưới dạng biên chế, hưởng lương từ nguồn ngân sách nhà nước, được phân bổ chỉ đáp ứng được một phần nhỏ nhu cầu nguồn nhân lực, chưa kể đến đa số những người này đang giữ vị trí lãnh đạo, quản lý, điều hành. Để thực hiện tốt các nhiệm vụ nghiên cứu khoa học được giao, cũng như đảm bảo tiến độ hoàn thành công việc đúng thời hạn theo hợp đồng đã ký kết hoặc để hoàn thành dự án cụ thể, các đơn vị sự nghiệp công lập phải cần tuyển dụng và sử dụng một số lượng NLĐ thông qua các HĐLĐ.

Để làm rõ về mặt lý luận cũng như thực tiễn việc áp dụng các quy định của pháp luật lao động và pháp luật về HĐLĐ tại các đơn vị sự nghiệp công lập, với mong muốn đánh giá việc thực hiện pháp luật về HĐLĐ tại các đơn

vị sự nghiệp công lập, thông qua thực tiễn của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, để từ đó đưa ra các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về HDLĐ tại các đơn vị sự nghiệp công lập nói riêng và toàn xã hội nói chung, tác giả đã lựa chọn đề tài **“Pháp luật về HDLĐ từ thực tiễn thực hiện tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam”** để nghiên cứu và làm luận văn của mình.

2. Tình hình nghiên cứu đề tài

HDLD đã, đang và sẽ được nhiều nhà khoa học trong và ngoài nước lựa chọn làm đối tượng nghiên cứu, bởi tính chất đặc biệt về chủ thể và giá trị mà chủ thể của nó tạo ra cho đời sống xã hội.

Trong suốt quá trình hình thành và phát triển của chế định HDLD trong hệ thống pháp luật Việt Nam, nhất là khoảng thời gian từ khi Bộ luật Lao động đầu tiên của nhà nước Cộng hòa Xã hội chủ nghĩa Việt Nam được thông qua tháng 6 năm 1994 đến nay, đã có rất nhiều bài báo, công trình nghiên cứu, luận văn, luận án của các nhà khoa học, nghiên cứu sinh, tác giả trong nước lựa chọn HDLD để nghiên cứu về mặt lý luận cũng như về mặt áp dụng thực tiễn, như:

- HDLD trong cơ chế thị trường ở Việt Nam - Luận án Tiến sĩ của Nguyễn Hữu Chí năm 2002.
- Nguyên tắc giao kết HDLD của Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học số 3 năm 1999 từ trang 14-17.
- Bàn về khái niệm HDLD của Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học số 4 năm 2002 từ trang 03-08.
- Đặc trưng của HDLD của Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp số 10(21) năm 2002 từ trang 62-68.

- Giao kết HĐLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2012 - Từ quy định đến nhận thực và thực hiện của Nguyễn Hữu Chí đăng trên Tạp chí Luật học số 3 năm 2013.

- Pháp luật về HĐLĐ với việc bảo vệ quyền lợi NLĐ của Phạm Thị Hồng Đào đăng trên chuyên mục nghiên cứu trao đổi trên website của Bộ Tư pháp ngày 15/03/2016.

- Pháp luật HĐLĐ - Từ quy định đến thực tiễn của Lê Thị Hoài Thu đăng trên Tạp chí Nghiên cứu lập pháp tháng 12/2014.

- Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và thực trạng áp dụng ở Việt Nam của Diệp Thành Nguyễn đăng trên Tạp chí Nghiên cứu khoa học năm 2004.

- Các bài giảng về HĐLĐ trong các giáo trình môn pháp luật lao động của Đại học Luật Hà Nội, Viện Đại học Mở Hà Nội...;

HĐLĐ cũng được nhiều học giả, nhà báo, các nhà phân tích.... nước ngoài lựa chọn nghiên cứu, đưa ra các luận cứ khoa học để phân định tính chất đặc thù của HĐLĐ so với các loại hợp đồng khác trong luật tư hoặc nghiên cứu lịch sử hình thành và phát triển của chế định hợp đồng của quốc gia nào đó...., điển hình là các bài viết:

- The Labor Contract and true Economic pension liabilities (HĐLĐ và các nghĩa vụ trợ cấp kinh tế) của Richard A. Ippolito đăng trên tạp chí The American Economic Review kỳ 75, số 5 (tháng 12 năm 1985) từ trang 1031-1043.

- China's New Labor Contract Law and Protection of Workers (Luật HĐLĐ mới của Trung Quốc và bảo vệ NLĐ) của Li Jing đăng trên Tạp chí Fordham International Law Journal kỳ 32, lần xuất bản 3 bài 8.

- Article 14 of China's New Labor Contract Law: Using open - Term contract to Appropriately balance worker protection and employer flexibility (Điều 14 của Luật HĐLĐ mới của Trung Quốc: Sử dụng thuật ngữ Hợp đồng

theo nghĩa rộng để bảo vệ NLD và sự linh hoạt của NSDLĐ) của Jovita T. Wang đăng trên Tạp chí Pacific Rim Law & Policy Journal Association năm 2009 kỳ 18 số 2 từ trang 433-462.

Các bài viết này chủ yếu tập trung vào phân tích, làm rõ các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể của HĐLĐ nói chung hoặc các nghĩa vụ, trách nhiệm cụ thể của các bên trong HĐLĐ.

Nhìn chung các nghiên cứu trước đây của các tác giả trong và ngoài nước đều nghiên cứu về mặt lý luận cũng như thực tiễn áp dụng của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng, tuy nhiên vấn đề nghiên cứu áp dụng HĐLĐ tại các đơn vị sự nghiệp công lập lại chưa được nghiên cứu, đánh giá thực tiễn áp dụng, do vậy có thể nói đề tài được lựa chọn nghiên cứu của luận văn này là một trong các công trình nghiên cứu đầu tiên trong việc nghiên cứu, đánh giá áp dụng pháp luật HĐLĐ tại các đơn vị sự nghiệp công lập.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

Qua nghiên cứu các vấn đề về lý luận, các quy định của pháp luật hiện hành về HĐLĐ, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, để làm sáng rõ hơn về mặt lý luận, các khía cạnh pháp lý, rút ra các bài học kinh nghiệm và khái quát thành lý luận và từ đó đưa ra các đề xuất, kiến nghị khả thi góp phần từng bước nâng cao hiệu quả điều chỉnh của các quy phạm pháp luật về HĐLĐ.

Qua nghiên cứu các vấn đề về lý luận, các quy định của pháp luật hiện hành về HĐLĐ, nghiên cứu thực tiễn áp dụng pháp luật về HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, để làm sáng rõ hơn về mặt lý luận, các khía cạnh pháp lý, rút ra các bài học kinh nghiệm và khái quát thành lý luận và từ đó đưa ra các đề xuất, kiến nghị khả thi góp phần từng bước nâng cao hiệu quả điều chỉnh của các quy phạm pháp luật về HĐLĐ.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

Luận văn tập trung nghiên cứu các vấn đề mang tính lý luận về HĐLĐ, những quy định của pháp luật Việt Nam về HĐLĐ, thực tiễn áp dụng pháp luật HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và từ đó có các đề xuất khả thi để nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về HĐLĐ tại Việt Nam.

Để thực hiện được mục đích nghiên cứu, luận văn này tập trung nghiên cứu các quy định hiện hành của pháp luật, pháp luật lao động về HĐLĐ ở Việt Nam; Việc áp dụng và thực hiện pháp luật về HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam từ năm 2010 đến nay, không bao gồm các loại hợp đồng có tính chất của HĐLĐ nhưng do các luật chuyên ngành khác điều chỉnh và các đề xuất nhằm nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về hợp đồng lao động tại Việt Nam hiện nay.

5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

Luận văn này được triển khai trên cơ sở phương pháp luận nghiên cứu khoa học duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lênin về nhà nước và pháp luật.

Luận văn này áp dụng các phương pháp nghiên cứu: thống kê, phân tích, so sánh, chứng minh, tổng hợp..., cụ thể:

- Phương pháp thống kê: Được sử dụng để tập hợp, xử lý các tài liệu, số liệu để phục vụ cho công tác nghiên cứu của luận văn.

- Phương pháp phân tích: Được sử dụng trong tất cả các chương của luận văn để phân tích, đánh giá các tài liệu, số liệu phục vụ cho công tác nghiên cứu.

- Phương pháp so sánh: Được sử dụng chủ yếu trong chương 1 và chương 2 để so sánh, đối chiếu, đánh giá các quan điểm còn khác biệt về HĐLĐ với các loại hình hợp đồng khác để từ đó rút ra các bài học làm luận

cứ cho các đề xuất nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về HĐLĐ tại Việt Nam hiện nay.

- Phương pháp chứng minh: Được dùng để chứng minh các luận điểm được đưa ra trong luận văn này.

- Phương pháp tổng hợp: Được sử dụng để tổng hợp các luận điểm, căn cứ lý luận được đưa ra trong luận văn để đưa ra các kết luận của từng chương và kết luận chung của luận văn.

- Phương pháp chuyên gia: Để củng cố thêm nhận định và bổ sung tính đa chiều trong nghiên cứu. Tác giả xin ý kiến các chuyên gia, các cán bộ nhà nước trong lĩnh vực tổ chức, tuyển dụng, quản lý và sử dụng lao động.

6. Ý nghĩa lý luận và thực tiễn của luận văn

Các kết quả nghiên cứu của Luận văn này có thể được sử dụng làm tài liệu tham khảo cho các cơ sở đào tạo và nghiên cứu về Luật học. Một số kiến nghị của đề tài có giá trị tham khảo đối với các cơ quan và tổ chức thực hiện pháp luật về HĐLĐ một cách đồng bộ, thống nhất.

7. Cơ cấu của luận văn

Ngoài phần mở đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, luận văn được chia làm 3 chương.

Chương 1: Tổng quan về hợp đồng lao động và pháp luật hợp đồng lao động Việt Nam.

Chương 2: Hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam.

Chương 3. Thực trạng thực hiện pháp luật hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các giải pháp nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về hợp đồng lao động ở Việt Nam

Chương 1

TỔNG QUAN VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái niệm, đặc điểm của hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động

HĐLĐ (Labor Contract, Employment Contract, Contract of Service) là khái niệm pháp lý được dùng để chỉ một hành vi pháp lý mà các chủ thể tham gia vào hành vi đó thỏa thuận, mà một bên là một tự nhiên nhân, cá nhân có đủ năng lực hành vi pháp luật lao động và bên kia có thể là tự nhiên nhân, cá nhân, hộ gia đình, tổ chức, pháp nhân....., để thực hiện một công việc nhất định có trả lương hoặc các lợi ích khác có tính chất như tiền lương và các điều kiện khác.

Khái niệm HĐLĐ có nhiều cách tiếp cận khác nhau trên thực tế, nhưng ít nhiều vẫn có những sự tương đồng (phụ thuộc truyền thống, khoa học pháp lý, cơ sở kinh tế, xã hội...của từng nước).

Trong Từ điển Luật học đưa ra khái niệm HĐLĐ: Văn bản thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, trong đó có quy định điều kiện lao động, quyền, nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.

Tại Điều 15 Bộ luật Lao động 2012 quy định: “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động.”.

Tại Điều 16 Luật Lao động của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Trung Hoa đưa ra định nghĩa về HĐLĐ như sau: “HĐLĐ là một thỏa thuận để thiết lập quan hệ lao động giữa một NLĐ và NSDLĐ và đưa ra các quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan” (Luật Lao động của nước Cộng hòa Dân chủ Nhân dân Trung Hoa - bản tiếng Anh).

Pháp luật của Singapore đưa ra khái niệm về HĐLĐ: Hợp đồng dịch vụ dùng để chỉ mối quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ, bao gồm các thuật ngữ và

điều kiện làm việc. HĐLĐ phải bao gồm các điều kiện và điều khoản nhất định như số giờ làm việc, phạm vi công việc [23].

Pháp luật của Malaysia cũng đưa ra khái niệm về HĐLĐ, theo đó HĐLĐ là một thỏa thuận mà một người đồng ý làm việc cho một người như một NLĐ và NLĐ đồng ý phục vụ NSDLĐ như một NLĐ [24].

Tại phiên họp đại hội đồng lần thứ 86, năm 1998, trong bản báo cáo số 5(2B), Tổ chức Lao động Quốc tế đã đưa ra định nghĩa HĐLĐ: “Thuật ngữ “HĐLĐ” có nghĩa một công việc được thực hiện cho một tự nhiên nhân hoặc một pháp nhân (sau đây gọi là NSDLĐ) bởi một người (sau đây gọi là công nhân hợp đồng (NLĐ)) tại nơi công việc đó được thực hiện bởi cá nhân NLĐ theo các điều kiện cụ thể hoặc phụ thuộc vào NSDLĐ và những điều kiện này giống với các quy định về quan hệ lao động theo luật quốc gia và thông lệ và nơi làm việc” (Report V (2B) International Labour Conference, 86th Session, Geneva, 1998 - Bản tiếng Anh).

Các quốc gia phương tây, kể cả các quốc gia theo hệ thống thông luật hay Châu Âu lục địa, một số quốc gia Đông Nam Á đều không đưa ra khái niệm HĐLĐ cụ thể trong các quy định của luật mà chủ yếu đều dẫn chiếu đến các quy định về hợp đồng trong luật Dân sự và tiếp cận HĐLĐ theo hướng là hợp đồng dịch vụ (Contract of service), sử dụng các quy định của pháp luật lao động điều chỉnh các mối quan hệ xã hội phát sinh trong quan hệ lao động thông qua các hợp đồng dịch vụ này. Khi có tranh chấp xảy ra, cơ quan tư pháp sẽ căn cứ vào tính chất, bản chất thật sự của hợp đồng dịch vụ đó, đánh giá xem nó là HĐLĐ hay là hợp đồng dân sự và áp dụng pháp luật tương ứng để giải quyết.

Có thể thấy tại các khái niệm này, nếu một hợp đồng dịch vụ mà trong đó các thỏa thuận của các chủ thể có hàm chứa các nội dung được pháp luật

lao động của quốc gia đó điều chỉnh như: thời gian làm việc, mức lương, các lợi ích khác, điều kiện, phạm vi công việc.... thì nó sẽ là HĐLĐ và các bên phải tuân thủ các điều kiện, quy định của pháp luật lao động.

Qua một số khái niệm trên có thể thấy sự đồng nhất về việc định nghĩa HĐLĐ, các khái niệm đều chỉ rõ HĐLĐ là một thỏa thuận giữa hai chủ thể để làm việc, thỏa thuận này phải có các điều kiện và điều khoản cơ bản theo quy định của pháp luật như: tiền lương, phạm vi công việc, các quyền được hưởng và nghĩa vụ phải gánh vác.

Từ các phân tích nêu trên có thể đưa ra khái niệm HĐLĐ như sau: HĐLĐ là một thỏa thuận làm việc giữa một cá nhân, nhân danh chính mình để thực hiện công việc mình đã cam kết với một chủ thể khác, chịu sự quản lý, điều hành phân công của chủ thể đó trong suốt quá trình thực hiện thỏa thuận, được trả lương và các lợi ích khác. Hai bên xác lập mối quan hệ lao động, các điều kiện lao động, các quyền và nghĩa vụ.

1.1.2. Đặc điểm của hợp đồng lao động

Một là, trong HĐLĐ có sự phụ thuộc pháp lý của NLĐ với NSDLĐ.

Đây là đặc trưng tiêu biểu nhất của HĐLĐ mà các hệ thống pháp luật đều thừa nhận, chỉ tồn tại ở HĐLĐ. Khi tham gia quan hệ lao động, NSDLĐ có quyền quản lý (tất nhiên, trong khuôn khổ pháp luật), điều hành doanh nghiệp, có quyền sở hữu tài sản của mình. Đây là một quyền riêng do pháp luật quy định cho NSDLĐ. Vì vậy, NLĐ phải tuân thủ mọi mệnh lệnh, chỉ thị, nội quy, quy chế nơi làm việc hợp pháp của NSDLĐ về việc làm, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, định mức lao động. Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, yếu tố bình đẳng không được biểu hiện ra bên ngoài mà thay vào đó là sự không bình đẳng. Lý do là một bên trong quan hệ này có quyền ra các mệnh lệnh, chỉ thị còn bên kia có nghĩa vụ thực hiện. Quyền quản lý lao động được xem xét ở hai khía cạnh :

Quyền quản lý lao động là dạng quyền năng được sử dụng trong quá trình lao động. Bên cạnh quyền này, NSDLĐ còn có các quyền năng khác như quyền sở hữu tài sản, quyền tự do kinh doanh...NSDLĐ sẽ sử dụng quyền quản lý lao động dưới những phương thức khác nhau. Ở khía cạnh này, quyền quản lý lao động mang tính chủ quan, vừa là phương tiện giúp NSDLĐ duy trì trật tự của quá trình lao động vừa là cơ sở khẳng định thế mạnh so với NLĐ.

Quyền quản lý lao động là hệ thống các quy định pháp luật về quyền năng của NSDLĐ giúp họ duy trì nề nếp trong quá trình lao động. Quyền này được nhà nước ghi nhận, và ở khía cạnh này, quyền năng này mang tính khách quan.

Cơ sở của quyền quản lý lao động là:

Mỗi đơn vị sử dụng lao động là một hệ thống, mà mỗi bộ phận đều có chức năng riêng để từ đó phục vụ cho chức năng chung của đơn vị sử dụng lao động đó. NLĐ là một bộ phận cấu thành, nên phải đặt trong thể thống nhất trong mối quan hệ với NSDLĐ và những NLĐ khác. Giữa các bên chủ thể phải liên hệ mật thiết với nhau, thường thì NSDLĐ liên hệ với nhiều NLĐ, mà trong mỗi liên hệ đó, họ mang quyền điều khiển. Sở dĩ có hiện tượng này là vì theo nguyên lý chung, mọi sự phối hợp, hợp tác chung nào trong hoạt động chung hay hoạt động riêng không đồng nhất cũng cần yếu tố quản lý.

Quyền tài sản, quyền sở hữu, quyền quản lý sản nghiệp: NSDLĐ là người trực tiếp đầu tư hoặc đại diện cho người sở hữu đầu tư cho việc thành lập, hoạt động của đơn vị lao động. NLĐ trong quan hệ lao động không phải đầu tư, mua sắm các phương tiện, công cụ sản xuất, điều kiện làm việc mà đều do NSDLĐ chịu chi phí đầu tư. Việc này buộc NSDLĐ phải thực thi các biện pháp nhằm bảo toàn và phát triển khối tài sản đó.

Yêu cầu kiểm soát việc chuyển giao sức lao động của NLĐ: Việc tuyển dụng lao động làm phát sinh quan hệ mua bán sức lao động. Đây là hoạt động

đầu tư nhân lực, buộc NSDLĐ thực hiện các biện pháp quản lý lao động nhằm kiểm soát việc chuyển giao sức lao động của NLĐ.

Vấn đề duy trì mục tiêu, năng suất, chất lượng, hiệu quả của quá trình sản xuất kinh doanh: quá trình lao động gắn liền với các hình thái giá trị, mục tiêu của mọi quá trình sản xuất kinh doanh, hoạt động là năng suất, chất lượng, hiệu quả. Việc thực hiện nghĩa vụ của NLĐ quyết định các mục tiêu đó. Việc hoạt động đạt hiệu quả hay không phụ thuộc vào khả năng lao động, trình độ và ý thức của NLĐ. Vì vậy, vấn đề quản lý nhân sự trở thành một yêu cầu tất yếu trong các đơn vị sử dụng lao động. Hệ thống quản lý lao động giúp chủ sử dụng lao động đánh giá mức độ hoàn thành các kế hoạch sản xuất, kinh doanh.

Sự quy định của pháp luật: Trong lĩnh vực quản lý lao động, nhà nước đều can thiệp nhất định nhằm tạo trật tự của các sinh hoạt xã hội.

Quyền quản lý mang tính chất đơn phương, cho phép kiểm soát toàn diện, người quản lý được áp dụng các phương thức khác nhau để thực thi có hiệu quả quyền năng này, quyền quản lý mang tính mệnh lệnh hành chính và quản lý lao động là quyền năng có giới hạn.

Hai là, đối tượng của HDLĐ là việc làm có trả lương.

HDLD thực chất là một loại hợp đồng mua bán, hợp đồng dịch vụ mà đối tượng của hợp đồng là sức lao động - một loại hàng hóa đặc biệt, hàng hóa có thể tạo ra giá trị thặng dư cho NSDLĐ, sử dụng nó để thỏa mãn nhu cầu nào đó, mục đích nào đó của mình. Khi NSDLĐ mua hàng hóa sức lao động, họ được “sở hữu” một quá trình lao động biểu thị thông qua thời gian làm việc, trình độ chuyên môn nghiệp vụ, thái độ, ý thức, ... của NLĐ và để thực hiện được yêu cầu nói trên, NLĐ phải cung ứng sức lao động của mình biểu thị thông qua những khoảng thời gian đã được xác định (ngày làm việc, tuần làm việc,...). Như vậy, sức lao động được mua bán trên thị trường là một

loại hàng hóa rất trừu tượng, do đó các bên phải mua bán thông qua một việc làm.

Là đối tượng của HĐLĐ, việc làm phải có trả lương. NLĐ bỏ công sức để thực hiện công việc NSDLĐ giao cho và khi hoàn thành công việc thì NSDLĐ phải có trách nhiệm trả công cho quá trình lao động đó, cho dù công việc đó có sinh lời cho NSDLĐ hay chỉ nhằm thỏa mãn yêu cầu, mục đích phi lợi nhuận của NSDLĐ.

Ba là, HĐLĐ do đích danh NLĐ thực hiện.

Trong quan hệ HĐLĐ, các bên chú ý đến lao động quá khứ và cả lao động sống, tức lao động đang có, lao động đang diễn ra. Hơn nữa, HĐLĐ thường được thực hiện trong môi trường xã hội hóa, có tính chuyên môn hóa và hợp tác hóa rất cao. Vì vậy, khi NSDLĐ không chỉ quan tâm đến trình độ, chuyên môn của NLĐ mà còn quan tâm nhân thân của NLĐ. Do đó, NLĐ phải trực tiếp thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết, không được dịch chuyển cho người thứ ba.

Mặt khác, trong HĐLĐ ngoài những quyền lợi do hai bên thỏa thuận thì NLĐ còn có một số chế độ, quyền lợi theo quy định của pháp luật như quyền nghỉ hàng năm, nghỉ lễ tết, quyền hưởng chế độ hưu trí... Những quyền lợi này của NLĐ chỉ được hiện thực hóa trên cơ sở sự cống hiến cho xã hội của NLĐ (chủ yếu thể hiện thông qua thời gian làm việc, mức tiền lương,...). Vì vậy, để được hưởng những quyền lợi nói trên NLĐ phải trực tiếp thực hiện HĐLĐ.

Trong quan hệ HĐLĐ, các bên không thể chuyển giao cho người khác thực hiện các nghĩa vụ và hưởng các quyền theo thỏa thuận hoặc quy định của pháp luật. Nó khác với các loại hợp đồng dân sự, trong quan hệ hợp đồng dân sự, các chủ thể tham gia có thể thỏa thuận với nhau về bên thứ ba thực hiện các nghĩa vụ, hưởng các quyền và lợi ích trong hợp đồng, nhưng ở HĐLĐ,

các bên không thể thỏa thuận để bên thứ ba thay mình thực hiện các nghĩa vụ hoặc thụ hưởng các quyền và lợi ích. Đây chính là đặc thù cơ bản nhất để phân biệt HĐLĐ với các loại hợp đồng dân sự, hợp đồng dịch vụ.

Bốn là, trong HĐLĐ sự thỏa thuận của các bên thường bị không chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định.

Trong thực tế với các quan hệ hợp đồng, sự thỏa thuận của các bên bao giờ cũng phải đảm bảo các quy định của pháp luật như sự bình đẳng, tự do, tự nguyện, tính không trái pháp luật,... Đối với HĐLĐ, ngoài những đặc điểm nói trên thì sự thỏa thuận của các bên còn bị chi phối bởi nguyên tắc thỏa thuận: Quyền lợi của NLĐ là tối thiểu, nghĩa vụ là tối đa. Theo đó, sự thỏa thuận của các bên thường bị khuôn khổ, không chế bởi những giới hạn pháp lý nhất định của Bộ luật Lao động, thỏa ước lao động tập thể... như tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiêu chuẩn an toàn, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội,...

Đặc trưng này xuất phát từ nhu cầu bảo vệ, duy trì và phát triển sức lao động trong điều kiện nền kinh tế thị trường không chỉ với tư cách là các quyền cơ bản của công dân mà còn có ý nghĩa xã hội đặc biệt quan trọng đối với sự phát triển lành mạnh của thị trường lao động, sự phát triển kinh tế, xã hội của đất nước. Mặt khác, HĐLĐ có quan hệ đến nhân cách của NLĐ, do đó quá trình thỏa thuận, thực hiện HĐLĐ không thể tách rời với việc bảo vệ và tôn trọng nhân cách của NLĐ.

Ngoài ra, cũng cần chú ý HĐLĐ là loại hợp đồng vừa có tính ưng thuận vừa có tính thực tế. Chính vì vậy, ngoài các quyền và nghĩa vụ thông qua sự thỏa thuận của các bên với các thủ tục và hình thức theo quy định của pháp luật, còn thừa nhận tính thực tế của quan hệ HĐLĐ, các quy định của pháp luật được thừa nhận một cách mềm dẻo và linh hoạt.

Năm là, HĐLĐ được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định. HĐLĐ phải được thực hiện liên tục trong khoảng thời gian nhất định. Thời hạn của hợp đồng có thể được xác định rõ ngay từ khi các bên tiến hành thương thảo, đó là loại hợp đồng có xác định thời hạn chấm dứt hợp đồng cụ thể hay là loại hợp đồng không xác định trước thời hạn chấm dứt.

Ở đây các bên, đặc biệt là NLĐ không có quyền lựa chọn hay làm việc theo ý chí chủ quan của mình mà công việc phải được thi hành tuân tực theo thời gian đã được NSDLĐ xác định (ngày làm việc, tuần làm việc).

1.2. Phân loại hợp đồng lao động

Nội dung của HĐLĐ là tổng thể các quyền và nghĩa vụ của các bên khi nhận trong các điều khoản của hợp đồng. HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau đây: Công việc phải làm, thời gian làm việc, thời gian nghỉ ngơi, tiền lương, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, điều kiện về an toàn lao động, vệ sinh lao động và bảo hiểm xã hội đối với NLĐ. Do vậy, dù dưới hình thức giao kết nào thì HĐLĐ cũng phải chứa đựng những nội dung trên:

1.2.1. Theo hình thức của hợp đồng lao động

Hiện nay, theo quy định của BLLĐ 2012, hình thức HĐLĐ gồm 2 loại: HĐLĐ lập thành văn bản; HĐLĐ bằng miệng.

Theo như các hình thức của HĐLĐ được nêu ở trên thì giao kết HĐLĐ bằng lời nói (bằng miệng) cũng là một hình thức của HĐLĐ. Ở đây ta có thể hiểu HĐLĐ bằng miệng là việc chủ sử dụng lao động và NLĐ thỏa thuận các vấn đề liên quan đến công việc, thời giờ làm việc thời giờ nghỉ ngơi, các vấn đề lương, thưởng, chấm dứt HĐLĐ.... thông qua lời nói qua lại giữa hai bên. Ý chí của các bên khi giao kết HĐLĐ được thể hiện thông qua lời nói. Đây cũng chính là điểm khác biệt cơ bản giữa HĐLĐ bằng miệng và HĐLĐ bằng văn bản. HĐLĐ bằng lời nói chỉ áp dụng với tính chất tạm thời mà thời hạn

dưới ba. Trong trường hợp giao kết bằng lời nói, nếu cần phải có người thứ ba chứng kiến thì do hai bên thỏa thuận.

HĐLĐ bằng văn bản được giao kết hoàn toàn dựa trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên và phải lập bằng văn bản có chữ ký của các bên.

HĐLĐ được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản và NSDLĐ giữ 01 bản.

1.2.2. Theo thời hạn của hợp đồng lao động

Điều 22 Bộ luật lao động 2012 quy định loại HĐLĐ, HĐLĐ được chia làm:

HĐLĐ không xác định thời hạn: HĐLĐ 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.

HĐLĐ xác định thời hạn: HĐLĐ 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 khoảng thời gian đến 36 tháng.

HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định mà thời hạn dưới 12 tháng.

1.3. Giao kết hợp đồng lao động

1.3.1. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Điều kiện về chủ thể là điều kiện tiên quyết để xác định hợp đồng đó có hiệu lực hay không trong bất cứ loại hợp đồng nào, HĐLĐ cũng không thể là ngoại lệ. Bên cạnh đó, do đối tượng đặc thù của HĐLĐ mà chủ thể tham gia vào quan hệ HĐLĐ cũng bị pháp luật giới hạn trong khuôn khổ nhất định.

1.3.1.1. Người lao động

Pháp luật Việt Nam không giới hạn tuổi lao động tối thiểu và tối đa, do vậy mà đối tượng NLĐ rất phong phú và đa dạng. Tuy không quy định về độ tuổi lao động, nhưng không phải ai cũng có thể là chủ thể, bên NLĐ của

HĐLĐ của mọi ngành nghề, lĩnh vực, mà pháp luật quy định những ngành nghề, lĩnh vực mà khi NLĐ có độ tuổi khác nhau sẽ được hay không được tham gia là chủ thể với tư cách là NLĐ.

Pháp luật Việt Nam phân chia đối tượng chủ thể NLĐ thành các nhóm lao động khác nhau. Trong đó quy định rõ các phạm vi công việc, lĩnh vực công việc mà các nhóm đó được tham gia hay hạn chế tham gia.

- Nhóm lao động là người chưa thành niên: Là nhóm NLĐ có độ tuổi dưới 18 tuổi, trong đó được phân ra:

Nhóm lao động người chưa thành niên từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi.

Nhóm lao động người chưa thành niên từ đủ 13 tuổi đến dưới 15 tuổi.

Nhóm lao động người chưa thành niên dưới 13 tuổi.

Mỗi nhóm tuổi, căn cứ vào sự phát triển tâm, sinh lý, sức khỏe mà được tham gia vào các nhóm công việc phù hợp theo quy định của pháp luật.

Nhóm lao động từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi khi tiến hành giao kết HĐLĐ thì phải có ý kiến và sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật của họ.

Nhóm lao động từ dưới 15 tuổi, khi tham gia vào quan hệ HĐLĐ họ phải thông qua người đại diện theo pháp luật của họ, mà không được trực tiếp tham gia giao kết hợp đồng với NSDLĐ.

- Nhóm lao động là người cao tuổi:

Theo quy định của pháp luật Việt Nam, nhóm lao động là người cao tuổi bao gồm những người từ đủ 60 tuổi trở lên, nhóm này sẽ được tham gia ký kết hợp đồng với tư cách là NLĐ nếu có đủ các điều kiện như: sức khỏe, tay nghề và ngành nghề được phép sử dụng NLĐ cao tuổi.

- Nhóm NLĐ còn lại: được tham gia hầu hết các ngành nghề của nền kinh tế quốc dân, miễn là có đủ sức khỏe, có nhu cầu làm việc. Trong nhóm này, có một đối tượng đặc biệt mà khi tham gia vào HĐLĐ cũng cần phải

thỏa mãn các điều kiện cụ thể của pháp luật, đó là phụ nữ, một số ngành nghề nặng nhọc độc hại theo quy định của pháp luật sẽ ngăn cấm không cho phụ nữ tham gia với tư cách là NLĐ.

- Nhóm NLĐ khi thực hiện các công việc có tính chất thời vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có thể ủy quyền cho NLĐ trong nhóm giao kết HĐLĐ với NSDLĐ và HĐLĐ này có giá trị như ký với từng NLĐ.

1.3.1.2. Người sử dụng lao động

Trong quan hệ HĐLĐ, bất cứ tự nhiên nhân, pháp nhân, hộ gia đình, tổ chức đều có thể trở thành NSDLĐ, nếu họ tham gia vào quan hệ HĐLĐ với một bên là NLĐ. Trong đó, các tự nhiên nhân muốn là NSDLĐ thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ.

Theo quy định của pháp luật lao động, bất cứ chủ thể nào có thuê mướn lao động theo hình thức HĐLĐ thì đều phải có nghĩa vụ của NSDLĐ mà không có sự phân biệt ngành nghề, lĩnh vực, hình thức sở hữu, tổ chức công lập hay dân lập và các chủ thể này đều bình đẳng về nghĩa vụ đối với NLĐ.

1.3.2. Trình tự giao kết hợp đồng lao động

Pháp luật lao động không quy định cụ thể về cách thức giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, là một bộ phận của luật tư nên nó sẽ tuân thủ các quy định của pháp luật dân sự trong giao kết hợp đồng.

- Nguyên tắc giao kết HĐLĐ: Các bên được tự do thỏa thuận trên tinh thần tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác, trung thực, ngay thẳng, không trái pháp luật và đạo đức xã hội.

- Đề nghị giao kết HĐLĐ: xuất phát từ nhu cầu sử dụng lao động của NSDLĐ và nhu cầu làm việc của NLĐ, các bên có thể trực tiếp hay thông qua trung gian để đưa ra các đề nghị được giao kết HĐLĐ với nhau.

- Thương thảo và ký kết hợp đồng với nhau: khi đề nghị giao kết hợp đồng được hai bên chấp thuận, các bên sẽ ngồi lại với nhau thương thảo các điều khoản, quyền và nghĩa vụ trong HĐLĐ, sau đó sẽ tiến hành ký kết HĐLĐ.

Các bên có thể thỏa thuận nhiều điều khoản của HĐLĐ, nhưng nó phải tuân thủ và bao gồm các điều khoản cơ bản mà pháp luật quy định như: công việc phải làm, thời gian làm việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, các chế độ an sinh xã hội và các lợi ích khác....; nếu thiếu một trong các điều khoản cơ bản đó, nguy cơ vô hiệu và rủi ro của HĐLĐ rất lớn.

1.4. Thực hiện, thay đổi, tạm hoãn hợp đồng lao động

1.4.1. Thực hiện hợp đồng lao động

Thực hiện HĐLĐ là thực hiện các quyền và nghĩa vụ các bên đã cam kết trong hợp đồng.

HĐLĐ được thực hiện khi phát sinh hiệu lực, việc xác định thời điểm phát sinh hiệu lực của HĐLĐ tùy thuộc đó là HĐLĐ bằng văn bản hay bằng lời nói. Việc xác định thời điểm phát sinh hiệu lực của HĐLĐ có ý nghĩa quan trọng trong việc xác định thời điểm phát sinh quyền và nghĩa vụ của NLĐ với NSDLĐ theo HĐLĐ đã giao kết. Hợp đồng phát sinh hiệu lực kể từ ngày hai bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hay pháp luật có quy định khác (Điều 25 Bộ luật Lao động năm 2012).

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NLĐ quan tâm đến tiền lương, NSDLĐ quan tâm đến lợi nhuận và trong nhiều trường hợp các bên có thể xâm phạm, tước đoạt quyền lợi của nhau. Tuy nhiên các bên muốn đạt được lợi ích kinh tế thì lợi ích này phải đặt trong mối quan hệ tỷ lệ thuận với sự ổn định của quan hệ lao động. Chính vì vậy khi thực hiện HĐLĐ các bên phải tuân thủ và tôn trọng thực hiện hai nguyên tắc cơ bản là nguyên tắc thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra

những điều kiện cần thiết để giúp đỡ nhau thực hiện các cam kết. NSDLĐ không được yêu cầu NLĐ làm những công việc không ghi trong hợp đồng, làm việc trong điều kiện ảnh hưởng đến sức khỏe và tính mạng của NLĐ. Còn NLĐ phải trực tiếp thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ lao động, tuân thủ các mệnh lệnh, quy chế của doanh nghiệp. Hai nguyên tắc này đặt trong một chỉnh thể thống nhất là cơ sở để các bên thực hiện HĐLĐ.

1.4.2. Thay đổi hợp đồng lao động

Thay đổi nội dung của HĐLĐ là thay đổi các quyền và nghĩa vụ của các bên đã thỏa thuận trên cơ sở quy định của pháp luật.

Về mặt nguyên tắc, các bên phải thực hiện đúng, đầy đủ HĐLĐ trên cơ sở những nội dung đã thỏa thuận trong HĐLĐ. Song, do thỏa thuận của các bên được xác lập tại thời điểm cụ thể với những điều kiện, khả năng thực hiện nhất định, trong khi đó quan hệ của hai bên chịu sự chi phối rất lớn từ những điều kiện khách quan của thị trường. Do đó, trong quá trình thực hiện HĐLĐ, thực tế có thể vì những lý do chủ quan, khách quan khác nhau mà các bên có nhu cầu thay đổi nội dung HĐLĐ đã giao kết, từ đó nhằm làm thay đổi quyền và nghĩa vụ pháp lý của các bên trong quan hệ lao động.

Sự thay đổi HĐLĐ có thể xuất phát từ ý chí hai bên, tức là hai bên đều thể hiện, đều bày tỏ sự mong muốn thay đổi quan hệ HĐLĐ, theo đó cách thức thực hiện: Thông qua việc sửa đổi, bổ sung các điều khoản đã có trong HĐLĐ (thể hiện bằng phụ lục hợp đồng) hoặc giao kết HĐLĐ mới để thay thế. Các vấn đề về thẩm quyền, nguyên tắc, trình tự, thủ tục... được thực hiện như khi giao kết HĐLĐ ban đầu.

1.4.3. Tạm hoãn hợp đồng lao động

Tạm hoãn thực hiện HĐLĐ là một sự kiện pháp lý đặc biệt. Tạm hoãn HĐLĐ được coi là tình trạng “đóng băng” của quan hệ lao động. Nó là sự tạm dừng việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của NLĐ và NSDLĐ trong một thời

gian nhất định theo thỏa thuận hay theo quy định của pháp luật. Hết thời gian tạm hoãn, nói chung hợp đồng lại được tiếp tục thực hiện.

1.5. Chấm dứt hợp đồng lao động

Pháp luật lao động nước ta chưa đưa ra khái niệm chấm dứt HĐLĐ nhưng nhìn chung có thể hiểu: Chấm dứt HĐLĐ là sự kiện NLĐ chấm dứt làm việc cho NSDLĐ do HĐLĐ đương nhiên chấm dứt theo quy định của pháp luật, hoặc do NLĐ bị sa thải, hoặc do một trong bên trong quan hệ lao động đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.

1.6. Phân biệt hợp đồng lao động với một số loại hợp đồng khác

1.6.1. Hợp đồng lao động và hợp đồng làm việc

Hai loại hợp đồng này khá tương đồng về mặt chủ thể tham gia và đều là sự thỏa thuận giữa hai chủ thể về việc làm, có trả lương. Tuy nhiên, giữa chúng có sự khác biệt rõ rệt, cụ thể là:

- Chủ thể tham gia vào HĐLĐ rộng hơn chủ thể tham gia vào hợp đồng làm việc, NLĐ và NSDLĐ là bất cứ ai, tổ chức nào, có thể là người Việt Nam, người nước ngoài, người không có quốc tịch, hộ gia đình, tổ chức trong và ngoài nước có sử dụng lao động trên lãnh thổ Việt Nam..., có đủ năng lực hành vi pháp luật lao động đều có thể trở thành một bên của HĐLĐ. Trong khi đó, đối với hợp đồng làm việc các bên tham gia vào phải có đủ các điều kiện theo quy định như: viên chức hoặc người được tuyển dụng làm viên chức, là công dân Việt Nam và bên kia là các đơn vị sự nghiệp công lập mới có đủ điều kiện để tham gia vào hợp đồng.

- Phạm vi thực hiện công việc trong HĐLĐ linh hoạt hơn hợp đồng làm việc, trong HĐLĐ các bên có thể thỏa thuận gần như không giới hạn nội dung, phạm vi công việc thì trong hợp đồng làm việc các bên chỉ được thỏa thuận về vị trí việc làm phải gắn với công việc hoặc nhiệm vụ tương ứng.

- Về hình thức hợp đồng: HĐLĐ có thể thỏa thuận bằng miệng hoặc văn bản còn hợp đồng làm việc chỉ có thể được giao kết bằng văn bản.

- Về loại hợp đồng thì hợp đồng làm việc chỉ có hai loại, đó là hợp đồng làm việc xác định thời hạn và không xác định thời hạn, HĐLĐ có thêm loại HĐLĐ theo thời vụ.

- Về chuyển loại hợp đồng: khi hợp đồng làm việc có xác định thời hạn chỉ được ký kết một lần, sau khi thực hiện xong nếu còn nhu cầu sử dụng tiếp thì các bên sẽ chuyển sang ký hợp đồng làm việc không xác định thời hạn; trong khi HĐLĐ có thể ký hai lần HĐLĐ xác định thời hạn trước khi chuyển sang ký HĐLĐ không xác định thời hạn.

- Về thời gian thử việc: Trong hợp đồng làm việc các bên phải thỏa thuận trước về thời gian tập sự và phải được ghi trong hợp đồng làm việc. Đối với HĐLĐ, thời gian thử việc được các bên thỏa thuận ngoài HĐLĐ, nếu thử việc đạt yêu cầu các bên mới tiến hành thương thảo ký HĐLĐ.

1.6.2. Hợp đồng lao động và hợp đồng dịch vụ

Các nước theo hệ thống pháp luật Châu Âu lục địa hay Thông luật phân biệt rất rõ hai loại hợp đồng này, dùng một số tiêu chí cụ thể để phân biệt chúng, nhất là khi các thỏa thuận giữa một cá nhân với một chủ thể khác để thực hiện một công việc có trả công. Họ thường dùng thuật ngữ “Contract of service” và “Contract for service” để phân biệt hai loại này với nhau.

Với HĐLĐ, NLĐ thỏa thuận làm việc với NSDLĐ, giữa hai bên có mối quan hệ lao động với nhau, NLĐ chịu sự quản lý, phân công của NSDLĐ, được hưởng mức lương tối thiểu theo quy định của pháp luật lao động và các lợi ích hợp pháp khác. Các bên phải tự mình thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã thỏa thuận mà không thể chuyển giao cho bên thứ ba. Với hợp đồng dịch vụ, đối tượng mà hợp đồng này hướng tới cũng giống như HĐLĐ, đó là sức lao động của một bên tham gia vào hợp đồng để thỏa mãn nhu cầu nào đó của

bên kia, tuy nhiên khi giao kết hợp đồng này các bên không làm phát sinh quan hệ lao động, các bên tự do thỏa thuận trên các nguyên tắc của pháp luật dân sự, bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ, không bên nào chịu sự quản lý của bên nào. Các bên có thể thỏa thuận chuyển giao các quyền và nghĩa vụ của mình cho bên thứ ba thụ hưởng hoặc thực hiện.

Kết luận chương 1

HĐLĐ là thỏa thuận dân sự giữa một cá nhân, người lao động, nhân danh mình giao kết hợp đồng với một chủ thể khác, có thể là cá nhân, tổ chức, pháp nhân, hộ gia đình..., để thực hiện công việc có trả lương và hai bên xác lập quan hệ lao động trên cơ sở HĐLĐ.

HĐLĐ có thể là thỏa thuận bằng miệng hoặc văn bản, tùy từng thời hạn của HĐLĐ mà các bên lựa chọn hình thức hợp đồng phù hợp. Tuy nhiên, HĐLĐ bằng miệng chỉ được áp dụng trong phạm vi rất hẹp, đó là các công việc có tính chất tạm thời dưới 3 tháng. Để đảm bảo nguyên tắc bảo vệ NLĐ, pháp luật về HĐLĐ đã đặt ra các hành lang pháp lý để buộc NSDLĐ phải thảo thuận, cam kết và tuân thủ các quy định chặt chẽ về hình thức, nội dung, loại hợp đồng nhằm tránh sự tùy tiện, vi phạm quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Pháp luật HĐLĐ cũng đặt ra các quy định về các trường hợp được thay đổi, bổ sung HĐLĐ để tạo ra sự linh hoạt trong quá trình thực hiện HĐLĐ của NLĐ và NSDLĐ, nhưng lại quy định chặt chẽ các trường hợp được và không được thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ của các chủ thể tham gia qua hệ HĐLĐ, nhất là đối với việc thực hiện quyền đó của NSDLĐ, các rủi ro pháp lý của các bên khi thực hiện quyền vi phạm quy định của pháp luật.

Chương 2

HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG THEO QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT LAO ĐỘNG VIỆT NAM

2.1. Quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động (xác lập hợp đồng lao động)

2.1.1 Trình tự giao kết

Bộ luật Lao động 2012 không quy định cụ thể trình tự thủ tục giao kết HĐLĐ, tuy nhiên quá trình giao kết HĐLĐ là một giai đoạn rất quan trọng, nó thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm thiết lập nên quan hệ lao động, hơn nữa, đây là thời điểm các bên bắt đầu có sự tiếp xúc. Do vậy, quá trình giao kết cũng là quá trình để các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp từ đó lựa chọn và ra quyết định chính thức. Mặt khác, quan hệ lao động có được hình thành trên cơ sở sự bền vững, hiểu biết, tin cậy lẫn nhau hay không, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên có phù hợp và được đảm bảo hay không lệ thuộc rất lớn vào giai đoạn này. Vì vậy, để xác lập được một quan hệ lao động hài hòa, ổn định trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau, các bên cần có ý thức và thiện chí, đặc biệt là ý thức pháp luật và thiện chí khi thương lượng.

Trình tự giao kết HĐLĐ có thể chia làm ba giai đoạn:

i) Đề nghị giao kết: Giai đoạn này các bên thể hiện và bày tỏ sự mong muốn thiết lập quan hệ HĐLĐ. Đây là quá trình cụ thể hóa nguyên tắc tự do, tự nguyện trong giao kết HĐLĐ. Khi các bên có nhu cầu giao kết HĐLĐ phải biểu lộ nhu cầu đó ra bên ngoài dưới một hình thức nào đó. Về phía NSDLĐ, có thể thông qua các phương tiện thông tin đại chúng hoặc thông báo trước công đơn vị, nơi công cộng hay thông qua các trung tâm tư vấn...kèm theo đó là những yêu cầu sơ bộ về tuyển dụng. NLĐ khi tiếp nhận được thông tin nói trên, nếu có nhu cầu làm việc và xét thấy phù hợp có thể trực tiếp đến đơn vị

sử dụng lao động hoặc thông qua trung tâm tư vấn giới thiệu việc làm để bày tỏ nguyện vọng của mình. Đây là giai đoạn các bên chưa hề có sự chi phối lẫn nhau và họ có thể chấm dứt quan hệ ngay lần gặp gỡ đầu tiên mà không hề có sự ràng buộc về mặt pháp lý.

ii) Tiến hành thương lượng (đàm phán nội dung HĐLĐ)

Đây là giai đoạn, xét về phương diện pháp lý, chưa làm nảy sinh các quyền và nghĩa vụ cụ thể, hai bên chỉ cần tuân thủ các nguyên tắc giao kết HĐLĐ còn nếu thương lượng không đạt kết quả giữa các bên không hề có ràng buộc nghĩa vụ pháp lý. Vì vậy, khi thương lượng HĐLĐ nhưng không đi đến kết quả thì NSDLĐ không thể đòi NLĐ bồi thường vì làm mất thời gian của họ hay NLĐ không thể yêu cầu NSDLĐ bồi thường chi phí đi lại. Song xét về mặt thực tế của quan hệ đây là giai đoạn rất quan trọng. Quan hệ lao động trong tương lai có ổn định, hài hòa, bền vững hay không như trên đã trình bày lệ thuộc rất lớn vào thái độ, sự thiện chí và ý thức của các bên khi thương lượng.

Tuy nhiên, thực trạng giao kết HĐLĐ ở nước ta vì những lý do khác nhau mà dường như các chủ thể chưa nhận thức đầy đủ vấn đề này. Trong thực tế, quá trình thương lượng đàm phán hợp đồng giữa hai bên hầu như không có và nếu có thường không được thực hiện với ý nghĩa đích thực của nó.

iii) Giao kết (ký HĐLĐ)

Các bên kết thúc giai đoạn đàm phán bằng việc đưa ra các nội dung đã thống nhất vào HĐLĐ và giao kết HĐLĐ. Đối với HĐLĐ bằng lời nói khi giao kết nếu cần thiết thì hai bên có thể mời người làm chứng. Đối với HĐLĐ bằng văn bản, các bên thể hiện những thỏa thuận của mình thành các điều khoản của HĐLĐ và mỗi bên ký, ghi rõ họ tên, chức danh và đóng dấu (nếu có). HĐLĐ phải được giao kết bằng văn bản và được làm thành 02 bản, NLĐ giữ 01 bản, NSDLĐ giữ 01 bản. Riêng đối với công việc tạm thời có thời hạn

dưới 03 tháng, các bên có thể giao kết HĐLĐ bằng lời nói (Điều 16 Bộ luật Lao động năm 2012 về hình thức HĐLĐ).

Về mặt thực tế, hành vi giao kết HĐLĐ khi các bên thống nhất được ý chí dường như là tất yếu. Song về mặt pháp lý lại đặc biệt quan trọng vì hành vi giao kết HĐLĐ được coi là căn cứ pháp lý làm phát sinh quan hệ HĐLĐ.

Khi giao kết HĐLĐ, pháp luật có quy định cụ thể về một số vấn đề sau đây:

Quá trình giao kết HĐLĐ phải thực hiện theo các thủ tục tuyển lao động do pháp luật quy định.

HĐLĐ được giao kết trực tiếp giữa NLĐ với NSDLĐ. Đối với HĐLĐ theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có thể được ký kết giữa NSDLĐ với người được ủy quyền hợp pháp thay mặt cho nhóm NLĐ. Trường hợp do người ủy quyền hợp pháp ký kết phải kèm theo danh sách ghi rõ họ, tên, địa chỉ thường trú, nghề nghiệp và chữ ký của từng NLĐ.

Khi giao kết NSDLĐ với NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện hợp pháp của NLĐ đó.

HĐLĐ có thể được giao kết với cán bộ, công chức và viên chức nhà nước với điều kiện pháp luật không cấm. Ví dụ: giảng viên được quyền ký hợp đồng vụ việc, thỉnh giảng với các cơ sở đào tạo, nghiên cứu ngoài giờ làm việc tại đơn vị sự nghiệp khi đảm bảo chất lượng, thời gian công việc đang đảm nhiệm và được sự đồng ý của người đứng đầu đơn vị sự nghiệp công lập.

NLĐ có thể giao kết một hoặc nhiều HĐLĐ với một hoặc nhiều NSDLĐ nhưng phải đảm bảo thực hiện đầy đủ các hợp đồng đã giao kết.

Không được giao kết HĐLĐ với lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi, lao động là người khuyết tật làm những công việc hoặc trong ngành nghề pháp luật cấm.

Nghĩa vụ cung cấp thông tin liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ khi có yêu cầu của một trong hai bên trước khi giao kết hợp đồng. NSDLĐ phải cung cấp thông tin cho NLĐ về công việc, địa điểm làm việc, điều kiện làm việc, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương, hình thức trả lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, quy định về bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NLĐ yêu cầu. NLĐ phải cung cấp thông tin cho NSDLĐ về họ tên, tuổi, giới tính, nơi cư trú, trình độ học vấn, trình độ kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe và vấn đề khác liên quan trực tiếp đến việc giao kết HĐLĐ mà NSDLĐ yêu cầu.

Khi giao kết và trong quá trình thực hiện HĐLĐ, NSDLĐ không được giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ và không được yêu cầu NLĐ phải thực hiện biện pháp bảo đảm bằng tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện hợp đồng (Điều 20 Bộ luật Lao động năm 2012). Quy định này giải quyết vấn đề thực tiễn đặt ra, đó là việc NSDLĐ giữ văn bằng, chứng chỉ, giấy tờ tùy thân của NLĐ để ‘trói’ chân NLĐ, ví dụ vụ việc gần 100 được sĩ phải cam kết làm việc 10 năm trong khi chỉ được giao kết HĐLĐ thời hạn 01 năm, bị buộc phải nộp bản chính bằng đại học cho công ty Cổ phần Dược Hà Tây là một minh chứng rõ ràng.

Thông thường các đơn vị ký kết HĐLĐ với NLĐ trên cơ sở một bản HĐLĐ đã được chuẩn bị sẵn nội dung, NLĐ sẽ xem xét và nếu đồng ý thì ký vào bản HĐLĐ. Cách làm này xét về phương diện pháp lý không có sự vi phạm tuy nhiên nó không phản ánh đúng bản chất của quan hệ và ít nhiều chứa đựng những mầm mống bất lợi cho quan hệ trong tương lai. Về nguyên tắc, NLĐ có thể giao kết một hoặc nhiều HĐLĐ với một hoặc nhiều NSDLĐ nếu có khả năng thực hiện nhiều hợp đồng và phải bảo đảm thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi theo quy định của pháp luật.

iv) Thử việc

Trước khi thực hiện HĐLĐ chính thức các bên có thể thỏa thuận về việc thử việc đối với NLĐ.

Khi giao kết HĐLĐ thì NSDLĐ và NLĐ có thể thương lượng, thỏa thuận việc làm thử và thời gian thử việc. Việc thử việc này là không bắt buộc (riêng đối với HĐLĐ theo mùa vụ thì không phải thử việc). Việc có làm thử hay không là quyền của hai bên trong giao kết hợp đồng. Thông qua quá trình thử việc NSDLĐ có thể kiểm tra, đánh giá xem xét tay nghề, thái độ, ý thức, sự thích ứng với đơn vị, doanh nghiệp của NLĐ để ra quyết định tuyển dụng. Còn NLĐ có điều kiện xem xét tính chất công việc có phù hợp với khả năng hay không và những vấn đề khác như điều kiện làm việc, thái độ xử sự của NSDLĐ... NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Thời gian thử việc tùy thuộc vào tính chất của công việc để các bên thỏa thuận. Trên thực tế có những doanh nghiệp lợi dụng chế độ thử việc gây bất lợi cho NLĐ. Để ngăn ngừa NSDLĐ lợi dụng kéo dài thời gian thử việc pháp luật quy định như sau:

Thời gian thử việc không quá 60 ngày đối với công việc có chức danh nghề cần trình độ chuyên môn, kỹ thuật từ Cao đẳng trở lên.

Thời gian thử việc không được quá 30 ngày đối với chức danh nghề cần trình độ trung cấp, công nhân kỹ thuật, nhân viên nghiệp vụ.

Thời gian thử việc không quá 6 ngày đối với những lao động khác.

Hết thời gian thử việc, NSDLĐ phải thông báo kết quả làm thử cho NLĐ. Nếu đạt yêu cầu các bên tiến hành ký kết HĐLĐ hoặc NLĐ không được thông báo mà vẫn tiếp tục làm việc thì người đó đương nhiên được làm việc chính thức.

Trong thời gian thử việc NSDLĐ và NLĐ thoả thuận về quyền và nghĩa vụ của hai bên. Tiền lương trong thời gian này ít nhất phải bằng 85% mức lương cấp bậc của công việc đó. Các bên có quyền huỷ bỏ thoả thuận làm thử mà không cần báo trước và không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu mà hai bên đã thoả thuận. Mỗi bên đều có quyền huỷ bỏ thoả thuận thử việc mà không cần báo trước, không phải bồi thường nếu việc làm thử không đạt yêu cầu. Khi hết thời gian thử việc nếu NLĐ làm thử đạt yêu cầu của NSDLĐ thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ và nhận họ vào làm việc chính thức, nếu hết hạn thử việc mà NSDLĐ không thông báo kết quả thử việc mà vẫn tiếp tục giao việc cho NLĐ làm thì quan hệ lao động giữa hai bên đương nhiên phát sinh.

v) HĐLĐ vô hiệu

HĐLĐ vô hiệu được quy định tại mục 4 chương III Bộ luật Lao động năm 2012. HĐLĐ vô hiệu bao gồm HĐLĐ vô hiệu toàn bộ và HĐLĐ vô hiệu từng phần.

HĐLĐ vô hiệu toàn bộ khi thuộc một trong các trường hợp được quy định tại Điều 50 Bộ luật Lao động 2012:

Toàn bộ nội dung của HĐLĐ trái pháp luật;

Người ký kết HĐLĐ không đúng thẩm quyền;

Công việc mà hai bên đã giao kết trong HĐLĐ là công việc bị pháp luật cấm;

Nội dung của HĐLĐ hạn chế hoặc ngăn cản quyền thành lập, gia nhập và hoạt động công đoàn của NLĐ.

HĐLĐ vô hiệu từng phần khi nội dung của phần đó vi phạm pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng.

Trong trường hợp một phần hoặc toàn bộ nội dung của HĐLĐ quy định quyền lợi của NLĐ thấp hơn quy định trong pháp luật về lao động, nội quy

lao động, thoả ước lao động tập thể đang áp dụng hoặc nội dung của HĐLĐ hạn chế các quyền khác của NLD thì một phần hoặc toàn bộ nội dung đó bị vô hiệu.

Thẩm quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu quy định tại Điều 51 Bộ luật Lao động năm 2012: Toà án nhân dân có quyền tuyên bố HĐLĐ vô hiệu.

Điều 52 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định về xử lý HĐLĐ vô hiệu. Với HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu từng phần thì xử lý như sau: Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của các bên được giải quyết theo thoả ước lao động tập thể hoặc theo quy định của pháp luật; Các bên tiến hành sửa đổi, bổ sung phần của HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu để phù hợp với thoả ước lao động tập thể hoặc pháp luật về lao động.

Với HĐLĐ bị tuyên bố vô hiệu toàn bộ thì xử lý như sau: Trong trường hợp do ký sai thẩm quyền quy định tại điểm b khoản 1 Điều 50 của Bộ luật này thì cơ quan quản lý nhà nước về lao động hướng dẫn các bên ký lại; Quyền, nghĩa vụ và lợi ích của NLD được giải quyết theo quy định của pháp luật.

2.1.2. Nội dung hợp đồng lao động

Điều 23 Bộ luật Lao động 2012 quy định HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau đây: Tên và địa chỉ NSDLĐ hoặc của người đại diện hợp pháp; họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLD; công việc và địa điểm làm việc; thời hạn của HĐLĐ; mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác; chế độ nâng bậc, nâng lương; thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi; trang bị bảo hộ lao động cho NLD; bảo hiểm xã hội và bảo hiểm y tế; đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề.

Khi NLĐ làm việc có liên quan trực tiếp đến bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ theo quy định của pháp luật, thì NSDLĐ có quyền thỏa thuận bằng văn bản với NLĐ về nội dung, thời hạn bảo vệ bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp NLĐ vi phạm.

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 hợp đồng chịu ảnh hưởng của thiên tai, hoả hoạn, thời tiết.

Xét theo nghĩa rộng, nội dung của HĐLĐ là toàn bộ những điều khoản của hợp đồng, trong đó chứa đựng các quyền và nghĩa vụ do các bên đã thỏa thuận.

Trong khoa học lao động, người ta thường phân chia các điều khoản dựa trên ba căn cứ cơ bản: Nguồn gốc, tính chất và mức độ cần thiết của các điều khoản hợp đồng.

Căn cứ vào nguồn gốc phát sinh các điều khoản để phân loại. Dựa vào nguồn gốc phát sinh, các điều khoản của hợp đồng có 2 loại: điều khoản trực tiếp và điều khoản gián tiếp.

Điều khoản trực tiếp là các điều khoản do các bên trực tiếp tự thương lượng, thỏa thuận như công việc phải làm, trình độ, tiền lương, thời hạn hợp đồng, thử việc ...

Điều khoản gián tiếp là những điều khoản đã được quy định trước trong pháp luật lao động và các bên đương nhiên phải thừa nhận trong hợp đồng như bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, vệ sinh lao động, tiền lương tối thiểu, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi ...

Tuy nhiên, việc phân loại này chỉ mang tính tương đối vì trong điều khoản trực tiếp có cả gián tiếp và trong điều khoản gián tiếp có cả sự tự thỏa thuận trực tiếp.

Căn cứ vào tính chất của điều khoản để phân loại. Dựa vào tính chất, các điều khoản của hợp đồng có hai loại: điều khoản bắt buộc và điều khoản thỏa thuận.

Điều khoản bắt buộc là các điều khoản được pháp luật quy định cần phản ánh trong HĐLĐ, các bên không được tự do thỏa thuận như điều khoản về an toàn lao động, vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội ...

Điều khoản thỏa thuận là những điều khoản do các bên thương lượng xác lập trên cơ sở tự do, tự nguyện trong khuôn khổ của hành lang pháp luật lao động. Các bên sẽ thỏa thuận trong khoảng từ giới hạn tối thiểu đến tối đa tùy thuộc vào hoàn cảnh, điều kiện và khả năng của mình.

Căn cứ vào mức độ cần thiết, các điều khoản của HĐLĐ có hai loại: điều khoản cần thiết và điều khoản bổ sung

Điều khoản cần thiết là điều khoản nếu thiếu nó sẽ ảnh hưởng đến giá trị pháp lý của hợp đồng như điều khoản về việc làm, tiền lương, thời hạn hợp đồng...

Điều khoản bổ sung (tùy nghi) là những điều khoản không bắt buộc phải có trong hợp đồng. Sự có mặt hay không của điều khoản bổ sung không ảnh hưởng đến tính hợp pháp của hợp đồng. Các bên có thể thỏa thuận hay không tùy thuộc nhu cầu và khả năng của mỗi người như thỏa thuận xe đưa đón công nhân, ăn trưa, xây nhà trẻ cho con của NLĐ...

Ngoài ra, hai bên có thể dùng phụ lục hợp đồng để giao kết những nội dung mới so với nội dung đã có. Phụ lục HĐLĐ là một bộ phận của HĐLĐ và có hiệu lực như HĐLĐ. Phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết một số điều khoản hoặc để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ. Trường hợp phụ lục HĐLĐ quy định chi tiết

một số điều, khoản của HĐLĐ mà dẫn đến cách hiểu khác với HĐLĐ thì thực hiện theo nội dung của HĐLĐ. Trường hợp phụ lục HĐLĐ dùng để sửa đổi, bổ sung HĐLĐ thì phải ghi rõ nội dung những điều khoản sửa đổi, bổ sung và thời điểm có hiệu lực (Điều 24 Bộ luật Lao động năm 2012).

HĐLĐ có hiệu lực kể từ ngày các bên giao kết trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác hoặc pháp luật có quy định khác.

2.2. Quy định của pháp luật về thực hiện, thay đổi hợp đồng lao động

2.2.1. Thực hiện hợp đồng lao động

Bộ luật Lao động không quy định rõ ràng việc thực hiện HĐLĐ, tuy nhiên trong quá trình thực hiện hợp đồng các bên phải tuân thủ hai nguyên tắc cơ bản là: phải thực hiện đúng các điều khoản đã cam kết trên phương diện bình đẳng và phải tạo ra những điều kiện cần thiết để bên kia có thể thực hiện các quyền và nghĩa vụ đó.

Việc thực hiện hợp đồng của NLĐ phải tuân thủ tính đích danh chủ thể, tức là phải do chính NLĐ thực hiện. Tuy nhiên, nếu có sự đồng ý của NSDLĐ thì NLĐ có thể chuyển giao việc thực hiện cho người khác; đồng thời NLĐ phải tuân thủ sự điều hành hợp pháp của NSDLĐ, nội quy, quy chế của đơn vị...

Ngoài ra, Bộ luật Lao động cũng quy định cụ thể đối với các trường hợp chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng, các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, nhận lại NLĐ hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ làm việc không trọn thời gian như sau:

“Điều 31. Chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ

1. Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, NSDLĐ được quyền tạm

thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLĐ.

2. Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ.

3. NLĐ làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

Điều 32. Các trường hợp tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

1. NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự.
2. NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự.
3. NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc.
4. Lao động nữ mang thai theo quy định tại Điều 156 của Bộ luật này.
5. Các trường hợp khác do hai bên thoả thuận.

Điều 33. Nhận lại NLĐ hết thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ

Trong thời hạn 15 ngày, kể từ ngày hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ đối với các trường hợp quy định tại Điều 32 của Bộ luật này, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Điều 34. NLĐ làm việc không trọn thời gian

1. NLD làm việc không trọn thời gian là NLD có thời gian làm việc ngắn hơn so với thời gian làm việc bình thường theo ngày hoặc theo tuần được quy định trong pháp luật về lao động, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành hoặc quy định của NSDLĐ.

2. NLD có thể thỏa thuận với NSDLĐ làm việc không trọn thời gian khi giao kết HĐLĐ.

3. NLD làm việc không trọn thời gian được hưởng lương, các quyền và nghĩa vụ như NLD làm việc trọn thời gian, quyền bình đẳng về cơ hội, không bị phân biệt đối xử, bảo đảm an toàn lao động, vệ sinh lao động”.

2.2.2. Thay đổi hợp đồng lao động

Trách nhiệm của hai bên khi thỏa thuận được việc thay đổi nội dung HĐLĐ: hai bên sẽ thực hiện những nội dung mới tương ứng thay cho những nội dung đang có.

Sự thay đổi HĐLĐ cũng có thể từ ý chí của một bên, và hiện nay pháp luật lao động quy định cụ thể sự thay đổi HĐLĐ xuất phát từ ý chí của NSDLĐ. Theo đó, Khoản 1 Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: "Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hoả hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh, NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLD làm công việc khác so với HĐLĐ, nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLD". Như vậy, khi gặp các tình huống đã được pháp luật quy định nói trên thì NSDLĐ có quyền điều chuyển NLD sang làm công việc khác trái nghề (trái với công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ) và nó trở thành nghĩa vụ đối với NLD. Trong những trường hợp này nếu NLD không chấp hành quyết định của NSDLĐ thì có thể coi là hành vi vi phạm kỷ luật lao động và tùy theo mức độ vi phạm sẽ bị xử lý kỷ luật lao động theo quy định.

Tuy nhiên, do việc điều chuyển NLĐ sang làm công việc khác trái nghề thường ảnh hưởng đến quyền lợi và sự ổn định công việc của NLĐ nên để tránh sự lạm dụng của NSDLĐ, Khoản 2 và 3 Điều 31 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định:

"2. Khi tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLĐ biết trước ít nhất 03 ngày làm việc, thông báo rõ thời hạn làm tạm thời và bố trí công việc phù hợp với sức khỏe, giới tính của NLĐ.

3. NLĐ làm công việc theo quy định tại khoản 1 Điều này được trả lương theo công việc mới; nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Tiền lương theo công việc mới ít nhất phải bằng 85% mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định".

Như vậy, điều chuyển NLĐ làm công việc khác là một trong những nhu cầu tất yếu của NSDLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên, để tránh ảnh hưởng quá lớn đến lợi ích và cuộc sống của NLĐ, nhà nước có những giới hạn nhất định về trường hợp, thời hạn, giải quyết quyền lợi cho NLĐ khi điều chuyển lao động.

- Quyền tạm thời điều chuyển NLĐ làm công việc khác với HĐLĐ: NSDLĐ có quyền tạm thời điều chuyển NLĐ làm công việc khác với HĐLĐ khi gặp khó khăn đột xuất (do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước) hoặc do nhu cầu sản xuất kinh doanh.

- Thời hạn tạm điều chuyển: Không quá 60 ngày cộng dồn/năm. Nếu thời hạn tạm điều chuyển quá 60 ngày thì phải được sự đồng ý của NLĐ.

- Cách thức thực hiện: Bằng quyết định hành chính của đơn vị. NSDLĐ phải báo trước ít nhất 03 ngày cho NLĐ, báo rõ thời hạn tạm điều chuyển và phải bố trí công việc phù hợp với sức khỏe và giới tính của NLĐ.

- Quyền lợi của NLĐ trong thời gian làm công việc mới và khi hết hạn tạm điều chuyển:

+ Nguyên tắc: trả lương theo công việc mới. Nếu tiền lương của công việc mới thấp hơn tiền lương công việc cũ thì được giữ nguyên mức tiền lương cũ trong thời hạn 30 ngày làm việc. Thời gian tiếp theo: Tiền lương theo công việc mới $\geq 85\%$ mức tiền lương công việc cũ nhưng không thấp hơn mức lương tối thiểu vùng do Chính phủ quy định.

+ Hết thời hạn tạm điều chuyển: NSDLĐ phải chuyển NLĐ về công việc cũ và thực hiện đầy đủ các quyền lợi cho NLĐ (bố trí công việc, lương như cũ) trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác.

Vì đây là quyền của NSDLĐ trong khi thực hiện việc quản lý lao động của mình, nên trên thực tế đã bị nhiều NSDLĐ lợi dụng để ép NLĐ phải làm những công việc mà khiến họ chán nản, tự nghỉ việc khi NLĐ không còn được trọng dụng.

2.2.3. Tạm hoãn hợp đồng lao động

Pháp luật quy định năm trường tạm hoãn thực hiện HĐLĐ như sau:

- NLĐ đi làm nghĩa vụ quân sự;
- NLĐ bị tạm giữ, tạm giam theo quy định của pháp luật tố tụng hình sự;
- NLĐ phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc;
- Lao động nữ mang thai;
- Các trường hợp khác do hai bên thỏa thuận.

Thời hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ ở bốn trường hợp đầu phụ thuộc trực tiếp vào quyết định của cơ quan có thẩm quyền. Thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ trong trường hợp thứ năm do hai bên tự thỏa thuận.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ có thể được tạm ứng tiền lương.

Trong thời gian tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ vẫn phải tuân thủ các quy định về kỷ luật lao động của đơn vị sử dụng lao động (bí mật công nghệ, sản xuất, kinh doanh, tài sản...)

Trong thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm hoãn thực hiện HĐLĐ, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc để đơn vị sử dụng lao động bố trí công việc. Nếu NLĐ không có mặt đúng thời hạn thì đơn vị sử dụng lao động có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ (Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012).

Hết thời hạn tạm hoãn HĐLĐ trong trường hợp quy định tại điểm a, c khoản 1 Điều 35 Bộ luật Lao động năm 2012, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc, NSDLĐ có trách nhiệm sắp xếp việc làm cho NLĐ. Nếu NLĐ đến đơn vị để làm việc đúng thời hạn quy định mà phải nghỉ chờ việc thì được hưởng lương theo khoản 1 Điều 62 Bộ luật Lao động năm 2012.

Trường hợp NLĐ đã quá 05 ngày làm việc, kể từ ngày hết hạn tạm hoãn HĐLĐ không đến địa điểm làm việc mà không có lý do chính đáng thì bị xử lý theo điểm c khoản 1 Điều 85 Bộ luật Lao động năm 2012.

Đối với NLĐ bị tạm giữ, tạm giam hình sự không liên quan đến quan hệ lao động, thì khi hết thời hạn tạm giữ, tạm giam NSDLĐ bố trí cho người đó làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới. Đối với NLĐ bị tạm giữ, tạm giam hình sự có liên quan trực tiếp đến quan hệ lao động thì khi hết hạn tạm giữ, tạm giam hoặc khi Tòa án kết luận là NLĐ bị oan thì NSDLĐ phải nhận họ trở lại làm việc cũ, trả đủ tiền lương và các quyền lợi khác trong thời gian

NLĐ bị tạm giữ, tạm giam. Trường hợp NLĐ phạm pháp nhưng Toà án xét xử cho miễn tố không bị tù giam hoặc không bị Toà án cấm làm việc cũ, thì tùy theo tính chất mức độ vi phạm, NSDLĐ bố trí cho người đó làm việc cũ hoặc sắp xếp công việc mới.

2.3. Quy định của pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động

Chấm dứt HĐLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2012 là sự kiện pháp lý làm chấm dứt quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Đây là sự kiện có thể ảnh hưởng tới việc làm, thu nhập, cuộc sống của NLĐ, thậm chí có thể ảnh hưởng đến cả gia đình họ, gây xáo trộn lao động trong đơn vị và có thể gây thiệt hại cho NSDLĐ và thường xảy ra tranh chấp trên thực tế. Vì vậy, nhìn chung nhà nước luôn quy định chặt chẽ các trường hợp (điều kiện) chấm dứt HĐLĐ và cách giải quyết quyền lợi, trách nhiệm cho các bên khi chấm dứt HĐLĐ.

2.3.1. Căn cứ chấm dứt hợp đồng lao động

Về phương diện lý luận pháp lý, nếu căn cứ vào tính ý chí thì có thể chia chấm dứt HĐLĐ thành các trường hợp sau đây:

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí hai bên là sự chấm dứt HĐLĐ mà hai bên đều thể hiện, bày tỏ sự mong muốn chấm dứt HĐLĐ. Cụ thể là các trường hợp quy định tại các khoản 1, 2, 3 Điều 36 Bộ luật Lao động năm 2012:

Hết hạn HĐLĐ, trừ trường hợp quy định khoản 6 Điều 192 Bộ luật Lao động năm 2012 (khi NLĐ là cán bộ công đoàn không chuyên trách đang trong nhiệm kỳ công đoàn mà hết hạn HĐLĐ, thì được gia hạn HĐLĐ đã ký kết đến hết nhiệm kỳ).

Công việc theo hợp đồng đã hoàn thành.

Hai bên cùng thỏa thuận chấm dứt hợp đồng.

Khi HĐLĐ hết hạn thì ít nhất 15 ngày trước ngày HĐLĐ xác định thời hạn hết hạn, NSDLĐ phải thông báo bằng văn bản cho NLĐ biết thời điểm

chấm dứt HĐLĐ. Nếu NSDLĐ vi phạm thời hạn báo trước này thì có thể bị phạt tiền từ 500.000đ đến 1.000.000đ (Điều 7 Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22/8/2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và đưa NLĐ Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng).

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người thứ ba là sự chấm dứt do quyết định của cơ quan có thẩm quyền mà không phụ thuộc vào ý chí của hai bên chủ thể. Cụ thể là các trường hợp:

NLĐ bị kết án tù giam;

NLĐ bị cấm làm công việc cũ theo quyết định của Tòa án;

NLĐ chết, mất tích theo tuyên bố của Tòa án;

Doanh nghiệp bị Tòa kinh tế tuyên bố phá sản;

Cơ quan y tế xác định NLĐ mất năng lực hành vi (bị tâm thần).

Chấm dứt HĐLĐ do ý chí một bên. Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên là sự kiện dễ gây bất đồng và tranh chấp lao động bởi sự chấm dứt này chỉ xuất phát từ ý chí của một chủ thể trong quan hệ nhưng được pháp luật ghi nhận, bảo vệ và thông thường gây ra sự bất lợi cho chủ thể kia. Vì vậy, sự chấm dứt HĐLĐ do ý chí của một bên mà Bộ luật Lao động năm 2012 ghi nhận là các trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ được quy định bởi một thủ tục pháp lý chặt chẽ về căn cứ, điều kiện chấm dứt, quyền và nghĩa vụ của các bên khi chấm dứt HĐLĐ.

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ. Hiện nay quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NLĐ được quy định như sau:

Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ đủ 12 đến 36 tháng và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng, NLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn trong những trường hợp sau đây (Khoản 1 Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012):

“a) Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ;

b) Không được trả lương đầy đủ hoặc trả lương không đúng thời hạn đã thỏa thuận trong HĐLĐ;

c) Bị ngược đãi, quấy rối tình dục, cưỡng bức lao động;

d) Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ;

đ) Được bầu làm nhiệm vụ chuyên trách ở cơ quan dân cử hoặc được bổ nhiệm giữ chức vụ trong bộ máy nhà nước;

e) Lao động nữ mang thai phải nghỉ việc theo chỉ định của cơ sở khám bệnh, chữa bệnh có thẩm quyền;

g) NLĐ bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo HĐLĐ xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục”.

Đối với NLĐ làm việc theo HĐLĐ không xác định thời hạn có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ, nhưng phải báo cho NSDLĐ biết trước ít nhất 45 ngày, trừ trường hợp quy định tại Điều 156 của Bộ luật này (Khoản 3, Điều 37 Bộ luật Lao động năm 2012).

Quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ. NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ khi đáp ứng đủ các điều kiện:

Có căn cứ, lý do chấm dứt đúng quy định tại Khoản 1, Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012;

Báo trước cho NLĐ đúng quy định tại Khoản 2, Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012;

Không vi phạm quy định về các trường hợp NSDLĐ không được thực hiện quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ quy định tại Điều 39 Bộ luật Lao động năm 2012;

Trong quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ có hai trường hợp đặc biệt:

Trường hợp NLĐ là *cán bộ công đoàn không chuyên trách* phải đáp ứng thêm *điều kiện thứ 4*: Trước khi chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải thỏa thuận bằng văn bản với ban chấp hành công đoàn cơ sở hoặc ban chấp hành công đoàn cấp trên trực tiếp cơ sở, nếu không thỏa thuận được phải báo cáo Sở lao động, sau 30 ngày kể từ ngày ra báo cáo, NSDLĐ mới được quyết định chấm dứt HĐLĐ.

Trường hợp không nhất trí với quyết định của NSDLĐ, Ban chấp hành công đoàn cơ sở và NLĐ có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo thủ tục, trình tự do pháp luật quy định.

Đối với HĐLĐ với người giúp việc gia đình thì mỗi bên có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ bất kỳ khi nào nhưng phải báo trước 15 ngày.

Mỗi bên đều có quyền hủy bỏ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước khi hết thời hạn báo trước nhưng phải thông báo bằng văn bản và phải được bên kia đồng ý.

Để bảo vệ NLĐ, hạn chế sự lạm dụng của NSDLĐ trong việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ, pháp luật quy định NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt HĐLĐ trong các trường hợp sau:

NLĐ ốm đau hoặc bị tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp đang điều trị, điều dưỡng theo quyết định của thầy thuốc trừ trường hợp quy định tại Điều c và d Khoản 1 Điều 38 Bộ luật Lao động năm 2012.

NLĐ đang nghỉ hàng năm, nghỉ về việc riêng và những trường hợp nghỉ khác được NSDLĐ cho phép.

NLĐ nữ kết hôn, có thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi trừ trường hợp doanh nghiệp chấm dứt hoạt động.

Ngoài ra Điều 40 Bộ luật Lao động năm 2012 quy định: “Mỗi bên đều có thể từ bỏ việc đơn phương chấm dứt HĐLĐ trước khi hết thời hạn báo trước. Khi hết thời hạn báo trước, mỗi bên đều có quyền chấm dứt HĐLĐ”.

2.3.2. Giải quyết hậu quả pháp lý

Tiếp cận dưới góc độ khác nhau chúng ta sẽ có những cách triển khai nội dung về quyền lợi và trách nhiệm các bên khi chấm dứt HĐLĐ khác nhau. Xem xét dưới góc độ về đối tượng quyền, quyền lợi và trách nhiệm của các bên khi chấm dứt HĐLĐ được thể hiện dưới các chế độ sau:

Chế độ trợ cấp: Bao gồm trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc làm;

Chế độ bồi thường;

Thời hạn thực hiện trách nhiệm: Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ, hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

Dưới góc độ chủ thể, ta xem xét quyền lợi của NLĐ và quyền lợi của NSDLĐ, tương ứng với những quyền lợi này là nghĩa vụ của bên còn lại:

Quyền lợi của NLĐ: NLĐ được NSDLĐ thanh toán trợ cấp mất việc làm khi NLĐ đã làm đủ 12 tháng trở lên cho NSDLĐ trong các trường hợp sau:

NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do NSDLĐ thay đổi cơ cấu tổ chức hoặc công nghệ sản xuất;

NSDLĐ cho NLĐ thôi việc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, chuyển quyền sở hữu, sử dụng, quản lý tài sản của doanh nghiệp;

NSDLĐ cho NLĐ thôi việc vì lý do kinh tế.

Quyền lợi của NSDLĐ:

Được NLĐ thanh toán các khoản nợ (nếu có);

Được NLĐ bồi thường theo quy định tại Điều 43 Bộ luật Lao động năm 2012 nếu bị NLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật (1/2 tháng lương và phụ cấp lương và chi phí đào tạo nếu có).

Trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt HĐLĐ hai bên có trách nhiệm thanh toán đầy đủ các khoản có liên quan đến quyền lợi của mỗi bên; trường hợp đặc biệt, có thể kéo dài nhưng không được quá 30 ngày.

2.4. Giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

2.4.1. Tranh chấp hợp đồng lao động

Tranh chấp hợp đồng phát sinh từ các mâu thuẫn nội tại trong quá trình thực hiện, chấm dứt hợp đồng của các bên tham gia vào hợp đồng. Các tranh chấp này luôn tiềm ẩn bởi sự đối đầu về lợi ích của các bên, nó không thường xuyên bộc lộ ra ngoài bằng các va chạm vật chất hoặc tinh thần, nhưng khi có sự kiện tạo điều kiện cho nó là nó sẽ bộc lộ thành sự đối đầu tranh chấp giữa các bên.

Tranh chấp HĐLĐ là một trong các tranh chấp lao động, nó là tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ về quyền, nghĩa vụ và lợi ích trong quá trình thực hiện, chấm dứt HĐLĐ, khi có sự vi phạm pháp luật hoặc các cam kết trong HĐLĐ của một trong hai bên của HĐLĐ.

Tranh chấp HĐLĐ trong quá trình thực hiện thường là các tranh chấp trong quá trình thực hiện nghĩa vụ của các bên tham gia vào HĐLĐ, có thể xác định thông qua các vi phạm của các chủ thể của HĐLĐ dẫn đến tranh chấp:

Vi phạm của NLĐ: NLĐ không thực hiện đúng, đầy đủ các nghĩa vụ của mình đã cam kết khi ký HĐLĐ, vi phạm các nội quy, quy chế, kỷ luật do NSDLĐ đặt ra.

Vi phạm của NSDLĐ: Không thực hiện đúng, đầy đủ các nghĩa vụ của mình đã cam kết khi ký HĐLĐ, vi phạm các quyền cơ bản của NLĐ, vi phạm các quy định về chế độ an sinh xã hội vốn là nghĩa vụ của NSDLĐ.

Tranh chấp HĐLĐ trong chấm dứt HĐLĐ là các tranh chấp giữa các bên trong thủ tục thực hiện quyền chấm dứt HĐLĐ và giải quyết hậu quả pháp lý của chấm dứt HĐLĐ.

2.4.2. Nguyên tắc giải quyết tranh chấp hợp đồng lao động

Do tính chất của tranh chấp lao động, tranh chấp HĐLĐ là một dạng của tranh chấp dân sự, do vậy khi giải quyết tranh chấp lao động hay tranh chấp HĐLĐ, các bên tham gia giải quyết nó đều phải tuân thủ các nguyên tắc của pháp luật dân sự nó chung và các nguyên tắc riêng có của pháp luật lao động nói riêng.

Trong giải quyết các tranh chấp, nguyên tắc hòa giải là nguyên tắc cơ bản, các bên tranh chấp khi áp dụng nguyên tắc này và các phương thức giải quyết tranh chấp dựa trên nguyên tắc này để giải quyết tranh chấp thường đạt được hiệu quả cao hơn các phương thức giải quyết khác, vì nó có thể hóa giải được các mâu thuẫn làm phát sinh tranh chấp, khi các bên cùng tìm cách giải quyết đầy đủ, toàn diện vấn đề tranh chấp vì lợi ích chung của các bên. Bên cạnh đó, khi áp dụng nguyên tắc hòa giải và các phương thức giải quyết tranh chấp dựa trên nguyên tắc này các bên sẽ tiết kiệm được nhiều thời gian và tiền của.

Nguyên tắc đảm bảo sự tham gia của đại diện các bên khi giải quyết tranh chấp; là nguyên tắc riêng biệt của giải quyết tranh chấp lao động và tranh chấp HĐLĐ, bởi tính đặc thù của quan hệ lao động, đó là có sự tham gia của các đại diện cho NLĐ và NSDLĐ. Đại diện cho NLĐ, NSDLĐ là các tổ chức chính trị xã hội, tổ chức xã hội - nghề nghiệp, người bảo vệ quyền và lợi

ích hợp pháp, công đoàn...; nhằm đảm bảo được cơ chế ba bên khi giải quyết tranh chấp.

Công khai, minh bạch, khách quan, kịp thời, nhanh chóng và đúng pháp luật nguyên tắc này đặt ra yêu cầu cho các bên, nhất là với NSDLĐ và các cá nhân, cơ quan có thẩm quyền khi giải quyết các tranh chấp phải tuân thủ, nhằm đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp của các bên.

2.4.3. Phương thức giải quyết tranh chấp

Để giải quyết tranh chấp lao động nói chung và tranh chấp HĐLĐ nói riêng thì có nhiều phương thức để giải quyết, vì đây là tranh chấp cá nhân NLĐ với NSDLĐ nên pháp luật quy định khi có tranh chấp các bên được lựa chọn một trong hai phương thức hoặc áp dụng cả hai, đó là giải quyết thông qua hòa giải viên lao động hoặc Tòa án.

Theo quy định của pháp luật lao động, mọi tranh chấp giữa NLĐ và NSDLĐ, khi có một bên yêu cầu giải quyết đều phải thông qua hòa giải viên lao động, sau khi hòa giải viên lao động hòa giải không thành, hòa giải thành nhưng một bên không thực hiện hoặc không hòa giải thì các bên mới có quyền yêu cầu Tòa án giải quyết, trừ một số trường hợp được quy định tại Khoản 1 Điều 201 của BLLĐ và Khoản 1 Điều 32 Bộ luật Tố tụng Dân sự.

Tuy nhiên, như đã nói ở trên, phương thức giải quyết tranh chấp hữu hiệu nhất, toàn diện và tiết kiệm nhất chính là phương thức giải quyết tranh chấp theo nguyên tắc hòa giải, phương thức thương lượng, giải quyết các vấn đề thông qua thương thảo, đàm phán giữa các bên trong tranh chấp nhằm tìm ra các giải pháp tối ưu nhất hài hòa lợi ích giữa các bên trong tranh chấp.

Kết luận chương 2

Bộ luật Lao động hiện hành có nhiều điểm mới và nhiều điểm sửa đổi, những quy định về HĐLĐ sẽ là vấn đề then chốt tạo ra hiệu ứng tiến bộ và

tích cực thúc đẩy sự vận động, không ngừng phát triển của thị trường lao động nhằm đáp ứng nhu cầu nhiều lĩnh vực trong đời sống xã hội.

Bên cạnh đó, là cơ sở pháp lý bảo vệ chính quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, NSDLĐ và của Nhà nước. Với các nội dung HĐLĐ trong Bộ luật Lao động 2012 đây là cơ sở pháp lý quan trọng để HĐLĐ được thực thi trong thực tiễn, nhằm bảo vệ lợi ích của các bên trong quan hệ lao động. Với những quy định mang tính pháp lý cao nhất về HĐLĐ sẽ giảm bớt những tranh chấp lao động và hạn chế sự vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động nhằm hướng tới xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, hợp tác và ổn định.

Chương 3

THỰC TRẠNG THỰC HIỆN PHÁP LUẬT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG TẠI VIỆN KHOA HỌC THỦY LỢI VIỆT NAM VÀ CÁC GIẢI PHÁP NÂNG CAO HIỆU QUẢ ĐIỀU CHỈNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM

3.1. Thực trạng thực hiện pháp luật hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

3.1.1. Khái quát về Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, tiền thân là Học viện Thủy lợi - Điện lực được thành lập năm 1959. Vào những năm 60 của thế kỷ trước, Viện đã từng bức hình thành và phát triển hệ thống các phòng, ban chuyên ngành, phục vụ các nhiệm vụ nghiên cứu đa dạng trong thực tế. Đặc biệt, Viện tập trung tiến hành các nghiên cứu, thí nghiệm về hàn khẩu đê chống lụt để chủ động đối phó với thủ đoạn tội ác ném bom phá hoại đê điều mùa lũ trong chiến tranh phá hoại của Mỹ ở miền Bắc. Cũng vào thời kỳ này, Viện đã tổ chức hàng loạt những hoạt động nghiên cứu về thủy nông, chống xói mòn đất, xử lý nền đất yếu, chỉnh trị sông, nghiên cứu các loại vật liệu xây dựng phục vụ việc phục hồi, tu bổ các công trình thủy lợi và thủy điện.

Năm 1978, với sự ra đời của Phân viện Nghiên cứu Khoa học Thủy lợi Nam Bộ trực thuộc Viện Nghiên cứu Khoa học Thủy lợi đã triển khai kịp thời nhiều đề tài nghiên cứu khoa học về cải tạo đất chua phèn, mặn, về xây dựng công trình cống, đập, đê, kè... trên nền đất yếu vùng Đồng bằng sông Cửu Long góp phần quan trọng vào việc biến Đồng bằng sông Cửu Long thành vựa lúa và nguồn cung cấp thủy sản cho cả nước.

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn được thành lập theo Quyết định số 594/QĐ-TTg ngày 10/5/2007 của Thủ tướng Chính phủ, được xếp hạng đặc biệt theo quy định

tại Điều 10 Quyết định số 181/2005/QĐ-TTg ngày 19/07/2005 của Thủ tướng Chính phủ.

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam có chức năng nghiên cứu khoa học, nghiên cứu khoa học phục vụ dịch vụ công ích, chuyển giao công nghệ, đào tạo sau đại học, hợp tác quốc tế, tham gia tư vấn đầu tư và xây dựng công trình thủy lợi, thủy điện và môi trường phục vụ yêu cầu quản lý nhà nước, phát triển ngành nông nghiệp và phát triển nông thôn.

Các nhiệm vụ chính được giao của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam là tham mưu cho Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn về chiến lược, các chương trình trọng điểm, kế hoạch về khoa học công nghệ thủy lợi, thủy điện, môi trường, phòng, chống, giảm nhẹ thiên tai và ứng phó với biến đổi khí hậu; cung cấp luận cứ khoa học phục vụ lập kế hoạch, quy hoạch phát triển kinh tế xã hội; xây dựng thể chế chính sách và định mức kinh tế kỹ thuật; nghiên cứu và chuyển giao công nghệ tiên tiến và phục vụ sản xuất, an ninh quốc phòng; hợp tác quốc tế và đào tạo nhân lực khoa học công nghệ trình độ cao.

Cơ cấu tổ chức của Viện có 03 ban tham mưu và 13 đơn vị trực thuộc có con dấu và tài khoản riêng với phạm vi hoạt động về khoa học và công nghệ vừa mang tính chất vùng, vừa mang tính chuyên sâu trên phạm vi cả nước gồm:

- Ban Tổ chức, Hành chính;
- Ban Kế hoạch, Tổng hợp;
- Ban Tài chính, Kế toán;
- Viện Khoa học Thủy lợi Miền Nam;
- Viện Khoa học Thủy lợi Miền Trung và Tây Nguyên;
- Viện Nước, Tưới tiêu và Môi trường;
- Viện Thủy công;
- Viện Bơm và Thiết bị thủy lợi;

- Viện Thủy điện và Năng lượng tái tạo;
- Viện Kỹ thuật biển;
- Viện Kinh tế và Quản lý thủy lợi;
- Viện Sinh thái và Bảo vệ công trình;
- Phòng thí nghiệm Trọng điểm Quốc gia về Động lực học sông biển;
- Trung tâm Công nghệ Phần mềm Thủy lợi;
- Trung tâm Đào tạo và Hợp tác quốc tế;
- Trung tâm Tư vấn Quản lý tưới có sự tham gia của người dân.

Trụ sở chính của Viện tại Hà Nội, các viện thành viên tại Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, ngoài ra còn có các cơ sở nghiên cứu, phòng thí nghiệm đặt tại Hải Phòng, Phú Thọ và Bình Dương.

Cơ cấu tổ chức bộ máy của các Viện trực thuộc theo mô hình trực tuyến - chức năng. Viện trưởng là người đứng đầu Viện, điều hành mọi hoạt động của Viện đồng thời trực tiếp điều hành một số phòng trong viện. Các Viện phó giúp cho Viện trưởng lãnh đạo, chỉ đạo các hoạt động của Viện theo sự phân công của Viện trưởng. Các phòng, trung tâm và công ty thực hiện chức năng chuyên môn và báo cáo lên ban lãnh đạo Viện. Nhìn chung, bộ máy của Viện tương đối phù hợp, gọn nhẹ, rõ ràng.

Tính đến tháng 12/2016, nhân sự toàn Viện là 1261 người trong đó NLĐ theo các dạng hợp đồng là 626 người.

3.1.2. Áp dụng pháp luật hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

3.1.2.1. Giao kết hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

Căn cứ vào chức năng nhiệm vụ của Viện và các đơn vị thành viên, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam trực tiếp hoặc ủy quyền cho các đơn vị trực thuộc tiến hành tuyển dụng lao động và ký HĐLĐ với tư cách là

NSDLĐ. Tuy nhiên các đơn vị vẫn phải tuân thủ các nguyên tắc trong đề án vị trí việc làm đã được Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn phê duyệt. Ngoài ra, các đơn vị trực thuộc Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam đều đã chuyển đổi thành các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ một phần kinh phí và tường bước sẽ tiến tới tự chủ hoàn toàn về kinh phí theo Nghị định 115/2005/NĐ-CP ngày 05/9/2005 nên về cơ bản, để tuyển chọn được NLĐ có trình độ cao, các đơn vị rất chú trọng đến việc giao kết HĐLĐ tại đơn vị mình.

- Chủ thể giao kết HĐLĐ với tư cách NSDLĐ

Với đặc thù là đơn vị sự nghiệp công lập chịu sự giám sát, quản lý chặt chẽ của các cơ quan quản lý cấp trên, chịu sự quản lý về mặt cơ cấu, tổ chức, chức năng, chuyên môn, nghiệp vụ, nguồn nhân lực hưởng lương từ ngân sách. Theo quy định của pháp luật, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên được cơ cấu, tổ chức là các đơn vị sự nghiệp công lập, có tư cách pháp nhân, có con dấu và tài khoản riêng, độc lập chịu trách nhiệm trước pháp luật và là chủ thể độc lập trong hoạt động tổ tụng, chứ không phải là đơn vị hoạt động theo ủy quyền với tư cách là chi nhánh hoặc đơn vị phụ thuộc.

Tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên vấn đề nhân lực là vấn đề của một cơ quan, tổ chức nên dù đã được ủy quyền hay trực tiếp thực hiện mọi hoạt động trong quá trình tuyển dụng NLĐ, nhưng tất cả các đơn vị trực thuộc Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam vẫn luôn tuân thủ chặt chẽ các quy định của pháp luật về lao động. Tại tất cả các đơn vị, người đứng đầu đơn vị luôn là người trực tiếp giao kết hợp đồng với NLĐ.

- Hình thức giao kết HĐLĐ

Do đặc thù công tác chuyên môn tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên, công tác chủ yếu là công tác nghiên cứu khoa học hoặc công tác có liên quan, đòi hỏi phải sử dụng nguồn nhân lực có chất lượng, thời gian công tác phải ổn định, lâu dài, nên trong công tác tuyển dụng

không xác định là sử dụng NLD có tính chất vụ việc hoặc thời gian ngắn dưới 03 (ba) tháng. Do vậy mà hình thức giao kết hợp đồng bằng hình thức HĐLĐ miệng là không được chấp nhận và sử dụng. Qua thực tế cho thấy, tất cả NLD được tuyển dụng tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên đều sử dụng hình thức HĐLĐ bằng văn bản.

- Loại hợp đồng giao kết

Theo quy định tại điều 22 Bộ luật Lao động 2012: HĐLĐ phải được giao kết theo một trong các loại sau đây: HĐLĐ 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; HĐLĐ 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 khoảng thời gian từ đủ 12 tháng đến 36 tháng; HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

+ Khi HĐLĐ quy định tại điểm b và điểm c Điều này hết hạn mà NLD vẫn tiếp tục làm việc thì trong thời hạn 30 ngày, kể từ ngày HĐLĐ hết hạn, hai bên phải ký kết HĐLĐ mới; nếu không ký kết HĐLĐ mới thì hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm b khoản 1 Điều này trở thành HĐLĐ không xác định thời hạn và hợp đồng đã giao kết theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều này trở thành HĐLĐ xác định thời hạn với thời hạn là 24 tháng. Trường hợp hai bên ký kết HĐLĐ mới là hợp đồng xác định thời hạn thì cũng chỉ được ký thêm 01 lần, sau đó nếu NLD vẫn tiếp tục làm việc thì phải ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn.

+ 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 NLD 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.

Tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên, NLĐ được tuyển dụng lần đầu, sau thời gian thử việc theo quy định của pháp luật, nếu đáp ứng đủ yêu cầu tuyển dụng của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam hoặc các đơn vị thành viên, ứng viên sẽ được ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng. Sau khi hết hạn hợp đồng, nếu NLĐ hoàn thành nhiệm vụ được giao, đạt chất lượng lao động và phù hợp với yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động, thì Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam hoặc các đơn vị thành viên sẽ gia hạn hợp đồng và sau đó sẽ ký kết HĐLĐ không xác định thời hạn nếu NLĐ vẫn tiếp tục làm việc.

Tuy nhiên thực tế, tại một số đơn vị, do áp dụng một số quy định của Luật Viên chức để áp dụng cho NLĐ thực hiện theo chế độ HĐLĐ, cùng với tâm lý lo ngại việc ký kết hợp đồng không xác định thời hạn sẽ khó khăn trong việc loại bỏ những lao động không phù hợp hoặc không thích ứng được với những thay đổi của hoạt động nghiên cứu khoa học hoặc sản xuất kinh doanh của các đơn vị cụ thể bằng hình thức đơn phương chấm dứt hợp đồng, nên quy định này được thực hiện chưa hoàn toàn nghiêm túc. Một số đơn vị thuộc Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam chỉ tiến hành tuyển dụng và ký HĐLĐ xác định thời hạn 12 tháng với NLĐ vào thời điểm cuối năm, khi sắp hết hạn hợp đồng với loại HĐLĐ có thời hạn 12 tháng sẽ tiến hành đánh giá toàn bộ viên chức và NLĐ của đơn vị mình. Đối với những NLĐ được đánh giá hoàn thành nhiệm vụ trở lên sẽ tiếp tục được ký hợp đồng xác định thời hạn 12 tháng hoặc được cân nhắc xem xét nâng thời hạn hợp đồng lên thành 24 hay 36 tháng. Ngược lại, những NLĐ bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ có thể không được gia hạn hợp đồng và sẽ phải chấm dứt HĐLĐ.

- Nội dung hợp đồng

Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên đều tuân thủ các quy định về các điều khoản cơ bản của HĐLĐ và sử dụng mẫu HĐLĐ

của Bộ Lao động - Thương binh - Xã hội ban hành, mà không thực sự tiến hành thương thảo các điều khoản của HĐLĐ, do vậy mà các điều của HĐLĐ chỉ mang tính chất chung chung, không cụ thể rõ ràng, nhất là các thỏa thuận về công việc phải làm, nơi làm việc hoặc các thỏa thuận khác liên quan tới quyền, lợi ích khác của NLĐ.

Từ năm 2013 đến nay, xuất phát từ nhu cầu thực tiễn sử dụng lao động, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị thành viên đã tiến hành tuyển dụng và giao kết hợp đồng với 358 người lao động. Sau thời gian thử việc, số lượng NLĐ đạt yêu cầu để ký HĐLĐ xác định thời hạn là 293 người.

3.1.2.2. Thực hiện hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

Thứ nhất, những thỏa thuận về công việc phải làm, điều kiện làm việc, quản lý lao động được thực hiện tương đối đầy đủ và không gặp nhiều khó khăn. Vì khi đã giao kết HĐLĐ thì đây là vấn đề chính mà cả hai bên đều quan tâm, xác định được hành vi xử sự tương đối rõ ràng. NLĐ khi giao kết HĐLĐ là xác định phải làm tốt công việc mới có cơ hội duy trì quan hệ còn phía đơn vị sử dụng lao động cũng cần tạo mọi điều kiện thuận lợi để NLĐ làm việc hiệu quả nhất. Bản thân Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam cũng như tất cả các đơn vị trực thuộc đều có quy chế đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ thường xuyên, định kỳ cho tất cả viên chức và NLĐ của mình. Ngoài ra, việc phê chuẩn kế hoạch đào tạo và phát triển nguồn nhân lực cũng góp phần thúc đẩy NLĐ chú trọng bồi dưỡng nâng cao trình độ để đáp ứng tốt hơn các yêu cầu của NSDLĐ nhằm duy trì quan hệ lao động. Cùng với việc tạo điều kiện tối đa này, các đơn vị cũng có sự đánh giá rất chặt chẽ, khắt khe khả năng của NLĐ, thông qua xếp loại hằng năm đối với công việc NLĐ đã thực hiện, nhằm khiến NLĐ phải luôn ý thức cố gắng hoàn thành công việc mà không được phép có sai sót.

Hai là, trong việc đảm bảo các quyền lợi về tiền lương, thu nhập cho NLD.

Với đặc thù là các đơn vị sự nghiệp công lập tự chủ một phần tài chính, ngoài một số viên chức được hưởng lương từ ngân sách nhà nước, tất cả NLD còn lại của các đơn vị đều do đơn vị tự trả lương. Để đảm bảo cân bằng về mức lương của viên chức và NLD tại đơn vị mình nên hiện nay toàn bộ Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam NLD được hưởng hệ số lương theo ngạch và bậc như viên chức. Cụ thể đối với NLD có trình độ đại học khi được ký HĐLĐ lần đầu sẽ hưởng lương theo chế độ tập sự một năm với mức tiền lương là $85\% \times 2,34$. Mức lương này thấp hơn khá nhiều so với mức lương tối thiểu do nhà nước quy định. Trong giai đoạn từ năm 2011 đến nay, việc cắt giảm đầu tư công theo Nghị quyết 11/NQ-CP của Chính phủ cũng đã ảnh hưởng không nhỏ đến doanh thu của toàn Viện. Nhiều đơn vị không đủ việc làm dẫn đến nợ lương của NLD trong một thời gian dài. Vì vậy, mặc dù cũng đã áp dụng nhiều chính sách đãi ngộ lao động nhằm khuyến khích cũng như giữ chân những NLD có trình độ cao tuy nhiên đến nay bất cập về tiền lương vẫn là một vấn đề lớn của toàn Viện. Trong những năm gần đây nhiều NLD có chuyên môn, kinh nghiệm đã xin chấm dứt HĐLĐ để tìm kiếm công việc có thu nhập cao hơn.

Ba là, về địa điểm làm việc

Bộ luật Lao động quy định trong HĐLĐ phải ghi rõ thời gian và địa điểm làm việc tuy nhiên do đặc thù công việc nên điều này khó được thực hiện tại các đơn vị nghiên cứu đặc thù như Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam. Với nhiều đơn vị với chuyên môn chủ yếu là tư vấn thiết kế, tư vấn giám sát cũng như thi công thì việc NLD phải thường xuyên đi công tác, thậm chí là tại vùng sâu, vùng xa biên giới là điều không thể tránh khỏi. Tuy nhiên tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam có quy định chi tiết về mức khoán lưu

trú cũng như công tác phí cho viên chức cũng như NLD khi đi công tác nên có thể nói đây không phải là vấn đề lớn.

Bốn là, về chế độ bảo hiểm bắt buộc và các thỏa thuận, đãi ngộ khác

Theo báo cáo kết quả kiểm tra công tác tổ chức cán bộ của Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam, toàn bộ NLD tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam được tham gia bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp và bảo hiểm tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp. Việc thanh toán các chế độ bảo hiểm cho NLD được thực hiện khẩn trương và nghiêm túc.

Tất cả NLD tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam cũng được hưởng các chế độ đãi ngộ khác như đối với viên chức như nâng bậc lương thường xuyên, nâng bậc lương trước thời hạn, thi đua, khen thưởng tuy nhiên thực tế áp dụng thì không nhiều NLD được hưởng chế độ nâng bậc lương trước thời hạn do vẫn có sự ưu tiên dành cho viên chức hơn NLD.

Ngoài ra, đa số các đơn vị trực thuộc Viện khoa học Thủy lợi Việt Nam thực hiện rất tốt các chế độ đãi ngộ khác như du xuân, nghỉ mát, khám sức khỏe hàng năm.

Năm là, công tác đào tạo và đánh giá NLD

Tuy thường không được ghi trong nội dung của HDLD nhưng Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam rất chú trọng công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức chuyên môn và ngoại ngữ cho NLD. Hàng năm, các đơn vị trực thuộc đều tổ chức những khóa đào tạo nội bộ về chuyên môn cho NLD mới được ký hợp đồng. Ngoài ra nhằm nâng cao chất lượng ngoại ngữ cho tất cả viên chức và NLD, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam thường tổ chức các lớp học ngoại ngữ tại viện. Tất cả viên chức và NLD tham gia đều được hỗ trợ kinh phí. Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam luôn tạo mọi điều kiện tốt nhất cho tất cả NLD được đào tạo sau đại học trong nước cũng như ở nước ngoài. Với những NLD trúng tuyển hay xin được học bổng đào tạo sau đại học, Viện luôn sẵn

sàng hỗ trợ mọi thủ tục, giấy tờ cần thiết tuy nhiên đi kèm với nó là NLĐ phải cảm kết sẽ quay về làm việc tại Viện trong một khoảng thời gian nhất định sau khi hoàn thành khóa học.

Đi kèm với những ưu đãi đối với NLĐ, với đặc thù là một đơn vị nghiên cứu khoa học cơ bản cũng như khoa học ứng dụng, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam luôn có yêu cầu rất cao về năng lực chuyên môn đối với toàn bộ NLĐ của mình. Toàn bộ viên chức và NLĐ đều phải được đánh giá năng lực công việc hàng năm một cách nghiêm túc. NLĐ sẽ bị đánh giá về toàn bộ công việc thực hiện trong năm, tất cả những NLĐ hai năm liên tiếp bị đánh giá không hoàn thành nhiệm vụ sẽ bị chấm dứt HĐLĐ.

3.1.2.3. Tạm hoãn, chấm dứt hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

Việc tạm hoãn thực hiện HĐLĐ ít xảy ra tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam. Năm 2013, Viện có hai NLĐ nhập ngũ thực hiện nghĩa vụ quân sự. Sau khi xuất ngũ, cả hai NLĐ đều trở lại làm việc bình thường.

Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam (cả đương nhiên chấm dứt hợp đồng và đơn phương chấm dứt hợp đồng) khá nhiều và có nhiều lý do tuy nhiên tất cả thường diễn ra ôn hòa và không có tranh chấp phát sinh. Tính từ năm 2013 đến nay, tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam và các đơn vị trực thuộc đã chấm dứt hợp đồng với 351 NLĐ. Rất nhiều lý do chấm dứt HĐLĐ kể cả hợp pháp và bất hợp pháp có thể kể ra ở đây như: NLĐ hai năm liên tiếp không hoàn thành nhiệm vụ, NLĐ vi phạm kỷ luật, NLĐ xin đơn phương chấm dứt HĐLĐ. Nhiều trường hợp NLĐ có trình độ cao xin chấm dứt HĐLĐ để làm việc tại cơ quan, tổ chức khác có thu nhập cao hơn, nhiều trường hợp NLĐ xin nghỉ phép hoặc nghỉ không lương để thử việc tại cơ quan khác sau đó quay lại xin chấm dứt HĐLĐ. Cá biệt có trường hợp có trường hợp NLĐ lấy danh nghĩa Viện để xin học bổng ở nước

ngoài sau khi được chấp thuận thì xin chấm dứt HĐLĐ hoặc sau khi tốt nghiệp không trở lại làm việc theo như cam kết. Tuy nhiên với vị thế là một đơn vị công lập, các đơn vị trực thuộc Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam thường giải quyết cho chấm dứt HĐLĐ cùng đầy đủ các chế độ theo đúng quy định của pháp luật.

3.2. Đánh giá khái quát việc thực hiện pháp luật về hợp đồng lao động tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

3.2.1. Kết quả đạt được

Là đơn vị trực thuộc Bộ Nông nghiệp và Phát triển nông thôn, có thể nói Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam đã tuân thủ hầu hết các quy định của pháp luật về HĐLĐ từ việc giao kết, thực hiện đến chấm dứt hợp đồng. Các đơn vị đã có ý thức xây dựng quan hệ dưới sự điều chỉnh của pháp luật mà không phải là tự do tùy tiện theo ý muốn chủ quan. Việc thực hiện quy định về điều kiện của chủ thể giao kết, nguyên tắc giao kết HĐLĐ, quy định đảm bảo về công việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động, vấn đề đào tạo, tiền lương, thu nhập, bảo hiểm, thời gian làm việc trong quá trình thực hiện HĐLĐ là tương đối đầy đủ. Ngoài ra, Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam cũng đã từng bước ban hành một số quy định, đề án nhằm nâng cao thu nhập cho người lao động cũng như có những chính sách ưu tiên đối với NLĐ có trình độ, năng lực cao như xét tuyển đặc cách, bổ nhiệm vào ngạch viên chức cũng như ưu tiên được đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn ngay tại Viện.

3.2.2. Một số hạn chế

Việc thực hiện pháp luật về HĐLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam vẫn còn những hạn chế nhất định. Do trong cùng một đơn vị có hai đối tượng làm việc chịu sự điều chỉnh của hai đạo luật khác nhau là Luật Viên chức và Bộ luật Lao động nên việc áp dụng Luật Viên chức cho đối tượng là NLĐ thường xuyên xảy ra. Việc NLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam

hưởng lương theo ngạch và bậc như viên chức dẫn đến những thiệt thòi nhất định cho NLĐ. Ngoài ra, NLĐ khi ký HĐLĐ lần đầu chỉ được nhận 85% mức lương trong năm đầu tiên theo chế độ tập sự, điều này dẫn đến đa số NLĐ có trình độ đại học khi bắt đầu làm việc tại Viện chỉ có thu nhập hơn 2.000.000 đồng/tháng. Việc trả lương chưa đúng với mức lương tối thiểu vùng theo như quy định mặc dù đã được thảo luận nhiều lần trong hội nghị viên chức và NLĐ hàng năm tuy nhiên vẫn chưa tìm ra được cách giải quyết. Điều này dẫn đến việc rất khó cạnh tranh để tuyển dụng cũng như giữ chân được những lao động có trình độ cao.

Một số quy định của Bộ luật Lao động khó áp dụng tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam nói riêng và các đơn vị hoạt động khoa học công nghệ nói chung do đặc thù của các cơ quan này hoạt động là cung cấp dịch vụ đặc biệt, sản phẩm của NLĐ chủ yếu là “chất xám”, cụ thể như quy định về nội dung và địa điểm làm việc.

Tuy đa số NLĐ đều có trình độ đại học trở lên nhưng nhận thức về pháp luật của NLĐ nói chung còn chưa đầy đủ, rõ ràng. Một số NLĐ, còn thiếu hiểu biết về pháp luật lao động, bộ phận khác hiểu biết nhưng có nhu cầu cấp thiết về việc làm; hay không tôn trọng pháp luật, suy nghĩ đơn giản, không muốn rườm rà, bó buộc dẫn đến việc bị vi phạm quyền lợi mà không biết hoặc đành chấp nhận giao kết HĐLĐ thiếu công bằng, bình đẳng hoặc tự mình hay cùng đơn vị sử dụng lao động chủ động vi phạm pháp luật. Về phía đơn vị sử dụng lao động, do áp dụng các quy định của pháp luật còn chưa linh hoạt, cứng nhắc dẫn đến có những hành vi phạm pháp luật. Phần lớn NSDLĐ và NLĐ tại Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam còn chưa nhận thức đầy đủ về sự lệ thuộc, sự gắn bó về quyền lợi giữa hai bên.

3.3. Một số giải pháp nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật về hợp đồng lao động

3.3.1. Bổ sung và hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động tại các đơn vị sự nghiệp công lập

Cần sửa đổi, bổ sung những điểm bất cập còn tồn tại trong các văn bản pháp luật lao động hiện hành, bao gồm cả các văn bản pháp luật lao động nói chung và các quy phạm pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động trong các đơn vị sự nghiệp nói riêng; bổ sung và ban hành mới những quy phạm pháp luật cần thiết nhằm điều chỉnh những khía cạnh đặc thù của quan hệ lao động trong các đơn vị sự nghiệp công lập.

- Về các vấn đề liên quan đến tiền lương: cần ban hành quy chế cụ thể về việc trả lương và các vấn đề an sinh xã hội cho NLD tại các đơn vị sự nghiệp công lập, khắc phục tình trạng để NLD hưởng lương thấp hơn quy định về mức lương tối thiểu chung. Cụ thể có thể đưa nhóm các đơn vị sự nghiệp công lập vào đối tượng áp dụng các quy định về tiền lương và an sinh xã hội giống như doanh nghiệp. Pháp luật cần có quy định rõ, cụ thể nghĩa vụ xây dựng và đăng ký thang lương, bảng lương đối với NLD làm việc theo chế độ HDLD tại các đơn vị sự nghiệp công lập để tránh cho NSDLĐ, là các chủ thể này, vi phạm pháp luật lao động, đồng thời đảm bảo được quyền và lợi ích hợp pháp về tiền lương, tiền công, các chế độ an sinh xã hội của NLD, khi họ làm việc theo chế độ HDLD chứ không phải theo chế độ hợp đồng làm việc.

- Nhiều quy định của Bộ luật Lao động rất cụ thể, rõ ràng tuy nhiên khi áp dụng vào điều kiện thực tế của các đơn vị sự nghiệp công lập thì khó áp dụng.

3.3.2. Tăng cường giám sát việc thực hiện pháp luật tại các đơn vị sự nghiệp

Trong thời gian gần đây, việc từng bước chuyển đổi các đơn vị sự nghiệp công lập sang tự chủ tài chính đã dẫn đến các đơn vị tự do tuyển dụng NLĐ mà không phải chịu sự quản lý của cơ quan chủ quản. Ngoài ra, không giống như với các doanh nghiệp, các đơn vị sự nghiệp công lập gần như không chịu sự kiểm tra, giám sát nào về việc thực hiện pháp luật lao động tại đơn vị dẫn đến việc một số đơn vị sự nghiệp còn thực hiện chưa đúng và đầy đủ những quy định của pháp luật lao động.

Hiện nay, vai trò giám sát, phản biện đối với NSDLĐ là các đơn vị sự nghiệp công lập, của tổ chức công đoàn còn mờ nhạt, chỉ tập trung trong các vấn đề liên quan đến đời sống của cán bộ, công nhân viên trong đơn vị, như nghỉ mát, hiếu, hỷ thăm nom khi ốm đau, thai sản... chứ chưa phát huy được vai trò là tổ chức đại diện cho quyền và lợi ích hợp pháp cho NLĐ tại đơn vị. Do vậy, pháp luật cần quy định mở rộng hơn nữa vai trò của tổ chức công đoàn trong công tác giám sát, phản biện các chính sách của NSDLĐ đối với NLĐ; buộc và yêu cầu NSDLĐ phải xây dựng quy chế hoạt động, nội quy lao động, thảo ước lao động tập thể tại đơn vị và quy chế dân chủ ở nơi làm việc theo đúng các quy định của pháp luật lao động.

3.3.3. Nâng cao nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động

Tuy ít xảy ra những vấn đề phức tạp nhưng vẫn cần thiết phải tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật nói chung và pháp luật HĐLĐ nói riêng để NLĐ hiểu rõ hơn về tầm quan trọng trong việc HĐLĐ để bảo vệ quyền và nghĩa vụ của mình. Chẳng hạn, về vấn đề mà NLĐ quan tâm hàng đầu là tiền lương, tiền thưởng, HĐLĐ, bảo hiểm.... Về phía NSDLĐ cũng cần nâng cao nhận thức về pháp luật hơn nữa

nhằm áp dụng pháp luật lao động mềm dẻo, linh hoạt để đảm bảo quyền và lợi ích của mình cũng như của NLĐ.

Phổ biến, tuyên truyền, giáo dục nâng cao kiến thức pháp luật lao động nói chung, pháp luật về HĐLĐ nói riêng cho đội ngũ cán bộ quản lý, cán bộ nhân sự đồng thời nâng cao chất lượng bộ phận giúp việc trong công tác pháp chế trong các tổ chức sự nghiệp công lập và buộc phải thành lập bộ phận pháp chế đối với các đơn vị chưa thành lập. Quy định vai trò, chức năng cụ thể của bộ phận pháp chế trong công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục pháp luật tại đơn vị, kết hợp với công đoàn hình thành cơ chế ba bên trong các đơn vị sự nghiệp công lập, vừa đảm bảo được các lợi ích của đơn vị vừa bảo vệ được quyền và lợi ích của NLĐ.

Nâng cao ý thức tổ chức kỷ luật của NLĐ; nâng cao ý thức chấp hành pháp luật lao động của NLĐ và NSDLĐ là các đơn vị sự nghiệp công lập.

3.3.4. Về chính sách đảm bảo an sinh xã hội

Cơ quan nhà nước có thẩm quyền về đảm bảo an sinh xã hội, mà ở đây vai trò đặc biệt của cơ quan Bảo hiểm xã hội, cần phải phân định, tách bạch rõ các đối tượng tham gia bảo hiểm bắt buộc, đối tượng nào được ngân sách nhà nước đảm bảo với vai trò là NSDLĐ, đối tượng nào thuộc nghĩa vụ của NSDLĐ, là các đơn vị sự nghiệp công lập, để tránh thiệt thòi, xâm phạm các quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ đồng thời góp phần giảm thiểu các vi phạm pháp luật lao động của NSDLĐ.

3.3.5. Về công tác thanh tra, kiểm tra

Tăng cường và nâng cao hiệu quả công tác thanh tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền đối với các cơ sở sự nghiệp công lập.

Kết luận chương 3

Trong những năm qua, Đảng và nhà nước ta đã không ngừng xây dựng và hoàn thiện các quy định của pháp luật về lao động. Mặc dù qua thực tiễn áp dụng pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng còn bộc lộ nhiều bất cập, khó áp dụng ở một số điều kiện cụ thể. Ngoài ra do nhận thức về pháp luật lao động còn hạn chế, cách áp dụng còn cứng nhắc nên trong một số trường hợp các bên thực hiện chưa đúng với các quy định của pháp luật. Ta cần tiếp tục hoàn thiện các quy định của pháp luật lao động cũng như tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật về lao động cho NLĐ cũng như NSDLĐ; tăng cường công tác thanh, kiểm tra của các cơ quan nhà nước có thẩm quyền, bên cạnh việc áp dụng pháp luật về an sinh xã hội nhất quán, đúng bản chất, đúng đối tượng để từng bước nâng cao hiệu quả điều chỉnh của pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng.

KẾT LUẬN

Việc thực hiện HĐLĐ hiện nay đã đem lại nhiều kết quả rất khả quan trong việc sử dụng lao động, nâng cao năng suất lao động, kết hợp hài hoà giữa quyền và nghĩa vụ của các bên. Đa số các đơn vị trực thuộc Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam đã thực hiện có hiệu quả HĐLĐ. Bên cạnh việc giao kết HĐLĐ, thực hiện các nội dung chính của HĐLĐ như: việc làm, tiền lương, thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, an toàn vệ sinh lao động, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế..., chấm dứt HĐLĐ đã được các đơn vị tuân thủ khá tốt. Tính dân chủ của HĐLĐ, những cái lợi do HĐLĐ mang lại cho các bên là to lớn, không thể phủ nhận được. Tuy nhiên, trong quá trình phát triển nền kinh tế thị trường, các quan hệ lao động biến động phức tạp, các qui định pháp luật không thể hoàn thiện ngay một lúc, trong khi cung và cầu sức lao động trên thị trường lại bất lợi cho NLĐ nên không tránh khỏi sai sót việc thực hiện HĐLĐ. Những vi phạm này không chỉ làm ảnh hưởng đến quyền lợi hợp pháp của NLĐ mà còn là một trong nguyên nhân có thể gây nên các vụ tranh chấp lao động. Để HĐLĐ thật sự là một công cụ pháp lý hữu hiệu cho các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung và ở Viện Khoa học Thủy lợi Việt Nam nói riêng trong việc thiết lập, duy trì và cải thiện quan hệ lao động đòi hỏi cả ba phía: Nhà nước, NSDLĐ, NLĐ phải nỗ lực phấn đấu trên tinh thần của nguyên tắc kết hợp hài hoà giữa các lợi ích, gắn quyền lợi cá nhân NLĐ với tập thể lao động, giữa tập thể lao động với NSDLĐ. Trên cơ sở đó mà nhà nước, người đại diện cho toàn xã hội tuân thủ lợi ích chung của mình./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt

1. Nguyễn Hữu Chí (1999), *Nguyên tắc giao kết HĐLĐ*, Tạp chí Luật học, (số 3), tr. 14-17.
2. Nguyễn Hữu Chí (2002), *HĐLĐ trong cơ chế thị trường ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.
3. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Bàn về khái niệm HĐLĐ*, Tạp chí Luật học, (số 4), tr. 03-08.
4. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Chấm dứt HĐLĐ*, Tạp chí Nhà nước và Pháp luật, Viện Nhà nước và Pháp luật, (số 9(173)), tr.30-40
5. Nguyễn Hữu Chí (2002), *Đặc trưng của HĐLĐ*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp (số 10(21)), tr. 62-68.
6. Nguyễn Hữu Chí (2013), *Giao kết HĐLĐ theo Bộ luật Lao động năm 2012 - Từ quy định đến nhận thức và hoàn thiện*, Tạp chí Luật học, (số 3), tr. 3-9.
7. Nguyễn Hữu Chí, Bùi Thị Kim Ngân (2013), *Thực hiện, chấm dứt HĐLĐ theo Bộ luật lao động năm 2012 từ quy định đến nhận thức và thực hiện*, Tạp chí Luật học, (số 8), tr. 3-11.
8. Đại học quốc gia Hà Nội (1999), *Giáo trình luật Lao động Việt Nam*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
9. Phạm Thị Hồng Đào (2016), *Pháp luật về HĐLĐ với việc bảo vệ quyền lợi NLĐ*, chuyên mục nghiên cứu trao đổi trên website của Bộ Tư pháp ngày 15/03/2016.
10. Nguyễn Văn Minh (2015), *Pháp luật về giao kết HĐLĐ và thực tiễn thực hiện trong các doanh nghiệp ở Đà Nẵng*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Đại học Quốc gia Hà Nội.

11. Diệp Thành Nguyên (2004), *Pháp luật về chấm dứt HĐLĐ và thực trạng áp dụng ở Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, (số 2), tr. 31-39.
12. Quốc hội (2005), *Bộ luật Dân sự 2005*, Hà Nội.
13. Quốc hội (2012), *Luật Lao động 2012*, Hà Nội.
14. Lê Thị Hoài Thu (2014), *Pháp luật HĐLĐ - Từ quy định đến thực tiễn*, Tạp chí Nghiên cứu lập pháp, (số 23), tr. 51-58.
15. Lê Thị Hoài Thu (1998), *HĐLĐ những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Đề tài cấp Đại học quốc gia, Hà Nội, 1998.
16. Trường Đại học luật Hà Nội (2005), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
17. Trường Đại học luật Hà Nội (2008), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
18. Trường Đại học luật Hà Nội (2011), *Giáo trình luật lao động Việt Nam*, Nxb Công an nhân dân, Hà Nội.
19. Viện Khoa học Pháp lý, Bộ Tư pháp (2006), *Từ điển Luật học*, Nxb Từ điển Bách khoa, Nxb Tư pháp, Hà Nội.

Tiếng Anh

20. Richard A. Ippolito (1985), *The Labor Contract and true Economic pension liabilities*, The American Economic Review, (Vol. 75, No. 5), pg. 1031-1043.
21. Li Jing (2008), *China's New Labor Cotract Law and Protection of Workers*, Fordham International Law Journal, (Vol 32, Issue 3, Article 8), pg. 1083-1131.
22. Jovita T. Wang (2009), *Article 14 of China's New Labor Cotract Law: Using open - Term contract to Appropriately balance woker protection*

and employer flexibility, Pacific Rim Law & Policy Journal Association (No 18), pg. 433-462.

Website

23. <http://www.mom.gov.sg/employment-practices/contract-of-service>

24. <http://minimumwages.mohr.gov.my/questions/what-is-the-difference-between-a-contract-of-service-and-a-contract-for-service/>