Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

TRƯỜNG ĐẠI HỌC THƯƠNG MẠI

KHOA KINH TẾ - LUẬT

KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP

Đề tài:

PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG – THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH NAM ĐỊNH

NGÀNH ĐÀO TẠO: LUẬT KINH TẾ

CHUYÊN NGÀNH: LUẬT KINH TẾ

Giáo viên hướng dẫn

- Họ và tên: ThS. Nguyễn Thái Trường

- Bộ môn : Luật Kinh Tế

Sinh viên thực tập

- Họ và tên: Trần Ánh Ngọc

- Lớp : K54P4

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

HÀ NỘI

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

LỜI CẢM ƠN

Quá trình thực hiện khóa luận tốt nghiệp có vai trò quan trọng trong quá trình học tập và phát triển của mỗi sinh viên. Khóa luận tốt nghiệp là tiền đề nhằm trang bị cho sinh viên những kỹ năng nghiên cứu, những kiến thức quý báu trước khi lập nghiệp.

Để có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp, trước hết em xin chân thành cảm ơn quý Thầy, Cô khoa Kinh tế - Luật. Đặc biệt là các Thầy, Cô trong chuyên ngành Luật kinh tế đã tận tình chỉ dạy và trang bị cho em những kiến thức cần thiết trong suốt thời gian ngồi trên ghế giảng đường, là hành trang vô cùng quý giá cho em.

Hơn hết, em xin gửi đến lời cảm ơn sâu sắc tới Thầy Th.S Nguyễn Thái Trường đã tận tình giúp đỡ, định hướng cách tư duy và làm việc khoa học để có thể hoàn thành khóa luận tốt nghiệp. Đó là những góp ý hết sức quý báu không chỉ trong quá trình thực hiện khóa luận tốt nghiệp mà còn là hành trang tiếp bước cho em trong quá trình học tập và làm việc sau này.

Vì vốn kiến thức còn hạn chế nên trong quá trình hoàn thiện khóa luận tốt nghiệp, bản thân em không tránh khỏi những sai sót, em xin cảm ơn tất cả những góp ý của Thầy, Cô để khóa luận tốt nghiệp này được hoàn thiện hơn.

Em xin chân thành cảm ơn!

Hà Nội, ngày

Sinh viên

Trần Ánh Ngọc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU 1

1. Tính cấp thiết nghiên cứu của đề tài khóa luận 1

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan 2

3. Xác lập và tuyên bố vấn đề nghiên cứu 3

4. Đối tượng, mục tiêu và phạm vi nghiên cứu 4

5. Phương pháp nghiên cứu 5

6. Kết cấu khoá luận tốt nghiệp 6

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 7

1.1 Khái quát về hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động 7

1.1.1 Khái quát về hợp đồng lao động *7*

1.1.2 Khái quát về giao kết hợp đồng lao động *11*

1.2 Cơ sở ban hành và nội dung pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động 13

1.2.1. Cơ sở ban hành pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động *13*

1.2.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động *14*

1.3. Nguyên tắc của pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động 20

KẾT LUẬN CHƯƠNG I: 22

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH NAM ĐỊNH 23

2.1. Tổng quan tình hình và các nhân tố ảnh hưởng đến pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ 23

2.1.1. Tổng quan tình hình pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ *23*

2.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ *24*

2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động 26

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động 26

2.2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về Chủ thể giao kết hợp đồng lao động 29

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.2.3. Thực trạng các quy định pháp luật về Nội dung và hình thức HĐLĐ được giao kết *31*

2.2.4. Thực trạng các quy định pháp luật về Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giao kết HĐLĐ *35*

2.2.5. Thực trạng các quy định pháp luật về Hiệu lực của HĐLĐ *36*

2.3. Thực trạng thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định 38

2.3.1. Thực tiễn thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định *39*

2.3.2. Đánh giá chung về tình hình thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định *41*

KẾT LUẬN CHƯƠNG II: 43

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ GÓP PHẦN HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG 44

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động 44

3.2. Kiến nghị cụ thể góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động 46

3.2.1. Kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động . 46

3.2.2. Kiến nghị cụ thể góp phần Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. *48*

3.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu 49

PHẦN KẾT LUẬN 51

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO 52

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

DANH MỤC VIẾT TẮT

Từ viết tắt	Ý nghĩa
CTCP	Công ty Cổ phần
HĐLĐ	Hợp đồng lao động
NSDLĐ	Người sử dụng lao động
NLĐ	Người lao động
BLLĐ	Bộ luật lao động
QHLĐ	Quan hệ lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết nghiên cứu của đề tài khóa luận

Lao động là nhu cầu, là đặc trưng cho hoạt động sống của con người. Hoạt động lao động giúp con người hoàn thiện bản thân và phát triển xã hội. Khi xã hội đã đạt đến mức độ phát triển nhất định thì sự phân hóa, phân công lao động xã hội diễn ra như một tất yếu và ngày càng sâu sắc. Do vậy, mỗi người không còn có thể tiến hành hoạt động lao động, sinh sống theo lối tự túc, đơn lẻ mà Quan hệ lao động (QHLĐ) trở thành một quan hệ xã hội có tầm quan trọng đặc biệt, không chỉ đối với mỗi cá nhân mà là sự phát triển kinh tế- xã hội của quốc gia, của toàn cầu. Vì vậy, cần thiết phải có sự điều chỉnh của pháp luật đối với quan hệ này. Quan hệ lao động ngày càng được thiết lập theo nhiều cách thức khác nhau, hiện nay, Hợp đồng lao động (HĐLĐ) đã trở thành cách thức cơ bản, phổ biến nhất để thiết lập quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường. Chính vì thế, chế định hợp đồng lao động cũng là tâm điểm của Pháp luật lao động nước ta.

Cùng với dân số đông, cơ cấu dân số trẻ như Việt Nam, vấn đề lao động - việc làm luôn là một trong những vấn đề quan tâm hàng đầu trong các vấn đề xã hội. Nhận thức được vai trò quan trọng của HĐLĐ trong QHLĐ, Nhà nước Việt Nam đã ban hành rất nhiều văn bản pháp luật quy định cụ thể, tạo cơ sở pháp lý chung cho các bên chủ thể trong QHLĐ nhận biết được quyền, nghĩa vụ của mình và hạn chế mọi tranh chấp có liên quan trong QHLĐ đó. Tiêu biểu là Hiến pháp Việt Nam, Bộ luật Dân sự (BLDS) 2015, BLLĐ 2019 và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn thi hành có liên quan. Trong hệ thống pháp luật lao động nói trên thì chế định về HĐLĐ trong BLLĐ 2019 có một vị trí quan trọng bậc nhất, là hình thức pháp lý để NSDLĐ và NLĐ thiết lập mối quan hệ lao động dựa trên các nguyên tắc tự do, tự nguyện, bình đẳng và giúp cho mối quan hệ lao động đó được diễn ra tốt đẹp. Tuy nhiên, thực tiễn giao kết và thực hiện HĐLĐ trong thời gian qua đã và đang phát sinh vướng mắc, bất cập ảnh hưởng đến quyền và lợi ích các bên như: sai sót về thẩm quyền ký kết HĐLĐ trong quá trình giao kết HĐLĐ, vi phạm pháp luật về HĐLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ và chấm dứt HĐLĐ. Qua đánh giá thực tế, những vướng mắc trên bắt nguồn từ những hiểu biết hạn chế về pháp luật HĐLĐ của các bên và những bất cập của các quy định pháp luật hiện hành.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Xuất phát từ yêu cầu đòi hỏi thực tiễn của HĐLĐ nói chung, giao kết HĐLĐ nói riêng cũng như thực tiễn thi hành của Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định, tác giả xin phép chọn đề tài **"Pháp luật về giao kết HĐLĐ – Thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần du lịch Nam Định"** để làm nội dung nghiên cứu trong Khóa luận tốt nghiệp của mình với mong muốn góp phần hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ cũng như nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Công ty.

2. Tổng quan các công trình nghiên cứu có liên quan

Giao kết HĐLĐ là 1 trong những hoạt động có vai trò quan trọng trong quá trình thương lượng, đàm phán, xác lập và thực hiện HĐLĐ giữa NSDLĐ và NLĐ. Có thể nói, cho đến thời điểm hiện tại, vấn đề giao kết HĐLĐ đã được đề cập ở nhiều góc độ khác nhau trong một số công trình nghiên cứu độc lập hoặc đăng tải báo chí, cụ thể:

Về hệ thống giáo trình: Giáo trình "*Luật Lao động Việt Nam*" (Tập 1, 2) của Đại học Luật Hà Nội, nhà xuất bản Công an nhân dân 2020; Giáo trình "Luật Lao động cơ bản" (2012) của Khoa Luật Đại học Cần Thơ hay Giáo trình "Luật Lao động Việt Nam" của Khoa Luật Đại học Quốc gia Hà Nội. Trong các giáo trình này có một mục về giao kết hợp đồng.

Có rất nhiều luận văn, luận án nghiên cứu về đề tài này, một số công trình nghiên cứu mới nhất có thể kể đến như:

+ Luận văn thạc sĩ Luật học: "*Pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động - thực tiễn thực hiện tại công ty TNHH xây dựng và thương mại Kiên Thành*" (2020) của tác giả Đào Vân Anh, Trường Đại học Thương Mại. Luận văn tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận trong quan hệ lao động nói chung và giao kết, thực hiện hợp đồng lao động nói riêng. Từ đó liên hệ thực tiễn thực hiện quan hệ lao động trong doanh nghiệp cụ thể - Công ty TNHH xây dựng và thương mại Kiên Thành và đưa ra các giải pháp giúp hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ và việc thực hiện pháp luật lao động trong doanh nghiệp hiệu quả hơn.

+ Luận văn thạc sĩ Luật học: "*Vi phạm và xử lý vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp*" (2020) của tác giả Trần Minh Tuấn, Trường Đại học Luật Hà Nội. Luận văn tập trung vào các vi phạm, thiếu sót

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

trong quá trình giao kết HĐLĐ tại các doanh nghiệp, từ đó đề xuất các giải pháp nâng cao hiệu quả giao kết HĐLĐ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Ngoài các công trình nghiên cứu nêu trên còn có rất nhiều bài viết liên quan đến lĩnh vực giao kết HĐLĐ được đăng tải trên các trang tạp chí chuyên ngành, tạp chí pháp luật như:

+ Bài viết "*Một số trao đổi về các điểm mới trong quy định về giao kết hợp đồng lao động theo BLLĐ năm 2019*" (2020) của tác giả Phạm Thị Thuý Nga đăng tải trên Tạp chí Nghề Luật số 3, tr. 23 – 26.

+ Bài "*Tổng quan về Bộ luật Lao động năm 2019*" - Tạp chí nghề Luật số 3/2020 của tác giả Ngô Hoàng

+ Bài "*Một số điểm mới về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi trong Bộ luật Lao động năm 2019*" - Tạp chí nghề Luật số 3/2020 của tác giả Lê Đình Quảng

+ Bài "*Bình luận một số điểm mới của Bộ luật Lao động năm 2019 về kỷ luật lao động*" - Tạp chí nghề Luật số 3/2020 của tác giả Trần Thị Thuý Lâm

+ Bài "*Những điểm mới về thẩm quyền và trình tự giải quyết tranh chấp lao động theo Bộ luật Lao động năm 2019*" Tạp chí nghề Luật số 3/2020 của tác giả Vũ Thị Thu Hiền, Nguyễn Thị Hằng Nga

Các công trình nghiên cứu nói trên của các tác giả đã tiếp cận HĐLĐ và một số vấn đề liên quan từ các góc độ khác nhau, là những tài liệu vô cùng quý giá giúp cho bản thân tác giả có thể nghiên cứu một cách đầy đủ và toàn diện hơn về giao kết HĐLĐ đồng thời gắn với thực trạng thi hành ở một doanh nghiệp, cụ thể là tại Công ty Cổ phần du lịch Nam Định

3. **Xác lập và tuyên bố vấn đề nghiên cứu**

Ở đề tài: "*Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động – Thực tiễn thực hiện tại công ty Cổ phần du lịch Nam Định*", tác giả xác định những vấn đề nghiên cứu như sau:

- Lý luận chung về HĐLĐ và giao kết HĐLĐ: Phân tích các khái niệm, đặc điểm của HĐLĐ và giao kết HĐLĐ; cơ sở ban hành và nội dung pháp luật điều chỉnh giao kết HĐLĐ; các vấn đề liên quan đến pháp luật điều chỉnh việc giao kết HĐLĐ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Phân tích thực trạng thực hiện các quy định của pháp luật điều chỉnh liên quan đến giao kết HĐLĐ tại Việt Nam và tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

- Đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật về giao kết HĐLĐ nói chung và tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định nói riêng. Qua đó phát hiện những điểm mạnh cần phát huy và hạn chế cần khắc phục.

- Đưa ra các kiến nghị, giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết HĐLĐ.

4. Đối tượng, mục tiêu và phạm vi nghiên cứu

- Đối tượng nghiên cứu

Khóa luận tập trung vào nghiên cứu các đối tượng gồm: Những quy định của pháp luật Việt Nam về giao kết HĐLĐ và thực trạng áp dụng pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định.

- Mục tiêu nghiên cứu

+ Tiếp cận nghiên cứu một cách có hệ thống các quy định hiện hành và làm rõ một số vấn đề lý luận cơ bản về giao kết HĐLĐ: Các khái niệm, đặc điểm liên quan đến giao kết HĐLĐ; cơ sở ban hành và nội dung pháp luật về giao kết HĐLĐ; các nguyên tắc về pháp luật liên quan đến hoạt động giao kết HĐLĐ.

+ Phân tích thực trạng pháp luật về hoạt động giao kết HĐLĐ đồng thời nghiên cứu thực tiễn áp dụng tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định, từ đó đánh giá hoạt động giao kết HĐLĐ theo pháp luật tại Công ty.

+ Lập luận đưa ra một số đề xuất, quan điểm nhằm khắc phục những bất cập trong thực trạng pháp luật về giao kết HĐLĐ, nâng cao hiệu lực của pháp luật cũng như hiệu quả áp dụng pháp luật về hoạt động giao kết HĐLĐ tại công ty Cổ phần Du lịch Nam Định

- Phạm vi nghiên cứu

+ Nội dung nghiên cứu: Trong phạm vi nghiên cứu của một khóa luận tốt nghiệp, bài viết tập trung nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn các khía cạnh pháp lý của quá trình giao kết HĐLĐ. Việc nghiên cứu dựa vào các văn bản pháp luật sau: Các văn bản pháp luật chuyên ngành điều chỉnh hoạt động giao kết HĐLĐ: Luật Lao động 2019 (LLĐ), Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Nghị định 135/2020/NĐ-CP quy định về tuổi nghỉ hưu, Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con,…Các văn bản pháp luật chung có liên quan đến giao kết hợp đồng: Luật thương mại 2005 (LTM), Bộ luật dân sự 2015 (BLDS).

+Không gian nghiên cứu: Bài khoá luận tập trung nghiên cứu pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Việt Nam và thực trạng thi hành tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định; các bên có liên quan đến giao kết HĐLĐ tại công ty.

+ Thời gian nghiên cứu: Bài khóa luận sẽ nghiên cứu và sử dụng các số liệu và quy định của pháp luật liên quan trong thời gian từ năm 2015 đến nay.

5. **Phương pháp nghiên cứu**

Trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác- Lenin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các phương pháp chuyên ngành khoa học pháp lý để giải quyết những vấn đề lý luận và pháp lý liên quan đến các quy định về giao kết HĐLĐ. Một số phương pháp nghiên cứu khoa học cụ thể như phương pháp tổng hợp và phân tích, phương pháp so sánh luật học, phương pháp logic…. Dưới đây là hai phương pháp tác giả xin phép sử dụng chủ yếu trong quá trình nghiên cứu đề tài:

- ***Các phương pháp thu thập thông tin***: Mục đích của việc thu thập tông tin là làm cơ sở lý luận khoa học hay luận cứ để đi sâu vào vấn đề giao kết HĐLĐ.

Xuất phát từ mục tiêu nghiên cứu, khóa luận được thu thập nguồn dữ liệu thứ cấp thông qua các thông tin, số liệu thống kê đã được công bố từ các bài báo, tạp chí, tài liệu pháp luật và các trang web có tin cậy liên quan đến hoạt động giao kết HĐLĐ và pháp luật về giao kết HĐLĐ. Đây là nguồn thông tin dễ tìm, chi phí thấp, không cần tốn nhiều thời gian mà có thể áp dụng ngay cho một số mục đích cụ thể. Từ các dữ liệu thứ cấp thu thập được, đề tài nghiên cứu có sự đánh giá tính cụ thể, tính thời sự và tính chính xác của thông tin để sử dụng một cách hợp lý cho các mục tiêu nghiên cứu. Cụ thể:

+ Thu thập các quy định, các văn bản quy phạm pháp luật và các tài liệu tổng quan quy định về giao kết HĐLĐ như LLĐ, BLDS hay các Nghị định, Thông tư và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

các văn bản quy phạm pháp luật liên quan. Từ đó đưa ra một số nội dung pháp lý về vấn đề giao kết HĐLĐ trong Chương 1.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

+ Thu thập sổ sách, số liệu có liên quan đến giao kết HĐLĐ tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định. Để làm rõ thực trạng áp dụng LLĐ và các Nghị định, Thông tư hướng dẫn giao kết HĐLĐ tại công ty, Chương 2 của đề tài đã thu thập các tài liệu của Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định như: Điều lệ, các Quy chế, quy trình giao kết hợp đồng, Báo cáo tài chính về lương – thưởng , báo cáo tình hình nhân sự giai đoạn 2021-

2022, các HĐLĐ đã và đang thực hiện tại công ty.

- ***Các phương pháp xử lý thông tin****:* Sử dụng các dữ liệu đã thu thập được, khóa luận đã vận dụng các phương pháp sau để nghiên cứu khái quát các nội dung đề ra về lý luận và thực tiễn:

+ *Phương pháp biện chứng:* Xem xét pháp luật về giao kết HĐLĐ trong mối liên hệ của nó với các hệ thống pháp luật khác có liên quan, nghiên cứu sự thay đổi không

ngừng của pháp luật về giao kết HĐLĐ theo những lần sửa đổi, bổ sung.

+ *Phương pháp duy vật lịch sử:* Tìm hiểu sự ra đời của khái niệm HĐLĐ, cơ sở ban hành của pháp luật về giao kết HĐLĐ cùng quá trình phát triển, từ đó rút ra bản chất và quy luật chung của pháp luật về giao kết HĐLĐ.

+ *Phương pháp phân tích, tổng hợp:* Phân tích thực trạng pháp luật về giao kết HĐLĐ hiện nay và thực tế áp dụng tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định. Đồng thời, qua những phân tích, đánh giá và những kết luận thu được từ việc sử dụng các phương pháp trên cùng với những kiến thức đã học được đề ra những định hướng, kiến nghị đề góp phần vào việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Công ty.

6. **Kết cấu khoá luận tốt nghiệp**

Với mục tiêu và phạm vi nghiên cứu như đã nêu ở trên, ngoài tóm lược, lời cảm ơn, lời mở đầu, mục lục, danh mục tài liệu tham khảo thì khóa luận gồm có 3 chương:

Chương 1: Một số vấn đề lý luận chung về giao kết hợp đồng lao động và pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Chương 2. Thực trạng các quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định

Chương 3. Một số kiến nghị góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CHUNG VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1 Khái quát về hợp đồng lao động và giao kết hợp đồng lao động

1.1.1 Khái quát về hợp đồng lao động

a. Khái niệm

Về phương diện lịch sử, luật lao động ra đời sau luật dân sự. Vì vậy, trước đó các vấn đề pháp lý liên quan đến QHLĐ nói chung, hợp đồng trong lĩnh vực lao động nói riêng được điều chỉnh bằng các quy định của luật dân sự. Chính bởi vậy, trước đây trong hệ thống pháp luật của nhiều nước (như Pháp, Đức, Trung Quốc...) hầu như xác định HĐLĐ là một loại của hợp đồng dân sự. Chẳng hạn Điều 611 BLDS năm 1896 của Đức quy định: "*Thông qua hợp đồng hai bên đã cam kết thực hiện một hoạt động thì phải thực hiện hoạt động đó, còn bên kia có nghĩa vụ trả thù lao theo thoả thuận*".

Ở Pháp, khái niệm HĐLĐ được ghi nhận tại Điều 1779 BLDS năm 1804 về Hợp đồng thuê dịch vụ và công nghệ: "*Hợp đồng thuê NLĐ để phục vụ một người nào đó*" và Điều 1780 về Hợp đồng thuê mướn gia nhân và công nhân: "*Chỉ được cam kết phục vụ theo thời gian hoặc cho một công việc nhất định*". Nói chung, các quan niệm này đều ghi nhận HĐLĐ tương tự như một loại hợp đồng dịch vụ dân sự. Những khái niệm này đã chỉ ra một phần nội dung của HĐLĐ và sự lệ thuộc pháp lý của NLĐ đối với NSDLĐ. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra là chưa xác định được tư cách chủ thể và nội dung của hợp đồng.

Pháp lệnh HĐLĐ được Hội đồng Nhà nước ban hành ngày 30/8/1990 - văn bản pháp lý đánh dấu mốc quan trọng về HĐLĐ quy định: "*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ với người sử dụng thuê mướn lao động (gọi chung là NSDLĐ) về việc làm có trả công, mà hai bên cam kết với nhau về điều kiện sử dụng lao động và điều kiện lao động, về quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ*".

Điều 26 BLLĐ 1994, sửa đổi, bổ sung 2002, 2007 quy định: "*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, Điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong QHLĐ.*"

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

BLLĐ năm 2012 đưa ra khái niệm "*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

trong QHLĐ" tại Điều 15. Khái niệm này đã có sự thay đổi từ "*trả công*" sang "*trả lương*" tuy nhiên vẫn giữ nguyên nội hàm.

Khái niệm HĐLĐ trong BLLĐ hiện hành năm 2019 là sự kết hợp giữa hai BLLĐ trước đó. Cụ thể, Điều 13 BLLĐ 2019 quy định: "*HĐLĐ là sự thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ*".

Khái niệm này đã nêu được các yếu tố cơ bản nhất của HĐLĐ, đó là về bản chất HĐLĐ là sự thương lượng, thoả thuận, giao ước của các bên, chủ thể của HĐLĐ là Người lao động (NLĐ) và Người sử dụng lao động (NSDLĐ), nội dung HĐLĐ là việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ.

Đặc biệt BLLĐ năm 2019 còn quy định: "*Trường hợp hai bên thoả thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện về việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì được coi là HĐLĐ*".

Quy định này nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLĐ, hạn chế trường hợp NSDLĐ sử dụng các hợp đồng giả cách nhằm trốn tránh nghĩa vụ. Việc xác định một HĐLĐ không phụ thuộc vào tên gọi của hợp đồng mà phụ thuộc vào bản chất QHLĐ.

b. ***Đặc điểm***:

Từ khái niệm trên có thể thấy HĐLĐ mang những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, đối tượng của HĐLĐ là việc làm có trả công, tiền lương.

HĐLĐ thực chất là sự thỏa thuận về việc mua bán sức lao động. Người cung cấp sức lao động ở đây là NLĐ và người có nhu cầu sử dụng sức lao động là NSDLĐ. Tuy nhiên, đây là hợp đồng mua bán đặc biệt bởi sức lao động là một loại "*hàng hoá*" đặc biệt, không thể nhìn thấy, không thể cầm được, chỉ có thể "*cảm nhận*" được thông qua quá trình lao động của NLĐ. Thông qua quá trình lao động, NLĐ chuyển giao hàng hoá sức lao động cho NSDLĐ và trên cơ sở đó NSDLĐ trả công cho NLĐ. Quá trình lao động đó được thể hiện thông qua việc NLĐ thực hiện một công việc nhất định hay chính là việc làm.

Thứ hai, NLĐ phải tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng và chịu sự quản lý của NSDLĐ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Đặc điểm này xuất phát từ bản chất của QHLĐ, NLĐ phải tự mình giao kết hợp đồng và tự mình thực hiện các công việc đã thoả thuận trong hợp đồng. Hơn nữa, khi tham gia QHLĐ, NLĐ còn được hưởng một số quyền lợi dựa trên mức độ cống hiến của chính bản thân họ (*như quyền về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm thất nghiệp, trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc...*). Những quyền lợi này gắn liền với nhân thân của NLĐ, gắn liền với NLĐ và chỉ NLĐ giao kết HĐLĐ đó mới được hưởng nên đòi hỏi NLĐ phải tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng.

Như đã phân tích, NLĐ tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng, song trong quá trình thực hiện công việc đó lại chịu sự quản lý giám sát của NSDLĐ. Bởi hoạt động lao động của NLĐ không phải là hoạt động mang tính đơn lẻ cá nhân mà là hoạt động mang tính tập thể, quá trình làm việc của NLĐ có sự liên quan đến các lao động khác. Chính vì vậy cần phải có sự quản lý của NSDLĐ. Hơn nữa, khi thực hiện công việc, NLĐ sẽ phải sử dụng máy móc, thiết bị tài sản của doanh nghiệp nên NSDLĐ phải có quyền quản lý đối với NLĐ. Đây là dấu hiệu quan trọng để nhận diện QHLĐ phát sinh trên cơ sở của HĐLĐ.

Thứ ba, HĐLĐ được thực hiện trong một thời gian nhất định và tại địa điểm đã được thoả thuận.

Thực chất HĐLĐ chính là hợp đồng mua bán sức lao động. Tuy nhiên, tại thời điểm giao kết HĐLĐ chưa có sức lao động. Sức lao động chỉ có được thông qua quá trình lao động của NLĐ. Điều đó có nghĩa, để có được hàng hoá sức lao động cần phải có một khoảng thời gian nhất định để NLĐ thực hiện các nghĩa vụ trong hợp đồng. Chính bởi vậy, HĐLĐ bao giờ cũng được thực hiện trong một khoảng thời gian nhất định. Khi giao kết hợp đồng, các bên bao giờ cũng xác định khoảng thời gian thực hiện hợp đồng, có thể lâu dài hoặc có thể trong một thời gian nhất định tuỳ theo tính chất của công việc. Đây cũng là lý do để giải thích tại sao pháp luật thường phân chia loại HĐLĐ theo thời hạn của hợp đồng.

Trong HĐLĐ, các bên thường thoả thuận để xác định rõ địa điểm thực hiện công việc. Tuy nhiên, trên thực tế thông thường địa điểm thực hiện công việc do NSDLĐ xác định bởi NSDLĐ lao động là người quản lý lao động đối với NLĐ đồng thời họ cũng chính là người có trách nhiệm phải đảm bảo các điều kiện lao động cho NLĐ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Thứ tư, những thoả thuận trong HĐLĐ thường chỉ trong giới hạn pháp lý nhất định.

Về nguyên tắc, những thoả thuận trong các hợp đồng đều phải trên cơ sở quy định của pháp luật, phù hợp với pháp luật. Những thoả thuận trong HĐLĐ chỉ trong khung pháp luật, giới hạn pháp lý mà pháp luật đã quy định. Trong khung pháp lý đó, quyền của NLĐ được pháp luật lao động quy định ở mức tối thiểu và nghĩa vụ của NLĐ được quy định ở mức tối đa. Cụ thể, trong QHLĐ, tiền lương - quyền lợi cơ bản nhất của NLĐ bao giờ cũng được quy định ở mức tối thiểu. Pháp luật hoàn toàn không giới hạn mức lương tối đa mà NLĐ có thể được hưởng. Còn thời gian làm việc - nghĩa vụ cơ bản của NLĐ lại được pháp luật xác định ở mức tối đa (8h/ngày). Các bên chỉ có thể thoả thuận thời gian làm việc ở mức thấp hơn hoặc cao nhất là bằng mức thời gian pháp luật đã quy định chứ không được quy định ở mức cao hơn. Nếu các bên thoả thuận thời gian làm việc ở mức cao hơn sẽ bị coi là trái pháp luật. Bên cạnh những giới hạn pháp lý đã được quy định trong pháp luật lao động, những thoả thuận của các bên trong HĐLĐ còn bị chi phối bởi các quy định trong thoả ước lao động tập thể (nếu có) của doanh nghiệp. Các thoả thuận trong HĐLĐ cũng phải đảm bảo những giới hạn pháp lý mà thoả ước lao động tập thể đã quy định [1, tr. 9- 11]

c. Phân loại HĐLĐ

Tuỳ theo từng tiêu chí phân loại mà HĐLĐ có thể được chia thành nhiều loại khác nhau.

Theo thời hạn lao động: HĐLĐ thường được phân loại theo thời hạn lao động, trong đó thời hạn HĐLĐ được hiểu là khoảng thời gian mà HĐLĐ phát sinh hiệu lực, ràng buộc trách nhiệm pháp lý đối với các bên trong việc thực hiện quyền và nghĩa vụ đã được xác định trong nội dung của HĐLĐ.

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:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Là hợp đồng mà trong đó hai bên xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực của hợp đồng trong thời gian không quá 36 tháng kể từ thời điểm có hiệu lực của hợp đồng.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Theo hình thức giao kết, HĐLĐ có thể chia thành HĐLĐ bằng văn bản, qua phương tiện điện tử và bằng lời nói.

Theo tính hợp pháp của HĐLĐ, có thể phân loại HĐLĐ thành HĐLĐ hợp pháp và HĐLĐ vô hiệu. Trong đó HĐLĐ hợp pháp là loại hợp đồng đáp ứng các điều kiện có hiệu lực theo quy định của pháp luật. Ngược lại, HĐLĐ vô hiệu là loại hợp đồng không thoả mãn đủ các điều kiện có hiệu lực theo quy định của pháp luật. [2, tr. 11-12]

1.1.2 Khái quát về giao kết hợp đồng lao động a. Khái niệm

Theo Đại từ điển Tiếng Việt, giao kết được hiểu là "đưa ra và cam kết những điều mà mỗi bên phải thực hiện"[3, tr.343]. Giao kết chính là sự thể hiện ý chí của chủ thể về việc cam kết thực những điều mà các bên thoả thuận.

Kết hợp với khái niệm HĐLĐ, có thể đưa ra khái niệm giao kết HĐLĐ như sau: Giao kết HĐLĐ là sự cam kết thực hiện thoả thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ.

Giao kết HĐLĐ là giai đoạn đầu tiên thể hiện sự hợp tác của các bên để đi đến sự thống nhất ý chí nhằm tạo lập quan hệ lao động, là quá trình để các bên tìm hiểu, đánh giá về nhau một cách trực tiếp từ đó lựa chọn và quyết định chính thức. Quan hệ lao động có được hình thành bền chặt hay không, quyền lợi các bên có được đảm bảo hay không, lệ thuộc lớn vào giai đoạn này. Để xác lập quan hệ hài hòa, ổn định trên cơ sở tôn trọng lẫn nhau, các bên cần phải có ý thức thiện chí khi thương lượng.

b. Đặc điểm

Để tiến tới giao kết HĐLĐ trước hết phải có những đặc điểm cơ bản sau:

Thứ nhất, có sự thỏa thuận, thương lượng giữa các bên

Đây là điểm đặc trưng của hợp đồng nói chung và giao kết HĐLĐ nói riêng, bởi HĐLĐ trước hết cũng là một loại hợp đồng nên phải mang bản chất của hợp đồng, đó là tính khế ước tức là phải có sự thương lượng, thỏa thuận giữa các bên, mặt khác đối tượng của giao kết HĐLĐ lại là một loại "hàng hóa đặc biệt" - đó là sức lao động, chính vì vậy cần phải có sự thỏa thuận, đàm phán để thống nhất các vấn đề liên quan

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

tới điều khoản, nội dung của HĐLĐ, điều này cũng nhằm thể hiện sự tôn trong quyền định đoạt của các bên.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nội dung mà các bên cần thống nhất khi giao kết HĐLĐ là các quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ, như nội dung công việc, địa điểm làm việc, mức lương, bảo hiểm xã hội,…Các nội dung này về nguyên tắc quyền lợi sẽ không được thấp hơn mức tối thiểu mà pháp luật quy định và nghĩa vụ sẽ không vượt quá mức tối đa, nói các khác, các bên khi giao kết hợp đồng chỉ được quyền thỏa thuận các quyền và nghĩa vụ trong khung pháp lý đã quy định.

Thứ hai, hướng tới một đối tượng cụ thể

Chủ thể tiến hành đàm phán, thỏa thuận chính là NLĐ và NSDLĐ mà không ai khác có thể thay thế được, bởi loại hành hóa đặc biệt này gắn liền với chính bản thân các chủ thể tham gia vào giao kết HĐLĐ, sức lao động là của chính bản thân các chủ thể tham gia và giao kết HĐLĐ, sức lao động là của chính bản thân NLĐ, chính họ mới có thể "*bán sức lao động*" của mình và cũng chính họ mới có thể sản sinh ra sức lao động. Còn NSDLĐ là người trả công, thù lao cho việc NLĐ đã "*bán sức lao động*" cho họ, hay nói cách khác đi là NSDLĐ phải trả công cho NLĐ.

Thứ ba, không xâm phạm đến lợi ích của Nhà nước, lợi ích công cộng, quyền và lợi ích khác của người khác

Các bên chủ thể giao kết HĐLĐ được quyết định mọi vấn đề liên quan đến hợp đồng, không có bất kỳ cá nhân, tổ chức nào kể cả Nhà nước được can thiệp, làm thay đổi ý chí của các bên chủ thể. Tuy nhiên, sự tự do ý chí của các bên chủ thể khi giao kết HĐLĐ "*không được trái pháp luật, đạo đức xã hội*". Tức là sự thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ không được trái với điều cấm của pháp luật và những chuẩn mực đã được xã hội thừa nhận rộng rãi.

c. Phân loại

Việc phân loại giao kết HĐLĐ cũng rất đa dạng, tùy thuộc vào phương thức phân loại.

Theo cách thức giao kết: có 02 cách thức giao kết HĐLĐ là giao kết HĐLĐ trực tiếp và giao kết HĐLĐ gián tiếp. Cách thức giao kết HĐLĐ được hiểu là phương thức thực hiện, thể hiện việc giao kết.

Giao kết HĐLĐ trực tiếp là HĐLĐ được giao kết trực tiếp giữa NSDLĐ hoặc người đại diện hợp pháp của NSDLĐ với NLĐ. Khi đó, hai bên NSDLĐ và NLĐ sẽ tự

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đàm phán, thỏa thuận thống nhất và ký kết HĐLĐ mà không phải thông qua một chủ thể nào khác.

Giao kết HĐLĐ gián tiếp là HĐLĐ giao kết giữa đại diện của một nhóm NLĐ với NSDLĐ hay đó là việc NSDLĐ không thỏa thuận và đàm phán với NLĐ mà việc làm đó sẽ thông qua một bên trung gian nhằm tiết kiệm thời gian cho NSDLĐ.

Theo hình thức giao kết: Hình thức giao kết của HĐLĐ được hiểu là cách thức lập ước, là sự thể hiện ra bên ngoài những nội dung của HĐLĐ mà hai bên thỏa thuận và thống nhất ý chí. Có 03 hình thức giao kết HĐLĐ: Giao kết bằng văn bản; giao kết thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu; giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

Theo số lượng người giao kết: Dựa trên số lượng người tham gia giao kết HĐLĐ thì giao kết HĐLĐ được chia thành giao kết HĐLĐ cá nhân và giao kết HĐLĐ theo nhóm.

Theo số lần giao kết: Dựa trên số lần mà chủ thể tham gia giao kết HĐLĐ thì giao kết hợp đồng được chia thành giao kết HĐLĐ lần đầu và tái giao kết HĐLĐ (*giao kết HĐLĐ lần sau...*)

1.2 Cơ sở ban hành và nội dung pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động

1.2.1. Cơ sở ban hành pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động

Với nền kinh tế - xã hội ngày càng phát triển, QHLĐ giữa con người với con người ngày càng trở nên phức tạp và nhiều vấn đề phát sinh, Nhà nước cần phải tạo ra một công cụ để có thể quản lý QHLĐ một cách tốt nhất, bảo vệ được quyền lợi và nghĩa vụ của người dân khi tham gia QHLĐ nói chung và HĐLĐ nói riêng, đồng thời có một chuẩn mực chung để có thể giải quyết tranh chấp xảy ra giữa NLĐ và NSDLĐ. Trong thực tế, NLĐ được coi là bên yếu thế trong QHLĐ do phải chịu sự quản lý của NSDLĐ, vì vậy việc ban hành pháp luật điều chỉnh giao kết HĐLĐ sẽ góp phần bảo vệ quyền lợi của NLĐ, tránh trường hợp NSDLĐ không thực hiện các cam kết theo thoả thuận của các bên, gây thiệt hại, ảnh hưởng cho NLĐ. Cũng theo đó, giao kết HĐLĐ là một hoạt động quan trọng không thể thiếu trong QHLĐ nói chung và HĐLĐ nói riêng

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

và vì vậy, việc giao kết HĐLĐ cũng đặt ra những vấn đề phức tạp mà cần phải được pháp luật điều chỉnh. Ngoài ra QHLĐ mang bản chất kinh tế và xã hội, do đó để

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đảm bảo sự ổn định cho thị trường lao động, sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước cần thiết phải có sự điều chỉnh của pháp luật đối với giao kết HĐLĐ. Việc ban hành pháp luật về giao kết HĐLĐ góp một phần không nhỏ nhằm phát triển nền kinh tế của đất nước bởi khi vấn đề giao kết hợp đồng diễn ra một cách dễ dàng và thuận lợi, sẽ làm giảm thiểu đi những nghi ngại của doanh nghiệp trong việc thuê lao động, tạo công ăn việc làm cho NLĐ và tăng thu nhập cho họ. Pháp luật về hợp đồng nói chung, cũng như HĐLĐ nói riêng ở Việt Nam hiện nay được quy định trong rất nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau như: BLLĐ 2019, Bộ luật Dân sự 2015, Hiến pháp 2013,…

1.2.2. Nội dung pháp luật điều chỉnh giao kết hợp đồng lao động a. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết HĐLĐ là quan điểm, tư tưởng pháp lý chi phối quá trình giao kết HĐLĐ. Với tư cách là một quan hệ khế ước, quá trình giao kết HĐLĐ phải tuân thủ các nguyên tắc giao kết hợp đồng, đồng thời đảm bảo các nguyên tắc đặc thù của HĐLĐ.

Pháp luật các nước nhìn chung đều quy định HĐLĐ được giao kết dựa trên nguyên tắc công bằng, bình đẳng, sự tự nguyện, đồng thuận đàm phán và thiện ý. Không đi ngược với nguyên tắc chung, BLLĐ của Việt Nam cũng ghi nhận các nguyên tắc giao kết HĐLĐ như sau:

***Thứ nhất**, nguyên tắc tự do, tự nguyện.*

Biểu hiện của nguyên tắc tự nguyện là sự tự nguyện về mặt ý chí và tự do về lý trí khi tham gia QHLĐ. Đây là nguyên tắc đảm bảo quyền tự do lựa chọn việc làm, nơi làm việc của NLĐ vào quyền tự do tuyển dụng lao động của NSDLĐ.

Pháp luật lao động ghi nhận nguyên tắc tự do, tự nguyện là một nguyên tắc trong giao kết HĐLĐ không chỉ đảm bảo giữ đúng bản chất và thuận của hợp đồng mà còn nhằm tạo tiền đề giúp các bên thực hiện quan hệ HĐLĐ một cách tự giác, QHLĐ được duy trì trong sự hài hòa lợi ích và ổn định.

Đây là nguyên tắc thể hiện một cách sinh động, là sự cụ thể hóa một trong những nguyên tắc cơ bản của BLLĐ. Nguyên tắc này biểu hiện mặt chủ quan của người tham gia HĐLĐ, khi giao kết HĐLĐ luôn luôn đảm bảo NLĐ cũng như NSDLĐ được

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

quyền tự nguyện bày tỏ ý chí của mình, mọi hành vi cưỡng bức, dụ dỗ, lừa gạt,... đều không đúng với bản chất của HĐLĐ.

***Thứ hai**, nguyên tắc bình đẳng.*

Khi giao kết HĐLĐ, các nội dung thỏa thuận trong HĐLĐ do chính các bên chủ thể quyết định, điều này chỉ có thể thực hiện trên cơ sở bình đẳng giữa các bên. Tuy nhiên, cũng phải thấy rằng nguyên tắc bình đẳng được quy định ở đây nhằm nhấn mạnh đến yếu tố bình đẳng về địa vị pháp lý, phương thức biểu đạt của hai bên khi xác lập QHLĐ. Thực tế với những ưu thế về kinh tế, địa vị xã hội, hiểu biết, bộ máy giúp việc... NSDLĐ có nhiều lợi thế không chỉ trong quá trình giao kết HĐLĐ. Chính vì vậy, để có sự bình đẳng thực chất trong giao kết HĐLĐ cần có những thiết chế, công cụ hỗ trợ NLĐ trong thương lượng, đàm phán hợp đồng. Ở đây vai trò của QHLĐ tập thể là hết sức quan trọng.

***Thứ ba**, nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực.*

Nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực là điều kiện tiên quyết để QHLĐ được giao kết với sự đồng tâm trong chia sẻ lợi ích cũng như khó khăn trong QHLĐ bởi lẽ QHLĐ là một loại quan hệ vừa mang tính đối kháng và mang tính thống nhất về mặt lợi ích. Tuy nhiên lợi ích các bên chỉ đạt được khi bất đồng, đối kháng của các bên phải được giải quyết một cách thiện chí và hợp tác.

Nếu như các bên chủ thể khi giao kết HĐLĐ tuân thủ tốt nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực thì tính thống nhất của QHLĐ sẽ được phát huy, tạo ra lợi ích cho hai bên. Ngược lại nếu việc giao kết không được đặt trên nền tảng của nguyên tắc này thì sẽ làm ảnh hưởng lợi ích của một hoặc cả hai bên trong QHLĐ.

***Thứ tư**, nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.*

Các thỏa thuận trong HĐLĐ không được trái với các quy định của pháp luật có nghĩa là chúng không được thấp hơn những quy định tối thiểu và không được cao hơn những quy định tối đa trong hành lang pháp lý. Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ pháp luật. Điều đó có nghĩa là các bên chủ thể có quyền thỏa thuận nhưng mọi thỏa thuận trong HĐLĐ không được vi phạm các điều cấm của pháp luật mà phải phù hợp với các quy định của pháp luật.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

"Thỏa ước tập thể khi đã có hiệu lực pháp luật trở thành căn cứ để các bên thiết lập, điều chỉnh quan hệ QHLĐ". Vì vậy, khi tham gia giao kết HĐLĐ, nội dung của hợp đồng không được trái với những quy định của thỏa ước lao động và đạo đức xã hội cụ thể. Nguyên tắc có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, tập thể lao động trong QHLĐ.

b. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Để giao kết một HĐLĐ cụ thể, đòi hỏi NLĐ và NSDLĐ phải có những điều kiện nhất định. Cụ thể:

***Về phía NLĐ**:*

Hầu hết các bên ký kết HĐ đảm bảo đủ điều kiện giao kết theo quy định pháp luật. Ở Việt Nam, độ tuổi chung để NLĐ tham gia QHLĐ là 15 tuổi. Tuy nhiên, độ tuổi 15 chưa phải là độ tuổi đầy đủ nhất về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Chính vì vậy, để bảo vệ NLĐ trong việc giao kết hợp đồng tuỳ theo từng độ tuổi của NLĐ mà pháp luật quy định thêm các điều kiện kèm theo khi giao kết hợp đồng. Đối với NLĐ đủ 18 tuổi trở lên hoàn toàn được quyền tự mình giao kết HĐLĐ. Song đối với những người lao động ở độ tuổi từ 15 đến dưới 18 khi giao kết hợp đồng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật (như cha mẹ). Riêng trường hợp NLĐ là người dưới 15 tuổi thì chủ thể giao kết hợp đồng sẽ là người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó (theo Khoản 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019).

***Về phía NSDLĐ**:*

NSDLĐ có thể là tổ chức, hộ gia đình hoặc cá nhân sử dụng lao động. Tuỳ từng đối tượng là NSDLĐ mà pháp luật có sự quy định về điều kiện chủ thể giao kết HĐLĐ. Đối với NSDLĐ là tổ chức thì chủ thể giao kết hợp đồng là người đại diện theo pháp luật hoặc người được uỷ quyền theo pháp luật (đối với doanh nghiệp, hợp tác xã) là người đứng đầu hoặc người được uỷ quyền theo quy định của pháp luật (đối với cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân). Đối với các hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân sẽ là người đại diện. Đối với NSDLĐ là cá nhân thì cá nhân trực tiếp sử dụng lao động sẽ là chủ thể giao kết hợp đồng (*theo Khoản 3 Điều 18 BLLĐ mới nhất năm 2019*).

c. Nội dung và hình thức HĐLĐ được giao kết

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nội dung

Nội dung HĐLĐ là những vấn đề mà các bên thỏa thuận trong HĐLĐ. Nội dung HĐLĐ phản ánh các quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng cũng như quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLĐ. Chính vì vậy, ở hầu hết các quốc gia đều quy định những nội dung tối thiểu cần có của HĐLĐ như thời hạn HĐLĐ, công việc, tiền lương,…

Điều 21 BLLĐ năm 2019 quy định HĐLĐ phải có những nội dung chủ yếu sau: Tên, địa chỉ của NSDLĐ và họ tên, chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ; Họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, nơi cư trú, số thẻ Căn cước công dân, Chứng minh nhân dân hoặc hộ chiếu của người giao kết HĐLĐ bên phía NLĐ; Công việc và địa điểm làm việc; Thời hạn của HĐLĐ; Mức lương theo công việc hoặc chức danh, 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 NLĐ; Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề.

Ngoài ra, khi giao kết, hai bên còn có thể bổ sung những nội dung sau:

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, bảo vệ bí mật công nghệ, quyền lợi và việc bồi thường trong trường hợp 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, hỏa hoạn, thời tiết.

So với quy định tại BLLĐ 2012 thì BLLĐ 2019 đã bổ sung thêm 03 nội dung bắt buộc phải có trong HĐLĐ là Chức danh của người giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ; Mức lương theo công việc hoặc chức danh; Bảo hiểm thất nghiệp. Việc bổ sung này nhằm đảm bảo tính xác thực, rõ ràng trong QHLĐ đồng thời cũng nhằm bảo vệ quyền lợi của NLĐ, tạo điều kiện tốt nhất cho NLĐ khi làm việc cho NSDLĐ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Hình thức

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao đông 2019, HĐLĐ có thể được giao kết dưới 02 hình thức sau:

Giao kết bằng văn bản hoặc thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu

Giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

Trừ các trường hợp sau đây bắt buộc phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản dù hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng:

Giao kết HĐLĐ với nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên thông qua một NLĐ trong nhóm được ủy quyền giao kết HĐLĐ để làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Giao kết HĐLĐ với người chưa đủ 15 tuổi.

Giao kết HĐLĐ với lao động là người giúp việc gia đình.

Những trường hợp bắt buộc phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản là do tính chất của các loại hợp đồng này khá phức tạp, thời gian làm việc tương đối dài, QHLĐ ổn định; do đó cần có bằng chứng xác đáng để chứng nhận việc giao kết hợp đồng đó, đồng thời cũng là căn cứ xác thực nhất để giải quyết nếu như có tranh chấp xảy ra.

Giao kết HĐLĐ bằng lời nói chỉ được áp dụng đối với các công việc có tính chất tạm thời với thời hạn dưới 01 tháng. Pháp luật cho phép đối với loại hợp đồng này các bên được quyền giao kết bằng lời nói bởi thời hạn hợp đồng ngắn, QHLĐ không mang tính ổn định lâu dài nên không cần thiết phải giao kết bằng hình thức văn bản. Loại hợp đồng này chỉ cần các bên thỏa thuận thông qua sự đàm phán, thương lượng bằng ngôn ngữ. Trong quá trình giao kết, các bên có thể thỏa thuận người làm chứng để làm bằng chứng cho hợp đồng. Mặc dù không bắt buộc lập thành văn bản nhưng khi giao kết các bên vẫn phải tuân thủ pháp luật lao động về giao kết HĐLĐ; các nội dung liên quan đến quyền và nghĩa vụ của chủ thể; các bên không được từ chối trách nhiệm và

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

viện lý do không có bằng chứng về việc đã cùng nhau thương lượng và thỏa thuận hợp đồng.

So với BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 đã bổ sung thêm hình thức HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Việc bổ sung thêm hình thức

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử tạo điều kiện thuận tiện hơn cho các bên khi thực hiện HĐLĐ nhất là trong thời đại công nghệ 4.0 như hiện nay.

d. Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giao kết HĐLĐ

Hợp đồng lao động là hợp đồng ghi nhận những thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên tham gia (*là người sử dụng lao động và người lao động*) vào QHLĐ. Việc các bên thực hiện ký kết hợp đồng lao động cũng là để bảo vệ quyền và nghĩa vụ của mình được thực hiện, đồng thời việc ký kết hợp đồng lao động cũng để bảo vệ quyền và nghĩa vụ cho chính người lao động cũng như người sử dụng lao động trong trường hợp có xảy tranh chấp trong hợp đồng lao động. Việc ký hợp đồng lao động cũng góp phần tăng hiệu quả công việc bởi các bên phải thực hiện đúng với những quy định đã thỏa thuận ra giữa các bên. Nếu một trong hai bên tham gia mà vi phạm với những thỏa thuận thì sẽ bị xử lý theo quy định của pháp luật trong trường hợp các bên không thể giải quyết tranh chấp bằng biện pháp thỏa thuận.

e. Hiệu lực của HĐLĐ

Về phương diện lý luận, hiệu lực của hợp đồng được xem xét dưới các góc độ: chủ thể, nội dung, không gian, thời gian áp dụng. Nó chỉ rõ, xác định rõ một cách toàn diện giá trị pháp lý của HĐLĐ. Điều kiện có hiệu lực của HĐLĐ bao gồm:

Điều kiện về chủ thể

Điều kiện về nguyên tắc giao kết.

Điều kiện về hình thức của HĐLĐ

Điều kiện về nội dung của HĐLĐ

Bên cạnh đó, xác định thời điểm phát sinh hiệu lực của HĐLĐ có ý nghĩa quan trọng, vì đây cũng là thời điểm bắt đầu phát sinh quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ theo HĐLĐ đã giao kết, đồng thời có thể xác định được khoảng thời gian tồn tại và thời điểm kết thúc của HĐLĐ xác định thời hạn hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 36 tháng cũng như quyền lợi của NLĐ kèm theo hợp đồng (*ví dụ*: xác

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

định thời gian làm việc cho đơn vị sử dụng lao động để giải quyết ngày nghỉ hằng năm, quyền lợi khi chấm dứt HĐLĐ,..).

Cũng như các hợp đồng khác, HĐLĐ vô hiệu cũng được phân chia làm hai loại: HĐLĐ vô hiệu từng phần và HĐLĐ vô hiệu toàn bộ.

Đối với trường hợp HĐLĐ bị vô hiệu từng phần

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tương tự như giao dịch dân sự vô hiệu, HĐLĐ vô hiệu từng phần cũng được hiểu là hợp đồng có một phần nội dung hợp đồng trái quy định của pháp luật nhưng không ảnh hưởng đến các phần còn lại của hợp đồng hoặc một phần nội dung của HĐLĐ quy định quyền lợi của NLĐ thấp hơn quy định trong pháp luật 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 NLĐ thì phần đó sẽ bị vô hiệu. Trong trường hợp này, chỉ những điều khoản nào trong HĐLĐ bị tuyên vô hiệu mới không có hiệu lực pháp luật, còn các điều khoản khác vẫn có giá trị pháp lý.

Đối với trường hợp HĐLĐ bị vô hiệu toàn bộ:

Về nguyên tắc, HĐLĐ bị coi là vô hiệu khi hợp đồng đó không tuân thủ các quy định của pháp luật, ảnh hưởng lớn đến quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể hoặc lợi ích chung của xã hội. Thông thường HĐLĐ bị coi là vô hiệu toàn bộ khi không đảm bảo điều kiện về chủ thể giao kết, nội dung giao kết hoặc phạm vào điều cấm của pháp luật.

1.3. Nguyên tắc của pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động

Do mỗi ngành luật đều có đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh riêng nên các nguyên tắc hoạt động ở từng ngành luật cũng có nhiều điểm khác biệt. Chính vì vậy nguyên tắc cơ bản cũng là một trong những căn cứ để xác định một ngành luật độc lập, và luật lao động ngoài có đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh, nguồn luật lao động thì cũng có các nguyên tắc cụ thể điều chỉnh các quan hệ xã hội về lao động. Có tất cả 5 nguyên tắc chính điều chỉnh về vấn đề giao kết HĐLĐ như sau:

***Một là**, nguyên tắc tự do, tự nguyện*: Đây là nguyên tắc thể hiện một các sinh động, là sự cụ thể hóa một trong những nguyên tắc cơ bản của BLLĐ. Nguyên tắc này biểu hiện mặt chủ quan của người tham gia HĐLĐ, khi giao kết HĐLĐ luôn luôn đảm bảo NLĐ cũng như NSDLĐ được quyền tự nguyện bày tỏ ý chí của mình, mọi hành vi cưỡng bức, dụ dỗ, lừa gạt,... đều không đúng với bản chất của HĐLĐ. Như vậy, khi tham gia giao kết HĐLĐ các bên phải thỏa thuận trọn vẹn và đầy đủ yếu tố ý thức tinh thần, mong muốn đích thực của mình. Tuy nhiên, không phải bao giờ nguyên tắc tự nguyện cũng được áp dụng một cách tuyệt đối, có những trường hợp bị chi phối bởi người thứ ba như trường hợp NLĐ dưới 15 tuổi khi giao kết hợp đồng lao động đối với một số công việc được pháp luật cho phép thì phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

người đại diện hợp pháp. Do đó sự biểu hiện của nguyên tắc tự do, tự nguyện trong giao kết HĐLĐ vừa có tính tuyệt đối, vừa có tính tương đối. Tính tuyệt đối của nguyên tắc này bị chi phối bởi ý chí chủ quan của các chủ thể trong QHLĐ. Còn tính tương đối của nguyên tắc này bị chi phối bởi sự không đồng đều về mặt năng lực chủ thể của các bên khi tham gia giao kết hợp đồng lao động.

***Hai là**, nguyên tắc bình đẳng*: Nguyên tắc bình đẳng trong QHLĐ được pháp luật Việt Nam và hầu hết các nước trên thế giới thừa nhận. Nguyên tắc bình đẳng trong giao kết HĐLĐ được hiểu là các bên trong HĐLĐ sẽ có tư cách pháp lý ngang nhau trong quá trình giao kết HĐLĐ. Tức là, NLĐ và NSDLĐ có sự tương đồng về vị trí, tư cách, địa vị pháp lý trong quan hệ HĐLĐ. Bất cứ hành vi nào nhằm tạo nên sự bất bình đẳng giữa các chủ thể đều được người viết là vi phạm pháp luật về HĐLĐ. Trong một số trường hợp nhất định, nếu pháp luật quy định mang tính "cấm", "buộc" hoặc dành quyền ưu tiên cho một số chủ thể nào đó cũng không làm mất đi tính bình đẳng của các chủ thể trong quan hệ HĐLĐ.

***Ba là**, nguyên tắc không trái pháp luật và thỏa ước lao động tập thể:* Các thỏa thuận trong HĐLĐ không được trái với các quy định của pháp luật có nghĩa là chúng không được thấp hơn những quy định tối thiểu và không được cao hơn những quy định tối đa trong hành lang pháp lý. Khi tham gia giao kết hợp đồng lao động các bên phải tuân thủ pháp luật. Điều đó có nghĩa là các bên chủ thể có quyền thỏa thuận nhưng mọi thỏa thuận trong HĐLĐ không được vi phạm các điều cấm của pháp luật mà phải phù hợp với các quy định của pháp luật.

Thỏa ước lao động tập thể là những thỏa thuận về điều kiện lao động, sử dụng lao động, quyền lợi và nghĩa vụ của hai bên khi tham gia QHLĐ và NSDLĐ thỏa thuận và ký kết theo nguyên tắc bình đẳng công khai. "*Thỏa ước tập thể khi đã có hiệu lực pháp luật trở thành căn cứ để các bên thiết lập, điều chỉnh quan hệ QHLĐ*". Vì vậy, khi tham gia giao kết HĐLĐ, nội dung của hợp đồng không được trái với những quy định của thỏa ước lao động và đạo đức xã hội cụ thể. Nguyên tắc có ý nghĩa quan trọng nhằm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ, tập thể lao động trong QHLĐ.

***Bốn là**, nguyên tắc bảo vệ NLĐ*: Trong QHLĐ thì NLĐ luôn là bên yếu thế và chịu sự chi phối của NSDLĐ bởi vì NSDLĐ là bên bỏ tiền của, tài sản để kinh doanh, thuê mướn lao động, có quyền tổ chức, điều hành sản xuất,…còn NLĐ có trong tay tài

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

sản duy nhất chính là sức lao động của mình. Do đó, Pháp luật Việt Nam luôn chú trọng bảo vệ cho bên yếu thế hơn. Pháp luật bảo vệ NLĐ để họ được ổn định công việc, không bị thay đổi, bị mất việc làm một cách vô lý.

Ngoài ra, Pháp luật lao động còn có những quy định vừa bảo vệ thu nhập cho NLĐ, vừa giảm thiểu những can thiệp của Nhà nước đối với quyền tự chủ của các bên. Với tinh thần bảo vệ NLĐ một cách toàn diện, bảo vệ tất cả các quyền con người trong lĩnh vực lao động thì quyền nhân thân gắn với lĩnh vực lao động là đối tượng quan trọng cũng được bảo vệ. Trong đó, BLLĐ chú trọng bảo vệ những quyền về an toàn tính mạng, sức khỏe, danh dự,… cho NLĐ.

***Năm là**, nguyên tắc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ*: Trong QHLĐ, các bên đều chịu sự điều chỉnh chung của pháp luật lao động, ngoài việc luôn chú trọng bảo vệ quyền lợi cho NLĐ thì cũng cần bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ. Pháp luật lao động luôn quan tâm, tạo điều kiện và đảm bảo các lợi ích cơ bản của NSDLĐ để họ có thể ổn định việc kinh doanh, tạo ra lợi nhuận, của cải cho xã hội, cũng có thể cải tiến sản xuất, nâng cao chất lượng làm việc cũng như đãi ngộ đối với NLĐ. Do đó, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ cũng chính là các góp phần giải quyết những vấn đề khác trong xã hội, nhờ đó, kinh tế - xã hội có thể ổn định và phát triển.

KẾT LUẬN CHƯƠNG I:

Trong Chương 1, khóa luận làm rõ cơ sở lý luận về hợp đồng lao động, giao kết hợp đồng lao động dưới các góc độ: Khái niệm, đặc điểm và phân loại chúng. Trên cơ sở đó, khóa luận nghiên cứu sự điều chỉnh của pháp luật đối với giao kết hợp đồng lao động. Những vấn đề mang tính lý luận chung pháp luật về giao kết hợp đồng lao động cũng được tác giả cố gắng trình bày một cách có hệ thống. Trong đó, đã làm rõ những yếu tố như cơ sở ban hành, nội dung và nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về giao kết hợp đồng lao động. Với sự ra đời của Bộ luật Lao động 2019, bổ sung những điều luật cho phù hợp hơn với đời sống sản xuất hiện tại và bỏ đi những điều luật không còn phù hợp với thực trạng hiện nay, đây có thể coi là một bước tiến mới trong hệ thống pháp luật liên quan đến QHLĐ tại Việt Nam trong thời kì đổi mới và hội nhập. Do đó, Chương 1 sẽ là cơ sở để đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành về giao kết hợp đồng lao động được giải quyết tại Chương 2.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG CÁC QUY ĐỊNH CỦA PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN DU LỊCH NAM ĐỊNH

2.1. Tổng quan tình hình và các nhân tố ảnh hưởng đến pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ

2.1.1. Tổng quan tình hình pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ

Hiện nay, HĐLĐ cũng như giao kết hợp đồng lao động chịu sự điều chỉnh trực tiếp của BLLĐ 2019. BLLĐ này quy định quyền và nghĩa vụ của NLĐ và của NSDLĐ, các tiêu chuẩn lao động, các nguyên tắc sử dụng và quản lý lao động, góp phần thúc đẩy sản xuất, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tạo điều kiện cho mối QHLĐ được hài hòa và ổn định, góp phần phát huy trí sáng tạo và tài năng của NLĐ, của người quản lý lao động, nhằm đạt năng suất, chất lượng và tiến bộ xã hội trong lao động, sản xuất, dịch vụ, hiệu quả trong sử dụng và quản lý lao động, góp phần thực hiện công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vì mục tiêu dân giàu nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh. Vì vậy, BLLĐ có vị trí quan trọng trong đời sống xã hội và trong hệ thống pháp luật của quốc gia.

Bên cạnh đó, Bộ luật Dân sự cũng được coi là luật gốc quy định các vấn đề chung về HĐLĐ, là nền tảng cho các văn bản pháp luật khác. Bộ luật Dân sự điều chỉnh các quan hệ hợp đồng được xác lập trên nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện, tự thỏa thuận và tự chịu trách nhiệm. Các quy định về hợp đồng trong Bộ luật Dân sự được áp dụng cho tất cả các loại hợp đồng, không phân biệt hợp đồng dân sự hay hợp đồng kinh tế, hợp đồng có mục đích kinh doanh hay hợp đồng nhằm đáp ứng các nhu cầu sinh hoạt hằng ngày. Trên cơ sở các quy định chung về hợp đồng của Bộ luật Dân sự, tùy vào tính chất đặc thù của các mỗi quan hệ hoặc các giao dịch, các luật chuyên ngành có thể có những quy định riêng về hợp đồng để điều chỉnh các mối quan hệ trong lĩnh vực đó.

Ngoài ra, HĐLĐ và giao kết HĐLĐ còn chịu sự điều chỉnh của rất nhiều văn bản quy phạm pháp luật khác nhau, có thể kể đến như:

-Thông tư 09/2021/TT-BLĐTBXH sửa đổi Thông tư 08/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn về bảo vệ việc làm của người tố cáo là người làm việc theo hợp đồng lao động do Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

-Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con do Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội ban hành

-Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn Bộ luật Lao động về lao động chưa thành niên do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành

-Thông tư 08/2020/TT-BLĐTBXH hướng dẫn về bảo vệ việc làm của người tố cáo là người làm việc theo hợp đồng lao động do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội ban hành

- Nghị định 90/2019/NĐ-CP quy định về mức lương tối thiểu vùng áp dụng đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động

-Nghị định 145/2020/NĐ-CP hướng dẫn Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động

-Nghị định 38/2020/NĐ-CP hướng dẫn Luật Người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng

Như vậy, việc xây dựng pháp luật về giao kết hợp đồng là nhu cầu tất yếu xảy ra để đáp ứng thực tế. Xã hội phát triển kèm theo QHLĐ ngày càng phức tạp sẽ đòi hỏi việc quản lý của Nhà nước cần phải có sự chuẩn bị kỹ càng hơn.

2.1.2. Các nhân tố ảnh hưởng đến pháp luật điều chỉnh về giao kết HĐLĐ Một là*, đường lối, quan điểm của Đảng ta trong lĩnh vực lao động*:

Pháp luật nước ta chính là kết quả của sự thể chế hóa đường lối, quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam. Khi bắt đầu phát triển nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, Đảng ta đã xác định mục tiêu và động lực chính của sự phát triển là: "vì con người, phát huy nhân tố con người, mà trước hết là NLĐ" [4], đồng thời Đảng ta cũng nhấn mạnh "phải tăng cường bảo vệ NLĐ, trọng tâm là ở các doanh nghiệp" [5]. Những quan điểm trên đây thể hiện rõ nét tư tưởng bảo vệ NLĐ, phù hợp với bản chất, đặc điểm và tương quan lực lượng trong quan hệ lao động - NLĐ bị lệ thuộc về mặt tổ chức vào NSDLĐ, là chủ thể đứng ở vị trí yếu thế trong quan hệ lao động và trên thị trường lao động. Căn cứ vào đường lối, quan điểm đó, Nhà nước có trách nhiệm cụ thể

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

hóa trong BLLĐ bằng quy định về phạm vi áp dụng loại HĐLĐ, hình thức HĐLĐ; quy định các nội dung bắt buộc của HĐLĐ, đồng thời luôn khuyến khích những thỏa

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

thuận có lợi hơn cho NLĐ so với quy định của pháp luật; quy định về các chế độ mà NSDLĐ phải thanh toán cho NLĐ khi chấm dứt HĐLĐ…

Tuy nhiên, dù có thế mạnh trong mối quan hệ lao động, nhưng NSDLĐ vẫn có nhu cầu được bảo vệ trước sự xâm hại của chủ thể khác, trong đó có cả sự xâm hại của NLĐ. Vì vậy, bên cạnh tư tưởng bảo vệ NLĐ là chính, việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp cho NSDLĐ cũng phải được đặt ra với mức độ và bằng những cách thức thích hợp. Trong Nghị quyết Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng cũng đưa ra chủ trương "các doanh nghiệp được tự chủ trong việc trả lương và tiền thưởng… Nhà nước luôn tôn trọng thu nhập hợp pháp của người kinh doanh"[6, tr. 105]. Từ đó, các quy định về HĐLĐ trong BLLĐ cũng phải thể hiện đầy đủ quan điểm bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, như: các quy định về quyền lựa chọn loại hợp đồng, hình thức hợp đồng để giao kết với NLĐ; lựa chọn các nội dung cụ thể đưa vào HĐLĐ; quy định về quyền thay đổi nội dung HĐLĐ,...

***Hai là**, trình độ phát triển kinh tế - xã hội*

Trong cơ chế kinh tế kế hoạch hóa tập trung, Nhà nước có quy định về HĐLĐ cũng là để thực hiện kế hoạch của Nhà nước. Cả về phương diện pháp lý và thực tiễn, không tồn tại sự thỏa thuận giữa Nhà nước và NLĐ với tư cách là các bên trong quan hệ HĐLĐ thời kỳ đó. Cả NLĐ và NSDLĐ đều có một nhiệm vụ duy nhất là thực hiện theo đúng quy định của pháp luật để phục vụ cho lợi ích chung của Nhà nước, của xã hội. Với điều kiện đó, khó có thể tìm thấy hành vi trái pháp luật trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt HĐLĐ. Ngược lại, trong cơ chế kinh tế thị trường, quyền tự do việc làm của NLĐ và tự do kinh doanh của NSDLĐ được tôn trọng, trên cơ sở đó, hệ thống pháp luật về HĐLĐ đã phát triển mạnh mẽ để thực hiện quyền tự do của hai bên trong QHLĐ. Hiện nay, HĐLĐ được sử dụng rộng rãi để tuyển chọn và sử dụng lao động ở tất cả các khu vực và thành phần kinh tế, đặc biệt là ở khu vực sản xuất, kinh doanh, dịch vụ. Theo đó, NLĐ và NSDLĐ có quyền tự do thỏa thuận để xác lập các quyền và nghĩa vụ của mình trong HĐLĐ. Quá trình giao kết HĐLĐ theo đó có thể coi là một quá trình "hợp tác, đấu tranh" của các bên trước hết vì lợi ích của chính họ, sau là vì lợi ích chung của hai bên và lợi ích chung của xã hội. Hiện nay, NLĐ đã biết cách phản ứng trước sự xâm hại đến lợi ích chính đáng của mình. Hiện tượng này một phần lớn là do nền kinh tế - xã hội Việt Nam đã phát triển vượt bậc, cơ hội để tiếp cận thông

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

tin, hiểu biết pháp luật về HĐLĐ, cơ hội để tiếp cận với các dịch vụ pháp lý, trong đó có cả trợ giúp pháp lý ngày càng trở nên thuận lợi và dễ dàng đối với NLĐ. Thực tế đó thôi thúc các nhà quản lý và các cán bộ nhân sự phải quan tâm nhiều hơn, tìm hiểu kỹ càng hơn chính sách, pháp luật về HĐLĐ và thận trọng hơn trong việc thiết lập HĐLĐ cũng như xử lý các tình huống khi giao kết HĐLĐ.

Có nhiều yếu tố (cả khách quan và chủ quan) ảnh hưởng đến pháp luật về giao kết HĐLĐ ở những góc độ và mức độ khác nhau. Những yếu tố ảnh hưởng đến việc pháp luật về giao kết HĐLĐ được chỉ ra ở đây chưa hẳn đã đầy đủ về số lượng các yếu tố và nội dung trong từng yếu tố, nhưng đó là những yếu tố cơ bản giúp ta hình dung bước đầu về những yếu tố tác động lên pháp luật điều chỉnh giao kết HĐLĐ.

2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

2.2.1. Thực trạng các quy định pháp luật về Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Do mỗi ngành luật đều có đối tượng điều chỉnh, phương pháp điều chỉnh riêng nên các nguyên tắc hoạt động ở từng ngành luật cũng có nhiều điểm khác biệt. Theo BLLĐ 2019 thì Nguyên tắc giao kết HĐLĐ được quy định tại điều 17 như sau:

Điều 17. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

"1. Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực.

2. *Tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội."*

Cụ thể:

***Một là**, nguyên tắc tự do, tự nguyện*:

Nguyên tắc này đòi hỏi việc giao kết HĐLĐ phải phản ánh đúng ý chí của các chủ thể. Để đảm bảo sự tự do, tự nguyện khi giao kết HĐLĐ, các bên không được dùng các thủ đoạn lừa dối, ép buộc hay đe dọa nhằm buộc người kia vì lo sợ mà phải giao kết hợp đồng mặc dù họ không mong muốn. NLĐ có quyền giao kết HĐLĐ với bất kỳ NSDLĐ nào, ngược lại, NSDLĐ cũng có quyền tự do thiết lập QHLĐ với bất kỳ NLĐ là phù hợp với nhu cầu của mình nếu không trái pháp luật

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Như vậy, khi tham gia giao kết HĐLĐ các bên phải thỏa thuận trọn vẹn và đầy đủ yếu tố ý thức tinh thần, mong muốn đích thực của mình. Tuy nhiên, không phải bao giờ nguyên tắc tự nguyện cũng được áp dụng một cách tuyệt đối, có những trường hợp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

bị chi phối bởi người thứ ba như trường hợp NLĐ dưới 15 tuổi khi giao kết hợp đồng lao động đối với một số công việc được pháp luật cho phép thì phải có sự đồng ý của cha mẹ hoặc người đại diện hợp pháp. Do đó sự biểu hiện của nguyên tắc tự do, tự nguyện trong giao kết HĐLĐ vừa có tính tuyệt đối, vừa có tính tương đối. Tính tuyệt đối của nguyên tắc này bị chi phối bởi ý chí chủ quan của các chủ thể trong QHLĐ. Còn tính tương đối của nguyên tắc này bị chi phối bởi sự không đồng đều về mặt năng lực chủ thể của các bên khi tham gia giao kết hợp đồng lao động.

***Hai là**, nguyên tắc bình đẳng*:

Nguyên tắc bình đẳng thể hiện địa vị ngang nhau về tư cách, địa vị pháp lý, về các quyền và nghĩa vụ của các chủ thể khi giao kết HĐLĐ. Các bên đều có quyền như nhau khi đưa ra đề nghị và chấp nhận đề nghị khi giao kết, các bên phải chuyển tại tuyệt đối, trọn vẹn, đầy đủ yếu tố ý thức, tinh thần, sự mong muốn đích thực của mình, phải xuất phát từ ý chí của chính mình chứ không phụ thuộc vào bất cứ ai hết, trừ trường hợp quy định tại điểm b,c khoản 4 Điều 18 BLLĐ 2019. Đây là quy định nhằm bảo vệ quyền lợi cho NLĐ chưa có năng lực hành vi đầy đủ. Hoặc đối với một số loại công việc, nhóm NLĐ có thể ủy quyền cho một NLĐ trong nhóm để giao kết HĐLĐ trường hợp này ý chí của người đại diện, người được ủy quyền cũng là cũng là ý chí của nhóm ủy quyền (Khoản 2 Điều 18 BLLĐ năm 2019).

Nguyên tắc bình đẳng trong QHLĐ được pháp luật Việt Nam và hầu hết các nước trên thế giới thừa nhận. Theo nguyên tắc này, khi tham gia giao kết HĐLĐ NLĐ và NSDLĐ có sự tương đồng về vị trí và tư cách pháp lý. Tuy nhiên trong thực tế, nguyên tắc này vẫn chưa được áp dụng triệt để. Bởi lẽ, khi tham gia giao kết HĐLĐ, NSDLĐ luôn luôn ở vị thế mạnh vì họ vừa là người quản lý, nắm vốn, khoa học công nghệ, có quyền tổ chức điều hành quá trình hoạt động sản xuất kinh doanh cũng như phân phối lợi ích. Còn NLĐ thường ở vị thế thứ yếu bởi họ chỉ có thứ tài sản duy nhất để tham gia quan hệ này là sức lao động, và chịu sự lệ thuộc rất lớn vào NSDLĐ như về việc làm, tiền lương, điều kiện lao động... Trong mối tương quan như vậy có được sự bình đẳng giữa các bên trong quá trình giao kết HĐLĐ là hết sức khó khăn. Chính vì vậy nguyên tắc bình đẳng trong giao kết HĐLĐ được nhấn mạnh chủ yếu về khía cạnh pháp lý của QHLĐ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

***Ba là**, nguyên tắc nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực:*

Nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực là đảm bảo tính bền vững, hợp tác lâu dài. Nếu như các bên chủ thể khi giao kết HĐLĐ tuân thủ tốt nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực thì tính thống nhất của QHLĐ sẽ được phát huy, tạo ra lợi ích cho hai bên. Ngược lại nếu việc giao kết không được đặt trên nền tảng của nguyên tắc này thì sẽ làm ảnh hưởng lợi ích của một hoặc cả hai bên trong QHLĐ. Trong 1 số trường hợp 1 vài nguyên tắc không được thực thi ví dụ nguyên tắc trung thực: trong thực tiễn đã xảy ra tình trạng người sử dụng lao động quảng cáo đưa tin về môi trường làm việc chuyên nghiệp, hiện đại, mức lương cao, triển vọng xán lạn; người lao động sử dụng bằng cấp giả hoặc làm hồ sơ xin việc toàn thông tin tốt. Tuy nhiên, khi thực hiện quan hệ lao động mới biết thông tin quảng cáo không đúng sự thật, làm ảnh hưởng đến quan hệ lao động. Theo quy định của pháp luật, việc cung cấp thông tin sai sự thật sẽ bị coi như lừa dối để giao kết hợp đồng, có thể dẫn đến hợp đồng lao động vô hiệu, phá vỡ quan hệ lao động. Vì vậy, các bên cần phải hiểu đầy đủ, chính xác về nghĩa vụ cung cấp thông tin theo quy định của pháp luật để xác định trách nhiệm từ đầu đối với cả hai bên của quan hệ lao động. [7, tr.30]

***Bốn là**, nguyên tắc tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội:*

Bản chất của hợp đồng là sự tự do thỏa thuận nhưng sự thỏa thuận này phải nằm trong khuôn khổ pháp luật và đạo đức xã hội. Pháp luật đặt ra các giới hạn nhằm bảo vệ quyền và lợi ích chính đáng cho các bên, do vậy các bên chủ thể cần tuân thủ đúng các quy định để bảo vệ cho chính mình cũng như lợi ích chung của xã hội. Nguyên tắc này yêu cầu các bên khi giao kết HĐLĐ đều có quyền tự do thỏa thuận các nội dung của HĐLĐ, nhưng các nội dung đó không được trái với pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.

Nội dung HĐLĐ được giao kết không được vi phạm điều cấm của pháp luật, không được thấp hơn những quy định tối thiểu. Ví dụ khi thỏa thuận mức lương, NSDLĐ không được trả lương cho NLĐ thấp hơn mức lương tối thiểu chung thôi nhà nước quy định nhằm đảm bảo cho NLĐ được nhận mức lương xứng đáng với công việc mình đang thực hiện, đảm bảo tối thiểu mức sinh hoạt hằng ngày, hoặc khi thỏa

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

thuận làm thêm giờ, hai bên không được hòa thuận vượt quá số giờ làm thêm so với pháp luật quy định.

Song song đó, nội dung HĐLĐ được thỏa thuận cũng không được trái với thỏa ước lao động tập thể đạo đức xã hội. Thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể là sự cụ thể hóa các quy định chung của BLLĐ vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp với khả năng thực hiện của các bên. Khi có hiệu lực thì thỏa ước lao động tập thể có giá trị pháp lý với tất cả các QHLĐ trong doanh nghiệp và chi phối quá trình thiết lập nên QHLĐ giữa các bên. Sự có mặt của thỏa ước lao động tập thể tạo điều kiện cho quyền và lợi ích hợp pháp của họ trong QHLĐ được phản ánh đầy đủ hơn, chi tiết hơn và có cơ sở thực hiện bởi nó phù hợp với điều kiện, khả năng, văn hóa doanh nghiệp. Thỏa ước còn là công cụ hữu hiệu để hỗ trợ NLĐ thỏa thuận bình đẳng với NSDLĐ khi xác lập quan hệ HĐLĐ.

2.2.2. Thực trạng các quy định pháp luật về Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

HĐLĐ được hình thành dựa trên cơ sở thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về quyền và nghĩa vụ các bên trong QHLĐ. Vì vậy, chủ thể giao kết HĐLĐ bao gồm NLĐ và NSDLĐ. Tuy nhiên, không có nghĩa mọi NLĐ cũng như mọi NSDLĐ đều có thể giao kết bất kì HĐLĐ nào.

Khi tham gia QHLĐ, NLĐ phải tự mình thực hiện các nghĩa vụ được giao. Vì vậy, để có thể tham gia vào QHLĐ cũng như giao kết HĐLĐ, NLĐ phải đảm bảo các điều kiện nhất định về độ tuổi, sức khoẻ cũng như trình độ phù hợp với yêu cầu công việc. Chính vì vậy pháp luật các nước nhìn chung đều có quy định về tiêu chuẩn đối với chủ thể của HĐLĐ và những yêu cầu đi kèm như quy định độ tuổi cố định của NLĐ cũng như năng lực lao động trên cơ sở độ tuổi của họ. Mặc dù cho phép NLĐ ở độ tuổi vị thành niên được phép tham gia QHLĐ nhưng nhìn chung pháp luật các nước đều đưa ra những quy định hạn chế trong việc NLĐ tự mình giao kết HĐLĐ hoặc hạn chế thời gian làm việc theo độ tuổi, theo chủng loại công việc. Ở một số nước như Hàn Quốc, Đức,... NLĐ dưới 18 tuổi có thể tự mình ký kết HĐLĐ nhưng cần phải có sự đồng ý của người giám hộ. Ở Anh, NLĐ dưới 18 tuổi sẽ chỉ được làm việc bán thời

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

gian, hay thực tập trong khi đó ở Pháp, NLĐ dưới 16 tuổi sẽ không được phép làm việc. Bên cạnh đó, một số nước như Nhật Bản, Hàn Quốc, HĐLĐ ký với người trong độ tuổi vị thành niên có thể bị huỷ bỏ trong trường hợp người giám hộ hoặc cơ quan có thẩm quyền thấy HĐLĐ bất lợi cho NLĐ.

Tại Khoản 1 Điều 18 BLLĐ 2019 quy định "Trước khi nhận NLĐ vào làm việc, NSDLĐ và NLĐ phải trực tiếp giao kết hợp đồng lao động". Ở Việt Nam, độ tuổi chung để NLĐ tham gia QHLĐ là 15 tuổi. Tuy nhiên, độ tuổi 15 chưa phải là độ tuổi đầy đủ nhất về năng lực pháp luật và năng lực hành vi. Chính vì vậy, để bảo vệ NLĐ trong việc giao kết hợp đồng tuỳ theo từng độ tuổi của NLĐ mà pháp luật quy định thêm các điều kiện kèm theo khi giao kết hợp đồng. Đối với NLĐ đủ 18 tuổi trở lên hoàn toàn được quyền tự mình giao kết HĐLĐ. Song đối với những NLĐ ở độ tuổi từ 15 đến dưới 18 khi giao kết hợp đồng phải có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật (như cha mẹ). Riêng trường hợp NLĐ là người dưới 15 tuổi thì chủ thể giao kết hợp đồng sẽ là người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó (theo Khoản 4 Điều 18 BLLĐ năm 2019).

Tóm lại, độ tuổi NLĐ ở Việt Nam được chia thành 4 nhóm chính:

Nhóm lao động đã thành niên

Ở nhóm lao động này, NLĐ tự mình giao kết HĐLĐ phù hợp với điều kiện và nhu cầu của bản thân mà không bị hạn chế nhiều về phạm vi công việc. Khi giao kết HĐLĐ, nhóm NLĐ này tự chủ và tự chịu trách nhiệm liên quan đến việc thực hiện hợp đồng.

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

Theo quy định của pháp luật về lao động Việt Nam hiện hành, NLĐ từ đủ 15 tuổi đến dưới 18 tuổi bị giới hạn về mặt công việc có thể giao kết trong hợp đồng. Nhóm này không được làm công việc hoặc làm việc ở nơi làm việc quy định tại Điều 147 của BLLĐ.

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

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam chỉ cho phép những người từ đủ 13 đến chưa đủ 15 tuổi làm những công việc nhẹ theo danh mục do Bộ trưởng Bộ Lao động -

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Thương binh và Xã hội ban hành. Danh mục ban hành kèm theo thông tư số 09/2020/TT-BLĐTBXH tại Phụ lục II. [8, tr 43]

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Nhóm lao động chưa thành niên dưới 13 tuổi

Người chưa đủ 13 tuổi chỉ được làm các công việc theo quy định tại khoản 3 Điều 145 của BLLĐ hiện hành.

Về phía NSDLĐ có thể là tổ chức, hộ gia đình hoặc cá nhân sử dụng lao động. Tuỳ từng đối tượng là NSDLĐ mà pháp luật có sự quy định về điều kiện chủ thể giao kết HĐLĐ. Đối với NSDLĐ là tổ chức thì chủ thể giao kết hợp đồng là người đại diện theo pháp luật hoặc người được uỷ quyền theo pháp luật (đối với doanh nghiệp, hợp tác xã) là người đứng đầu hoặc người được uỷ quyền theo quy định của pháp luật (đối với cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân). Đối với các hộ gia đình, tổ hợp tác, tổ chức khác không có tư cách pháp nhân sẽ là người đại diện. Đối với NSDLĐ là cá nhân thì cá nhân trực tiếp sử dụng lao động sẽ là chủ thể giao kết hợp đồng (theo Khoản 3 Điều 18 BLLĐ mới nhất năm 2019).

Dù đã có quy định rõ ràng tại BLLĐ nhưng trên thực tế, việc tham gia vào QHLĐ khi không đủ điều kiện về chủ thể còn thường xuyên xảy ra, một vài trường hợp có thể kể đến như: NLĐ chưa đủ điều kiện về số tuổi theo quy định (tình trạng lao động trẻ em), sử dụng lao động chưa thành niên nhưng chưa được sự đồng ý của người giám hộ, …

2.2.3. Thực trạng các quy định pháp luật về Nội dung và hình thức HĐLĐ được giao kết

a. <u>Nội dung</u>

Theo quy định tại Điều 21 BLLĐ 2019 quy định về nội dung của HĐLĐ thì một trong những nội dung chủ yếu phải có trong nội dung của HĐLĐ là "*Công việc và địa điểm làm việc*". Như vậy, theo quy định trên thì trong nội dung của HĐLĐ bắt buộc phải ghi rõ công việc của NLĐ phải làm và địa điểm làm việc cụ thể của NLĐ sau khi giao kết HĐLĐ. Tuy nhiên, trên thực tế, quá trình thực hiện HĐLĐ giữa NLĐ với NSDLĐ không phải lúc nào NLĐ cũng được giao làm một công việc cụ thể, mà quá trình làm việc NSDLĐ thường điều chuyển, bố trí NLĐ làm nhiều công việc khác nhau. Vì vậy, để không vi phạm Điều 21 của BLLĐ 2019, trong HĐLĐ bao giờ NSDLĐ cũng đưa vào một nội dung trong phần "công việc" đó là "thực hiện các công

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

việc khác theo yêu cầu của NSDLĐ". Với điều khoản này, mặc dù có rất nhiều bất lợi cho NLĐ nhưng vì nhu cầu việc làm buộc NLĐ phải chấp nhận. Đối với địa điểm làm

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

việc, đây cũng là một trong những nội dung bắt buộc phải quy định cụ thể trong HĐLĐ. Tuy nhiên, trong thực tiễn hoạt động phần lớn các doanh nghiệp chỉ có một bộ phận NLĐ làm việc ở bộ phận Hành chính - Văn phòng thì địa điểm làm việc mới cố định, còn một bộ phận rất lớn NLĐ phải di chuyển nhiều nơi (tức là địa điểm làm việc không cố định), nhất là các doanh nghiệp hoạt động có thị trường lớn thì việc ghi rõ, cụ thể địa điểm làm việc trong HĐLĐ là khó thực hiện. Vì vậy, để thực hiện được điều này, trong HĐLĐ các doanh nghiệp đều đưa vào ở phần "địa điểm làm việc" là "các địa bàn khác có liên quan". Như vậy, từ quy định của BLLĐ 2019 và thực tiễn diễn ra trong quá trình giao kết HĐLĐ của các doanh nghiệp cho thấy, quy định nội dung của HĐLĐ phải có "Công việc và địa điểm làm việc" chỉ là hình thức, rất khó thực hiện triệt để trên thực tế. [9, tr. 52]

Trong thực tế tồn tại rất nhiều HĐLĐ được lập sơ sài, qua loa, không bao gồm đầy đủ các nội dung theo quy định. Các điều khoản về tiền lương, phụ cấp, việc làm, quyền và nghĩa vụ của các bên, điều kiện lao động... chỉ ghi chung chung "theo quy định của Nhà nước". Hầu hết các doanh nghiệp khi ký kết HĐLĐ với NLĐ đã soạn thảo những bản hợp đồng với đầy đủ các điều kiện. Nhưng nội dung các điều khoản này thực sự là vấn đề cần xem xét. Các nội dung thỏa thuận thường rất chung chung, đặc biệt như điều khoản về công việc phải làm (ví dụ chỉ ghi nhiệm vụ chuyên môn tổ trưởng),... Nhiều doanh nghiệp yêu cầu NLĐ thử việc quá thời hạn quy định và tiền lương của NLĐ trong thời gian này không bằng mức lương tối thiểu mà pháp luật quy định. Những vi phạm này không chỉ gây thiệt thòi cho NLĐ vì một quyền lợi không được đảm bảo mà ngay cả phía các doanh nghiệp gặp khó khăn không ít vì lực lượng lao động không thường xuyên ổn định, không yên tâm làm việc.

Pháp luật giao kết HĐLĐ quy định phải có những nội dung chủ yếu như tiền lương, công việc, địa điểm làm việc,...bởi vì đây là những nội dung cơ bản nhất, xác định được công việc và cụ thể hoá quyền và nghĩa vụ của các bên liên quan trong QHLĐ. Bên cạnh đó, khi xảy ra tranh chấp giữa các bên về những vấn đề này thì điều khoản quy định trong HĐLĐ sẽ đóng vai trò là căn cứ để giải quyết.

Ngoài ra, còn một số vi phạm khác như: thời gian làm việc nhiều, ngày nghỉ bị cắt xén, các nội dung ghi trong bản hợp đồng tuy không sai với quy định pháp luật nhưng bên cạnh đó lại có những thỏa thuận bằng miệng như thỏa thuận thêm về tiền

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

lương. Mức lương thực tế hàng tháng cao hơn nhiều so với lương ghi trong hợp đồng, nhưng được chia ra thành nhiều khoản thu nhập với tên gọi khác nhau, để hạn chế phí bảo hiểm xã hội... Bên cạnh đó một số công ty khi ký kết HĐLĐ với NLĐ lại giữ bản chính giấy tờ tùy thân, văn bằng, chứng chỉ của NLĐ, áp dụng các biện pháp đảm bảo tiền hoặc tài sản khác cho việc thực hiện HĐLĐ. Hiện tượng doanh nghiệp không thực hiện chế độ bảo hiểm xã hội bắt buộc đối với NLĐ hoặc chỉ đăng ký một phần trong tổng số NLĐ phải tham gia BHXH còn diễn ra phổ biến.

b. Hình thức

Theo quy định tại Điều 14 Bộ luật Lao động 2019, HĐLĐ có thể được giao kết dưới 02 hình thức sau:

Giao kết bằng văn bản hoặc thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu

Giao kết HĐLĐ bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng.

Trừ các trường hợp sau đây bắt buộc phải giao kết HĐLĐ bằng văn bản dù hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng:

Giao kết HĐLĐ với nhóm NLĐ từ đủ 18 tuổi trở lên thông qua một NLĐ trong nhóm được ủy quyền giao kết HĐLĐ để làm công việc theo mùa vụ, công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Giao kết HĐLĐ với người chưa đủ 15 tuổi.

Giao kết HĐLĐ với lao động là người giúp việc gia đình.

Trong thực tế nhu cầu sử dụng lao động của doanh nghiệp, về cơ bản, các công việc hầu hết cần được áp dụng HĐLĐ bằng văn bản. Tuy nhiên vẫn còn xảy ra tình trạng doanh nghiệp vi phạm quy định bằng nhiều hình thức như thuê lao động mà không ký kết HĐLĐ. Điều này cho thấy vẫn còn những QHLĐ được thiết lập trên thực tế nhưng không có cơ sở pháp lý chặt chẽ để đảm bảo quyền lợi của các bên và sự quản lý của Nhà nước và NLĐ vốn luôn ở thế yếu so với doanh nghiệp nay lại còn bất lợi trong việc tự bảo vệ mình, còn doanh nghiệp thì tránh được nghĩa vụ với NLĐ như

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đóng bảo hiểm xã hội,... Mặt khác, thực trạng pháp luật điều chỉnh giao kết HĐLĐ còn tồn tại những bất cập sau:

Tại khoản 2 Điều 14 BLLĐ quy định "*Hai bên có thể giao kết hợp đồng lao động bằng lời nói đối với hợp đồng có thời hạn dưới 01 tháng, trừ trường hợp quy định tại*

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

khoản 2 Điều 18, điểm a khoản 1 Điều 145 và khoản 1 Điều 162 của Bộ luật này.". Quy định này không ngoại trừ trường hợp NLĐ là người dưới 15 tuổi hoặc trường hợp giao kết qua người đại diện nhưng vẫn có thể ký kết bằng lời nói vì công việc trong HĐLĐ có tính chất tạm thời.

Thực tế khi giao kết HĐLĐ bằng văn bản thường NSDLĐ đã soạn thảo trước các nội dung của bản HĐLĐ, thậm chí NSDLĐ đã ký trước, sau đó nếu NLĐ không đồng ý thì thôi còn nếu đồng ý thì ký vào văn bản HĐLĐ và coi như quan hệ đã được thiết lập. Với cách thức giao kết như vậy, có thể NSDLĐ vẫn không bị coi là vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ được quy định tại Điều 7 BLLĐ 2019 bởi vì, NSDLĐ không buộc NLĐ phải ký HĐLĐ. Bằng việc soạn thảo trước nội dung HĐLĐ, NSDLĐ đã thể hiện ý chí của họ là cố định và không trao đổi. Song, cách thức giao kết như vậy không phản ánh đúng bản chất của HĐLĐ. Nhưng sự can thiệp của pháp luật ở đây vẫn còn thiếu sót bởi chưa có quy định nào cấm NSDLĐ làm như vậy. [10, tr. 49]

So với BLLĐ 2012, BLLĐ 2019 đã bổ sung thêm hình thức HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử dưới hình thức thông điệp dữ liệu theo quy định của pháp luật về giao dịch điện tử có giá trị như HĐLĐ bằng văn bản. Theo quy định tại Điều 33 Luật Giao dịch điện tử 2005, Hợp đồng điện tử là hợp đồng được thiết lập dưới dạng thông tin được tạo ra, được gửi đi, được nhận và được lưu trữ bằng phương tiện điện tử. Trong đó, phương tiện điện tử là phương tiện hoạt động dựa trên công nghệ điện, điện tử, kỹ thuật số, từ tính, truyền dẫn không dây, quang học, điện từ hoặc công nghệ tương tự. Việc bổ sung thêm hình thức HĐLĐ thông qua phương tiện điện tử tạo điều kiện thuận tiện hơn cho các bên khi thực hiện HĐLĐ nhất là trong thời đại công nghệ 4.0 như hiện nay. Tuy nhiên mặt trái là rất nhiều hợp đồng điện tử được lập ra nhưng lại gặp vấn đề về công chứng, người làm chứng hoặc chưa mang giá trị pháp lý cao, tính lách luật còn nhiều.[11, tr. 33]

Từ đó cho thấy vẫn còn những QHLĐ được thiết lập trên thực tế nhưng không có cơ sở pháp lý chặt chẽ để đảm bảo quyền lợi của các bên theo sự quản lý của Nhà nước và NLĐ vốn luôn ở thế yếu so với doanh nghiệp nay lại còn bất lợi trong việc tự bảo vệ mình, còn doanh nghiệp thì tránh được nghĩa vụ với NLĐ

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.2.4. Thực trạng các quy định pháp luật về Quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình giao kết HĐLĐ

Quyền và nghĩa vụ của NLĐ được quy định trong Điều 5 BLLĐ 2019, quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ được quy định trong Điều 6 BLLĐ 2019.

Theo đó, ký kết hợp đồng lao động tức là những NLĐ cũng như NSDLĐ có được những quyền song hành với nghĩa vụ trong quá trình lao động, NLĐ có quyền được làm việc trong môi trường làm việc tốt nhất và NSDLĐ có nghĩa vụ tạo điều kiện để NLĐ phát huy năng lực của họ… Bên cạnh những quyền được hưởng thì NLĐ cũng phải thực hiện những nghĩa vụ như: hoàn thành tốt công việc được giao, đảm bảo hiệu suất công việc, đem lại lợi nhuận cho doanh nghiệp…Để làm tốt những quyền và nghĩa vụ đấy, NSDLĐ phải tuân theo những quy định đã đề ra trong hợp đồng.

Mặt khác, đối với NLĐ, HĐLĐ là phương tiện pháp lý quan trọng để thực hiện quyền làm việc và quyền tự do việc làm của mình. Trong thời kinh tế thị trường, hoạt động lao động trong xã hội là các hoạt động sản xuất, kinh doanh, dịch vụ đây cũng là lĩnh vực sử dụng lao động nhiều nhất. HĐLĐ là phương tiện để người lao động tự do lựa chọn thay đổi việc làm, nơi làm việc phù hợp với khả năng, sở thích và nhu cầu của mình.

Đối với người sử dụng lao động, HĐLĐ là phương tiện pháp lý quan trọng để người sử dụng lao động thực hiện quyền tự chủ trong thuê mướn và sử dụng lao động. Trong khuôn khổ pháp luật cho phép, người sử dụng lao động có thể thoả thuận với người lao động các nội dung cụ thể của quan hệ lao động cho phù hợp với nhu cầu sử dụng của mình, cung cấp trung thực đầy đủ các thông tin có liên quan đến công việc và quan hệ lao động khi giao kết. Các bên cũng có thể thoả thuận thay đổi nội dung HĐLĐ hoặc thoả thuận để chấm dứt HĐLĐ trước thời hạn.

Bên cạnh đó, theo tinh thần của Hiến pháp 2013 quy định: "*Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc*". Đây là một trong những quyền con người quan trọng nhất trong lĩnh vực lao động, được bao gồm cả NLĐ và NSDLĐ. Để duy trì được sự ổn định trong quá trình sản xuất thì không chỉ NLĐ mà cả NSDLĐ cũng có những đặc quyền riêng mà pháp luật cho phép để đảm bảo được quyền và lợi ích của mình với NLĐ. NSDLĐ cũng có những nghĩa vụ với NLĐ để đảm bảo NLĐ được làm việc trong một môi trường chuyên nghiệp và lành mạnh, điều

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

này cũng sẽ giúp cho năng suất của doanh nghiệp tăng lên. Pháp luật hiện hành đã điều chỉnh được mối quan hệ của NSDLĐ với NLĐ, chỉ rõ được các quyền và nghĩa vụ của bên sử dụng lao động để họ không hoang mang khi tuyển dụng lao động và bảo vệ lợi ích của doanh nghiệp khi đứng trước tình thế NLĐ không thực hiện hoặc cố tình không thực hiện nghĩa vụ của mình

NLĐ luôn được khuyến nghị nên thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình với bên sử dụng lao động. Pháp luật hiện nay luôn cố gắng cải thiện để đảm bảo đầy đủ các quyền cho NLĐ, ngược lại NLĐ cũng phải thực hiện đúng nghĩa vụ của mình với bên sử dụng lao động thì công việc với có hiệu quả. Mặc đù đã được quy định cụ thể và rõ ràng nhưng trong thực tế thì quyền của NLĐ luôn trong tình trạng có thể bị xâm phạm, ví dụ như việc tăng ca làm thêm, do tính chất công việc nhiều và phức tạp nên đôi khi một bộ phận NLĐ sẽ phải tự tăng ca hoặc làm thêm giờ để đáp ứng đủ yêu cầu của công việc, mặc dù công việc có tính chất phức tạp nhưng có thể mức lương vẫn không được tăng theo công sức lao động đã bỏ ra.

2.2.5. Thực trạng các quy định pháp luật về Hiệu lực của HĐLĐ

Về lý luận, nếu không đáp ứng đủ những nguyên tắc đặt ra thì hợp đồng sẽ bị vô hiệu, tuy nhiên trong thực tế, rất nhiều những HĐLĐ được giao kết mà vẫn được thực hiện, cụ thể:

Điều kiện về chủ thể:

Các quy định về chủ thể giao kết HĐLĐ là những điều kiện mà chủ thể tham gia quan hệ đó phải có, đó là năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Một cách chung nhất, về phía NLĐ là người ít nhất đủ 15 tuổi, có năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động. Về phía NSDLĐ là tất cả các đơn vị, tổ chức, doanh nghiệp,… có tư cách pháp nhân, có đăng ký kinh doanh,…Nếu là cá nhân thì ít nhất phải đủ 18 tuổi, có khả năng trả công lao động. Tuy nhiên trong thực tế, vẫn có rất nhiều NLĐ chưa đủ 15 tuổi tham gia lao đông hoặc có bộ phận NSDLĐ không có khả năng trả công nhưng vẫn lừa người lao động vào làm.

Điều kiện về nguyên tắc giao kết:

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Được quy định tại Điều 15 BLLĐ 2019 bao gồm các nguyên tắc: Tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và trung thực. Tự do giao kết HĐLĐ nhưng không được trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội.. Bất cứ hành vi nào trong

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

giao kết HĐLĐ vi phạm nguyên tắc này đều bị coi là vi phạm pháp luật HĐLĐ, và HĐLĐ đó được coi là vô hiệu. Tuy nhiên vì NLĐ bị coi là "thế yếu" và có xu thế cần việc làm nên dễ dàng thỏa hiệp với tư thế thấp hơn và nhún nhường khiến không nhận được các quyền lợi như mong muốn.

Điều kiện về hình thức của HĐLĐ:

Được quy định tại Điều 14 BLLĐ 2019, bao gồm các hình thức: HĐLĐ bằng văn bản, HĐLĐ bằng lời nói và HĐLĐ bằng thông điệp dữ liệu

Điều kiện về nội dung của HĐLĐ:

Một trong các điều kiện để HĐLĐ có hiệu lực là nội dung của HĐLĐ phải có đầy đủ các nội dung chủ yếu theo quy định tại điều 21 BLLĐ 2019. Các nội dung chủ yếu này gồm: 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 NLĐ; 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 NLĐ; BHXH và BHYT; Đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề. Tuy nhiên đa phần những hợp đồng vẫn được giao kết mà thiếu những điều khoản trên.

Như vậy, đối với thực trạng các quy định pháp luật về giao kết hợp đồng lao động so với BLLĐ 2012 thì BLLĐ năm 2019 đã có nhiều chuyển biến rõ rệt, khắc phục được những vấn đề mà BLLĐ 2012 không khắc phục được, đây có thể coi là một bước đột phá mới trong hệ thống pháp luật của Việt Nam. Tuy nhiên thì vì là một đất nước đang phát triển nên những quy định đã từng hợp lý lại trở nên lỗi thời hoặc không theo kịp với sự phát triển của đất nước khi mà chủ trương và chính sách của Đảng ngày càng có xu hướng toàn cầu hóa hơn, đồng nghĩa với việc cơ hội làm việc nhiều hơn nhưng tỷ lệ cạnh tranh lại cao hơn, từ đó mà dễ nảy sinh ra những mâu thuẫn mới chưa có quy phạm pháp luật nào điều chỉnh một cách rõ ràng và cụ thể. Các doanh nghiệp trong nước cũng không ngoại lệ khi là đối tượng trực tiếp của sự toàn cầu hóa, do vậy họ cần có sự chuẩn bị đầy đủ về tâm lý cũng như sự trợ giúp của pháp lý để đảm bảo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

được quyền lợi của mình. Về phía NLĐ cũng cần chuẩn bị những kiến thức cơ bản về pháp luật để bảo vệ bản thân không bị lừa gạt hay lợi dụng, lừa đảo

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

chiếm đoạt tài sản hoặc tham gia vào một mối quan hệ pháp lý trái với pháp luật. Còn về phía NSDLĐ cũng cần tuân thủ đầy đủ, nghiêm túc các quy định của pháp luật đề ra, tạo môi trường làm việc chuyên nghiệp, thoải mái, năng động, nhằm thúc đẩy kinh tế phát triển. NSDLĐ cũng như NLĐ cần nắm được rõ quyền cũng như nghĩa vụ của mình, tránh tình trạng vi phạm pháp luật như lừa gạt NLĐ, thuê NLĐ chưa đủ tuổi tham gia vào quá trình lao động, lách luật để trốn thực hiện nghĩa vụ đóng Bảo hiểm y tế, giao kết hợp đồng không đúng theo quy định, mập mờ, không minh bạch trong chế độ lương thưởng, trợ cấp …[12, tr. 37]

Với những lý do nêu trên, hệ thống pháp luật của Việt Nam nói chung và BLLĐ nói riêng nên có những quy định cụ thể rõ ràng hơn, đồng thời thường xuyên tổ chức thanh tra, kiểm tra các doanh nghiệp để đảm bảo việc kinh doanh và sử dụng lao động không trái với những gì đã đặt ra. Cũng cần phải phổ biến pháp luật hơn nữa cho phía NLĐ vì họ luôn là bên yếu thế hơn, không phải cá nhân nào cũng sẽ hiểu được đầy đủ về quyền lợi, lợi ích mà mình có nên sẽ dễ dẫn đến việc phía NSDLĐ tận dụng sự thiếu sót này để tước đoạt quyền lợi.

2.3. Thực trạng thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định

Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định tọa lạc tại Trung tâm thành phố Nam Định có Giấy CNĐKKD 0600001044 do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Nam Định cấp ngày 17/12/2004 và đăng ký thay đổi lần 4 ngày 15/8/2013. Công ty có tư cách pháp nhân hoạt động kinh doanh theo chức năng của mình và được pháp luật bảo vệ. Với các chức năng chính là:

Cung cấp dịch vụ lưu trú: có vai trò chi phối mọi hoạt động kinh doanh của khách sạn thông qua việc sử dụng cơ sở vật chất, kỹ thuật và hoạt động của nhân viên để đáp ứng nhu cầu của khách hàng và tạo ra lợi nhuận.

Cung cấp dịch vụ ăn uống: bên cạnh việc tự sản xuất các sản phẩm ăn uống, khách sạn còn có chức năng lưu thông (mua các mặt hàng liên quan để bán khi không thể tự sản xuất) và phục vụ ăn uống tại khách sạn.

Cung cấp dịch vụ bổ sung: cung cấp các dịch vụ đáp ứng nhu cầu của khách hàng như thể dục thể thao, dịch vụ xông hơi mát-xa, dịch vụ giặt là …

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

2.3.1. Thực tiễn thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định

Tình hình biến động lao động của Công ty Cổ phần du lịch Nam Định giai đoạn (2021 – 2022)

TT	Chỉ tiêu	Năm 2021-2022
1	Tổng số lao động đầu năm 2021	95
2	Số lao động tăng trong năm (tuyển dụng)	2
3	Số lao động giảm trong năm	3
	Xin nghỉ	2
	Đuổi việc	1
4	Tổng số lao động đến cuối năm 2021	94

(*Nguồn: Phòng nhân sự, Khách sạn Vị Hoàng Nam Định*) Qua bảng trên ta thấy , trong năm 2021, công ty đã tuyển dụng thêm 2 nhân viên tương ứng với 2 hợp đồng được giao kết. Sở dĩ có sự biến động về nhân sự đầu vào chủ yếu là để bù đắp lỗ hổng về vị trí ở phía nhân sự đầu ra. Nhìn chung biến động cũng không quá lớn do thời điểm này dịch bệnh vẫn đang diễn ra, ngành dịch vụ, du lịch bị ảnh hưởng, do đó công ty cũng chưa có nhu cầu quá lớn về nhân sự.

Tuy vậy tính đến tháng 2/2022, do lực lượng lao động dự tính có biến động lớn trong năm vì du lịch nhộn nhịp trở lại nên đầu các năm thực hiện kế hoạch, Công ty luôn rà soát, kiện toàn lại các văn bản pháp lý về tuyển dụng lao động và công khai phổ biến rộng rãi theo quy định. Qua đánh giá các thông tin về quá trình giao kết HĐLĐ tại Du lịch Nam Định, có thể thấy, Công ty đã quan tâm và thực hiện nghiêm túc, đầy đủ các quy định của pháp luật. 100% NLĐ làm việc tại Công ty được giao kết HĐLĐ bằng văn bản. Chủ thể giao kết HĐLĐ bao gồm người lao động có nhu cầu vào

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

làm việc tại công ty và Tổng Giám đốc – Ông Đinh Văn Nam là người đại diện công ty ký kết HĐLĐ. Như vậy, công ty đã xác định, ghi nhận đúng chủ thể giao kết. Các

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

HĐLĐ với NLĐ được ký kết dưới dạng HĐLĐ xác định thời hạn với thời hạn là 12 tháng, khi ký kết HĐLĐ với các chức danh chuyên môn, đòi hỏi trình độ cao hơn, công ty sẽ ký kết loại hợp đồng không xác định thời hạn để đảm bảo quyền lợi cho NLĐ hơn, tạo điều kiện cho những NLĐ có trình độ, chuyên môn có thể gắn bó lâu dài với công ty. Khi hết hạn HĐLĐ đối với công nhân, công ty sẽ xem xét, đánh giá dựa trên hiệu quả, mức độ hoàn thành công việc để xem xét ký tiếp HĐLĐ có thời hạn hay không có thời hạn. Và hầu hết sau đó, công ty sẽ ký thêm HĐLĐ có thời hạn ngắn hơn, sau đó mới ký kết HĐLĐ không thời hạn. Tuy nhiên, NLĐ khi tham gia vào QHLĐ ở công ty sẽ không được thỏa thuận trước các điều khoản trong hợp đồng, quá trình giao kết HĐLĐ còn chưa đúng theo quy định. Phía công ty sẽ đưa ra bản hợp đồng mẫu, NLĐ sẽ được đọc và nếu không có ý kiến gì đối với các điều khoản trong hợp đồng thì 02 bên tiến hành ký kết HĐLĐ. Hơn nữa, phần lớn HĐLĐ vẫn căn cứ hình thức theo mẫu cũ quy định tại Thông tư số 21/2003/TT-BLĐTBXH ngày 22/9/2003, công ty sử dụng HĐLĐ theo hướng dập khuôn, không có sự đổi mới.

Một số nội dung liên quan đến tiền lương của NLĐ như phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác, do các khoản này thay đổi theo từng thời kỳ, phụ thuộc vào tình hình hoạt động vận hành của công ty, chính sách của Công ty theo từng thời kỳ nên không được ghi mức cố định trong HĐLĐ. Thay vào đó, dẫn chiếu đến các văn bản nội bộ của Công ty như quy chế trả lương, quy chế trả thưởng. Các quy chế này luôn được xây dựng, chỉnh sửa, bổ sung kịp thời với điều kiện thực tiễn; trong quá trình xây dựng có xin ý kiến của NLĐ công khai để NLĐ nắm bắt rõ ràng và được thực hiện đúng, đầy đủ trong thực tiễn hoạt động. Như vậy, mặc dù nội dung về phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác của NLĐ không được ghi chi tiết trong HĐLĐ nhưng Công ty vẫn đảm bảo tốt, đầy đủ các quyền, lợi về tiền lương của NLĐ.

Bên cạnh đó, vào những thời điểm khách đông với số lượng lớn như mùa du lịch, mùa cưới…, cần có một lực lượng lớn nhân sự để thực hiện các công việc cho kịp yêu cầu, Công ty có tiến hành huy động lao động ngoài vào làm việc nhưng không trực tiếp ký HĐLĐ có thời hạn mà ký hợp đồng dịch vụ với doanh nghiệp khác (các khách sạn hoặc nhà nghỉ xung quanh). Theo đó, đơn vị này sẽ trực tiếp cung cấp nguồn lao động để thực hiện các công việc tại Công ty.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Căn cứ vào bản chất quan hệ hợp đồng, trong trường hợp này, Công ty không có quyền quản lý mà chỉ căn cứ vào kết quả công việc cuối cùng đã thỏa thuận để trả tiền cho doanh nghiệp cung cấp dịch vụ. Đánh giá quá trình thực hiện thực tế, trong một số trường hợp, Công ty vẫn có sự quản lý và giám sát cũng như điều hành quá trình NLĐ của doanh nghiệp thực hiện dịch vụ đến làm việc.

2.3.2. Đánh giá chung về tình hình thực hiện các quy phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định

a. Ưu điểm

Số lượng lao động và số lượng NLĐ ứng tuyển vào Công ty tương đương với số lượng HĐLĐ được ký kết nhiều đã thể hiện công ty có những công việc phù hợp với phần lớn NLĐ cùng các đãi ngộ, môi trường làm việc thích hợp, đồng nghiệp bình đẳng tôn trọng lẫn nhau dựa trên việc tuân thủ pháp luật.

Các chủ thể đã có ý thức xây dựng quan hệ lao động tốt dưới sự điều chỉnh của pháp luật mà không phải tự do tùy tiện theo ý muốn chủ quan. Những quy định tuân thủ tốt có thể kể đến là: quy định về chủ thể giao kết, hình thức HĐLĐ, quy định về các nội dung cơ bản cần phải có trong HĐLĐ, quy định đảm bảo về địa điểm làm việc, nội dung an toàn vệ sinh lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng,… Công ty còn căn cứ vào các quy định pháp luật để áp dụng rất tốt việc thỏa thuận và thực hiện những thỏa thuận có lợi hơn cho NLĐ như vấn đề đào tạo, lương thưởng - trợ cấp mỗi dịp Lễ tết… , quan tâm đến chế độ thai sản của nhân viên,… Việc áp dụng các chế định HĐLĐ cho các quan hệ pháp luật lao động được thiết lập tại doanh nghiệp cũng tác động ngược lại, góp phần thúc đẩy việc sửa đổi, bổ sung hoàn thiện hơn chế định này nói riêng và pháp luật lao động nói chung để phù hợp với điều kiện thực tế ngày một phát triển.

Qua đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết HĐLĐ tại Cổ phần Du lịch Nam Định, các quy định của pháp luật đã được triển khai thực hiện và phát huy hiệu quả. BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành được xây dựng chi tiết, đã định hướng cách xử sự và điều chỉnh hành vi của các chủ thể tham gia QHLĐ, đảm bảo duy trì mối QHLĐ hài hòa, ổn định, hoạt động giao kết nhìn chung là đã tuân thủ các quy định của pháp luật đề ra

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

b. Hạn chế

Dựa trên thực tế áp dụng chế định HĐLĐ nói riêng, các quy định pháp luật nói chung trong quan hệ HĐLĐ tại doanh nghiệp, bên cạnh những thành quả đã đạt được thì doanh nghiệp có thể thấy rõ sự tồn tại của một số vi phạm cùng những vấn đề chưa phù hợp giữa pháp luật với thực tế, những lo ngại xuất hiện. Tất cả những vướng mắc thực tế trên trong quan hệ lao động tại doanh nghiệp đã dẫn đến những phản ứng tiêu cực cho các bên. Mà những vấn đề này cơ bản chưa được công ty trình bày và giải quyết rõ ràng khi giao kết.

Doanh nghiệp còn tồn tại những vi phạm về thời giờ làm việc, an toàn vệ sinh lao động. Rõ ràng công ty và NLĐ đều thừa biết và nắm rõ các quy định này nhưng vẫn vi phạm hoặc tất trách trong quá trình thực hiện đã khiến thực tiễn thực hiện pháp luật trở nên đáng lo ngại. Tình trạng NLĐ làm việc quá thời gian so với luật quy định diễn ra khá nhiều vào những thời điểm lượng khách đông. Công ty cũng chưa có phòng ban giám sát, kiểm tra về quá trình thực hiện an toàn vệ sinh lao động của NLĐ nên khiến trong công ty xuất hiện nhiều trường hợp NLĐ vi phạm. Chế độ đào tạo chưa được chú trọng toàn diện gây nên sự cách biệt kĩ năng, kiến thức làm việc trong công ty. Xuất hiện nhiều ý kiến không hài lòng về các chế định HĐLĐ và các quy định khác có liên quan như quy định về loại hợp đồng, thời hạn hợp đồng, thời giờ làm việc nghỉ ngơi, chế độ bảo hiểm… về chất lượng, trình độ, ý thức thiếu tổ chức kỷ luật của NLĐ .

Các quy phạm pháp luật có quy định rõ ràng nhưng khi công ty thực hiện thì vẫn mắc phải những vướng mắc không hiểu về luật . Trong việc đãi ngộ đối với người lao động như về thời giờ nghỉ ngơi , thời giờ làm việc những chính sách về lương tăng ca cho NLĐ cũng như các chế độ chính sách với người lao động là phụ nữ , thì việc đãi ngộ đối với nhân viên tuy có thực hiện nhưng không phải lúc nào công ty cũng làm đúng như những gì luật quy định. Việc ký kết các hợp đồng lao động công ty còn dựa trên các mẫu sẵn có không bám sát khả năng thực Tuy cán bộ công nhân viên có kiến thức am hiểu về pháp luật tuy nhiên với những chính sách , chủ trương mới của Nhà nước chưa có sự nắm bắt kịp thời để áp dụng vào hoạt động của công ty. Thêm vào đó, công ty chưa có những người chuyên nghiên cứu về pháp luật nên những vấn đề những

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

vướng mắc , hạn chế đột ngột xảy ra trong quá trình vận hành của công ty chưa được giải đáp một cách kịp thời .

KẾT LUẬN CHƯƠNG II:

Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định đã tham gia giao kết nhiều HĐLĐ. Thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết vừa có ưu điểm, thành tựu nhất định vừa có những vấn đề bất cập, chưa phù hợp. Không chỉ Công ty Cổ phần Nam Định mà qua những gì đã trình bày, chúng ta có thể thấy được cả những bất cập liên quan đến thực trạng pháp luật điều chỉnh giao kết HĐLĐ. Từ những bất cập trong thực tiễn được nêu ở Chương 2, tác giả sẽ trình bày một số định hướng nhằm hoàn thiện, nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Chương 3 sau

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ KIẾN NGHỊ GÓP PHẦN HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

3.1. Định hướng hoàn thiện pháp luật điều chỉnh việc giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động phải dựa trên quan điểm của Đảng, chính sách của Nhà nước... hoàn thiện hệ thống pháp luật hợp đồng nói chung và chuẩn mực của nền kinh tế thị trường, định hướng xã hội chủ nghĩa:

Các quy định của pháp luật hiện tại của Việt Nam tuy đã đầy đủ nhưng vẫn chưa hoàn thiện và còn nhiều lỗ hổng, thực tế áp dụng cho các doanh nghiệp sẽ gây khó khăn, cản trở sự phát triển của nền kinh tế. Vấn đề cần đặt ra hiện tại là phải hoàn thiện các quy định của pháp luật về giao kết HĐLĐ để phù hợp với xu hướng phát triển của đất nước hiện nay trong thời buổi kinh tế hội nhập, đồng thời khắc phục được những tồn tại trong hệ thống quy phạm pháp luật. Quá trình hoàn thiện các quy định của pháp luật là một quá trình lâu dài và cần có một hướng đi cụ thể, phù hợp. Cụ thể, quá trình này cần phải tuân theo Hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam, văn bản pháp luật có giá trị cao nhất và là nguồn gốc của các luật và bộ luật khác. Hiến pháp là một hệ thống quy định những nguyên tắc chính trị căn bản và thiết lập kiến trúc, thủ tục, quyền hạn và trách nhiệm của một chính quyền. Hiến pháp cũng là đạo luật cơ bản nhất của một nhà nước, nó thể hiện ý chí và nguyện vọng của tuyệt đại đa số nhân dân. Do đó, việc hoàn thiện các quy định pháp luật về việc giao kết hợp đồng cũng không thể trái với hiến pháp nước Cộng Hòa Xã Hội Chủ Nghĩa Việt Nam và phải coi hiến pháp là gốc rễ để phát triển và hoàn thiện những quy định pháp luật về giao kết hợp đồng. [13 tr. 62-63]

Việc hoàn thiện pháp luật giao kết HĐLĐ phải phù hợp với pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng. Pháp luật lao động và pháp luật về HĐLĐ là hành lang pháp lý cụ thể bao gồm các quy định về giao kết HĐLĐ. Việc đưa ra những quan điểm nhằm hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ không được nằm ngoài hay trái với pháp luật lao động nói chung và pháp luật về HĐLĐ nói riêng. Những quan điểm đưa ra phải phù hợp và tuân theo hành lang pháp lý này để tránh

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

đưa ra những hướng hoàn thiện sai và không phù hợp với pháp luật và tình hình thực tế.

Ngoài ra, việc hoàn thiện quy định của pháp luật về giao kết hợp đồng sẽ phải tôn trọng sự tự do thỏa thuận. Tự do thỏa thuận là bản chất của giao kết HĐLĐ. Nó thể hiện ý chí tự do và tiến bộ trong QHLĐ giữa con người với con người. Việc tôn trọng sự tự do thỏa thuận nhằm tôn trọng quyền con người của những chủ thể tham gia quá trình giao kết HĐLĐ và còn nhằm kích thích QHLĐ phát triển, khi QHLĐ phát triển thì kèm theo sẽ là sự phát triển của đất nước và nền kinh tế. Những quan điểm đưa ra nhằm hoàn thiện pháp luật giao kết HĐLĐ không được phá vỡ nguyên tắc tự do thỏa thuận này.

Thứ hai, đảm bảo các nguyên tắc chung của pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quan hệ hợp đồng:

Hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ đồng thời phải hướng đến hai mục tiêu: bảo vệ người lao động để ổn định xã hội và phát triển kinh tế làm cơ sở cho tiến bộ xã hội. Nhà nước bảo vệ NLĐ cũng phải trên cơ sở phù hợp với yêu cầu của thị trường và nhu cầu chính đáng của cả hai bên.

Tuy nhiên, quyền tự do của các bên thường bị chi phối bởi các quy định của pháp luật lao động. Đặc trưng này của HĐLĐ, xuất phát từ nhu cầu bảo vệ, duy trì và phát triển sức lao động trong nền kinh tế thị trường trên cơ sở nguyên tắc thoả thuận: quyền lợi của người lao động là tối đa, nghĩa vụ là tối thiểu.

Các nguyên tắc chung về HĐLĐ cần cả hai bên NSDLĐ và NLĐ hợp tác với nhau để giao kết HĐLĐ về sau sẽ không xảy ra những tranh chấp, Nhà nước cũng cần khuyến khích việc ký kết HĐLĐ dựa trên các cơ sở tự do, tự nguyện, thiện chí và bình đẳng cho cả bên doanh nghiệp và bên NSDLĐ, đảm bảo việc làm ổn định, môi trường việc làm thoải mái.

Thứ ba, đảm bảo tính thống nhất, đồng bộ và hội nhập với nền kinh tế thế giới trong lĩnh vực hợp đồng nói chung và hợp đồng lao động nói riêng:

Trong điều kiện hội nhập kinh tế và toàn cầu hoá trong nhiều lĩnh vực, hệ thống pháp luật lao động của Việt Nam nói chung, các công ty cũng như các doanh nghiệp

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cần tiếp cận rộng rãi hơn nữa với các tiêu chuẩn lao động quốc tế. Việc tiếp cận các tiêu chuẩn lao động quốc tế giúp giải quyết vấn đề như: loại bỏ lao động cưỡng bức,

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

việc làm đầy đủ và nhân văn, tự do liên kết và thương lượng tập thể, chống phân biệt đối xử, đảm bảo các quyền cơ bản của NLĐ tại nơi làm việc…

Có thể thấy rõ, hội nhập nền kinh tế thế giới là quá trình tất yếu khách quan với nhiều cơ hội và thách thức, song đối với pháp luật lao động Việt Nam là một thách thức không nhỏ. Do đó, hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam trong xu thế toàn cầu hoá phải đạt được các yêu cầu: bảo vệ NLĐ đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NSDLĐ, tạo lập mối QHLĐ hài hoà, góp phần phát triển kinh tế, ổn định xã hội, vững vàng trong hội nhập và phát triển. Chính vì thế, các yêu cầu đối với pháp luật lao động phải được đặt trong giải pháp hoàn thiện tổng thể hệ thống pháp luật khác có liên quan trên cơ sở nguyên tắc tương thích và công bằng.

3.2. Kiến nghị cụ thể góp phần hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

3.2.1. Kiến nghị góp phần hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động

Về nghĩa vụ giao kết HĐLĐ

Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định "*NSDLĐ và NLĐ phải trực tiếp giao kết HĐLĐ*" (trừ một số trường hợp đặc biệt khác). Tuy nhiên, bản thân từ "trực tiếp" nó là một từ mang nghĩa rất rộng. Từ "*trực tiếp*" có có thể có nghĩa là NLĐ phải tự mình đến gặp mặt và giao kết HĐLĐ hoặc có thể trực tiếp thông qua một phương tiện nào đó. Với xu hướng phát triển của xã hội hiện nay, công nghệ thông tin đang ngày càng phát triển, không thể phủ nhận sự tồn tại của máy tính, điện thoại hay các thiết bị công nghệ giúp con người giao tiếp một cách an toàn và hiệu quả với nhau. Quá trình giao kết HĐLĐ hoàn toàn có thể được đàm phán và giao kết "*trực tiếp*" mà không cần các bên gặp mặt trong quá trình giao kết hay đàm phán. Điều này đã làm cho quá trình giao kết hợp đồng trở nên dễ dàng và thuận tiện hơn rất nhiều đối với những công việc mà NLĐ và NSDLĐ không ở gần nhau và cũng không cần phải gặp mặt nhau trong quá trình thực hiện QHLĐ (*ví dụ như những công việc liên quan đến máy tính, NLĐ có thể làm việc tại nhà*). Tuy nhiên, pháp luật lại không quy định rõ những trường hợp như vậy có được coi là "*trực tiếp*" hay không, sự mơ hồ này sẽ dẫn đến việc các doanh nghiệp và NLĐ không hiểu rõ và gây ra trở ngại khi tiến hành giao kết HĐLĐ theo hình thức trên bởi lo ngại sẽ vi phạm pháp luật. Chính vì vậy, quy định tại Điều 18 BLLĐ 2019 cần có sự điều chỉnh và quy định thừa nhận những ứng dụng của sự phát

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

triển xã hội. Cụ thể, bổ sung vào Khoản 1 Điều 18 BLLĐ các trường hợp được coi là trực tiếp giao kết HĐLĐ: NLĐ và NSDLĐ trực tiếp gặp mặt; giao kết qua các phần mềm hỗ trợ gặp mặt gián tiếp của các thiết bị công nghệ thông tin như máy tính, điện thoại... NLĐ và NSDLĐ có nghĩa vụ giao kết HĐLĐ đúng hình thức. Cũng theo đó, về mặt hình thức của HĐLĐ, cần phải bổ sung và công nhận tính pháp lý của những hợp động lao động được giao kết qua thư điện tử hay các phương tiện khác như tin nhắn…[16]

Về hình thức HĐLĐ

BLLĐ năm 2019 quy định HĐLĐ có thời hạn dưới 1 tháng có thể ký bằng lời nói đối với công việc có tính chất tạm thời. Quy định này không loại trừ trường hợp NLĐ là người dưới 15 tuổi hoặc trường hợp giao kết qua người đại diện nhưng vẫn có thể ký kết bằng lời nói bởi công việc trong HĐLĐ có tính chất tạm thời. Thiết nghĩ, trong trường hợp này cần quy định HĐLĐ phải ký bằng văn bản bởi dù thời hạn của HĐLĐ chỉ là 01 tháng và công việc trong hợp đồng có tính chất tạm thời nhưng rủi ro, tai nạn lao động vẫn có thể xảy ra với NLĐ. Khi đó sẽ rất khó có căn cứ để yêu cầu trách nhiệm của NSDLĐ với NLĐ.

Về thủ tục giao kết HĐLĐ:

Cần quy định cụ thể trách nhiệm pháp lý của các bên trong quá trình tuyển dụng như: Việc hứa hẹn tuyển dụng là lời đề nghị giao kết HĐLĐ, khi có đầy đủ những chứng cứ về vấn đề này phải coi đó là sự ràng buộc quyền nghĩa vụ pháp lý. Khi thị trường lao động còn nhiều bất cập như nước ta, thì việc không quy định vấn đề này rất dễ gây ra sự bất lợi cho NLĐ trong quan hệ HĐLĐ.

***Về nội dung giao kết HĐLĐ*:**

Khoản 1 Điều 21 liệt kê quá nhiều nội dung chủ yếu mà không phải ngành nào, công việc nào cũng có những chế độ này. Hơn nữa, các quyền lợi của NLĐ như chế độ đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ kỹ năng nghề thì không phải chủ doanh nghiệp nào cũng đáp ứng được. Những doanh nghiệp quy mô nhỏ, mới bắt đầu công việc sản xuất kinh doanh và nguồn vốn của doanh nghiệp còn eo hẹp, thì quy định này trong HĐLĐ liệu rằng có "*quá sức*" đối với họ hay không? Hơn nữa đây là những nội dung

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

bắt buộc phải có trong các HĐLĐ. Điều này không hợp lý. Ví dụ như điều khoản "*trang bị bảo hộ lao động cho NLĐ*" (Điểm h Khoản 1 Điều 21 BLLĐ 2019). Không

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

phải công việc nào cũng bắt buộc NLĐ phải trang bị bảo hộ lao động như những công việc mang tính nhẹ nhàng như công việc văn phòng... Do vậy, cần có quy định cụ thể những điều khoản cơ bản của HĐLĐ đối với một số ngành nhất định, không đồng nhất nội dung HĐLĐ của tất cả các ngành như hiện tại vì không phải ngành nào cũng có đầy đủ nội dung như nhau.Theo người viết, tùy công việc của doanh nghiệp mà khi giao kết HĐLĐ chúng ta chỉ cần vài nội dung trong những nội dung đã quy định nhưng đảm bảo tính pháp lý của pháp luật lao động hiện hành là đưa vào nội dung của HĐLĐ, không nhất thiết phải đủ các nội dung như Khoản 1 Điều 21

***Về bổ sung những quy định về giao kết HĐLĐ*:**

Ban hành văn bản pháp luật hướng dẫn chi tiết về giao kết HĐLĐ như bổ sung định nghĩa hoàn chỉnh về giao kết HĐLĐ và một số quy định khác về trình tự giao kết HĐLĐ. Pháp luật Việt Nam vẫn chưa có một mục quy định rõ ràng về việc giao kết HĐLĐ, những qui định về giao kết HĐLĐ được quy định rải rác trong phần HĐLĐ. Ngoài ra, vẫn chưa có những điều luật hướng dẫn cụ thể về giao kết HĐLĐ hay những điều cơ bản nhất như khái niệm của HĐLĐ. Bổ sung được những điều khoản đó sẽ làm cho nhận thức của mọi người về việc giao kết HĐLĐ trở nên đầy đủ và hiểu được tầm quan trọng của việc giao kết HĐLĐ hơn.

3.2.2. Kiến nghị cụ thể góp phần Nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết hợp đồng lao động.

***Một là*,** nâng cao nhận thức của NLĐ và NSDLĐ về quy định của pháp luật về giao kết HĐLĐ nói riêng.

Chính sách đúng đắn, cụ thể tới đâu nhưng nếu công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn thực hiện pháp luật HĐLĐ còn chưa thực hiện tốt thì hiệu quả sẽ không thể cao. Nhưng một khi việc tuyên truyền, phổ biến tốt thì NLĐ, NSDLĐ chắc chắn hiểu rõ hơn về tầm quan trọng trong việc giao kết HĐLĐ. Có thể nói ngay về vấn đề quan trọng, được các bên rất chú ý đó là tiền lương, tiền thưởng, chế độ đãi độ, các loại bảo hiểm... Hàng năm, hàng quý định kỳ Công ty cần có các buổi tập huấn, phổ biến cho đại diện NSDLĐ, NLĐ để họ nắm được quy định, sử dụng đúng quy định thì việc thi hành pháp luật mới có hiệu quả.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Trước khi xin cấp giấy phép hoạt động cho doanh nghiệp, chủ doanh nghiệp nên tham gia các khóa đào tạo để hiểu biết về Luật lao động. Từ đó, chủ doanh nghiệp cần

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

cam kết nghiêm chỉnh, phổ biến, tổ chức thực hiện thống nhất cho toàn thể NLĐ trong doanh nghiệp. Bởi lẽ, việc nâng cao nhận thức cho NLĐ không những góp phần nâng cao hiệu quả thực hiện quy định của pháp luật mà còn nhằm bảo vệ quyền lợi của chính họ.

Hai là, nâng cao vai trò của NLĐ, xây dựng tổ chức tư vấn, đối thoại giữa các bên liên quan, đặc biệt là giữa NLĐ và doanh nghiệp.

NSDLĐ và NLĐ trong doanh nghiệp cần nâng cao ý thức, văn hóa tìm hiểu về mỗi bên, thay đổi thái độ, cách nhìn với nhau. Doanh nghiệp phải tạo điều kiện để NLĐ thành lập tổ chức đại diện, tích cực sắp xếp thời gian để gặp gỡ và trao đổi với NLĐ cũng đại diện của họ để lắng nghe ý kiến, về nguyện vọng và đề xuất của NLĐ...

Hằng năm công ty nên tổ chức ít nhất là 1 buổi đối thoại tư vấn pháp luật cho công nhân lao động. Đây sẽ là cơ hội để công nhân lao động hiểu được các chế độ, chính sách cơ bản và biết cách bảo vệ mình trong mối QHLĐ tại công ty; trên cơ sở đó có căn cứ để đàm phán, yêu cầu NSDLĐ quan tâm, đáp ứng, giúp NLĐ yên tâm làm việc, nâng cao năng suất cho đơn vị và thu nhập của cá nhân NLĐ.

Ba là, doanh nghiệp cần linh hoạt tiếp thu và thay đổi cơ chế lao động phù hợp với cơ chế thị trường.

Không chỉ các doanh nghiệp lớn mà các doanh nghiệp nhỏ, cụ thể là Công ty Cổ phần Du lịch Nam Định cần linh hoạt hơn trong việc tiếp thu những điểm mới về pháp luật lao động. Để làm được điều đó, trước hết, công ty cần phải xây dựng cho mình bộ phận pháp chế hoặc có thể liên kết với công ty tư vấn luật để có thể có được sự tư vấn cần thiết về pháp lý hay giao kết hợp đồng. Từ đó giúp doanh nghiệp nắm rõ hơn về pháp luật, tránh những vấn đề pháp lý không cần thiết. Việc cập nhật những quy định mới về pháp luật lao động không chỉ giúp doanh nghiệp tránh những rủi ro pháp lý, quyền lợi của các bên đều được đảm bảo mà doanh nghiệp hoạt động cũng hiệu quả hơn, đem lại lợi ích lớn hơn cho NSDLĐ

3.3. Những vấn đề đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu

Trong những năm vừa qua, hệ thống pháp luật lao động ở nước ta đã và đang từng bước được sửa đổi, bổ sung nhằm đáp ứng nhu cầu phát sinh từ thực tiễn lao động

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

mang yếu tố thỏa thuận từ nền kinh tế thị trường. Công tác tổ chức thực hiện pháp luật lao động trong thời gian qua cũng được chú trọng. Pháp luật lao động ngày

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

càng phát huy được vai trò điều chỉnh của mình trong đời sống lao động xã hội, góp phần không nhỏ vào việc hình thành và bình ổn thị trường lao động, thúc đẩy nguồn nhân lực cả về số lượng lẫn chất lượng, giải phóng sức lao động và lực lượng sản xuất.

Tuy nhiên cũng phải nhìn nhận một cách khách quan rằng vi phạm pháp luật lao động, trong đó phải kể tới tình trạng vi phạm pháp luật về kỷ luật lao động đã và đang làm phát sinh những mâu thuẫn, bất đồng của các bên tham gia QHLĐ. Bên cạnh đó, việc xử lý vi phạm kỷ luật lao động đối với NLĐ tại doanh nghiệp không phải lúc nào cũng nghiêm túc, NSDLĐ thường kỷ luật NLĐ một cách vô căn cứ, không tuân thủ đúng theo trình tự, thủ tục được pháp luật định sẵn. Hệ quả của tình trạng xử lý vi phạm kỷ luật lao động trái với các quy định của pháp luật không chỉ ảnh hưởng trực tiếp tới quyền lợi của NLĐ mà còn là nguyên nhân gây ra tình trạng tranh chấp, khiếu kiện giữa NLĐ và NSDLĐ. Điều này cho thấy, kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động đóng một vai trò rất quan trọng đối với doanh nghiệp.

Xuất phát từ những vấn đề trên, người viết xin đề xuất đề tài đặt ra cần tiếp tục nghiên cứu “Pháp luật về kỷ luật lao động và trách nhiệm kỷ luật lao động - Lý luận và thực tiễn thực hiện tại doanh nghiệp”.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

PHẦN KẾT LUẬN

HĐLĐ là nội dung chủ yếu, trọng tâm của pháp luật lao động. Cùng với đó, giao kết HĐLĐ có ý nghĩa quan trọng đối với việc hình thành QHLĐ một cách hợp pháp. HĐLĐ có được giao kết hay không phụ thuộc rất nhiều vào giai đoạn này và là phải thỏa mãn tất cả các điều kiện về chủ thể giao kết, nguyên tắc, trình tự, thủ tục giao kết, hình thức và loại hợp đồng, nội dung của HĐLĐ được giao kết,... Các quy định của pháp luật về giao kết HĐLĐ tuy đã được xây dựng và thực hiện trong một khoảng thời gian tương đối dài, cũng đã được sửa đổi, bổ sung nhiều lần cho phù hợp với yêu cầu thực tế, nhưng một số quy định vẫn được nhận định là còn thiếu sót, và tình trạng vi phạm các quy định này vẫn ngày ngày diễn ra với sự gia tăng cả về số lượng lẫn mức độ nghiêm trọng về hậu quả. Có nhiều nguyên nhân (khách quan và chủ quan) dẫn đến thực tiễn vi phạm pháp luật về giao kết HĐLĐ như hiện nay, song đáng kể nhất chính là những lỗ hổng còn tồn tại trong quy định liên quan của pháp luật; sự hạn chế trong nhận thức của một bộ phận NSDLĐ và NLĐ; sự thiếu hiệu quả trong công tác kiểm tra, giám sát, phát hiện và xử lý vi phạm của chủ thể quản lý nhà nước có thẩm quyền; và mục đích tối đa hóa lợi ích vật chất của các bên trong QHLĐ. Công tác xử lý các vi phạm pháp luật về giao kết HĐLĐ tuy đã được tiến hành và gặt hái được những kết quả cụ thể, song vẫn còn gặp phải nhiều khó khăn, bất cập, khiến cho hiệu quả giảm sút, đồng thời không đủ tính răn đe đối với những người đang thực hiện hoặc có ý định thực hiện hành vi vi phạm tương tự.

Vì vậy, việc hoàn thiện quy định của pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết HĐLĐ, vi phạm và xử lý vi phạm về giao kết HĐLĐ nói riêng, là điều cấp thiết. Những kiến nghị được tác giả đề xuất trong khoá luận có khả năng góp phần thực hiện mục tiêu nói trên, tạo điều kiện thuận lợi cũng như sự an tâm cho các bên khi tham gia giao kết HĐLĐ, đồng thời đảm bảo tốt hơn nhưng quyền lợi hợp pháp của họ, cũng như hạn chế tranh chấp xảy ra, hướng đến góp phần thúc đẩy môi trường lao động phát triển lành mạnh, an toàn, văn minh và tiến bộ.

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phan Vân Anh (2018), Pháp luật về giao kết HĐLĐ - Thực trạng và kiến nghị, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 9-11.

2.Phạm Thị Hải Yến (2019), HĐLĐ trong BLLĐ năm 2019 - những điểm mới và tác động đến QHLĐ, luận văn thạc sĩ luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 11-12.

3. Nguyễn Như Ý (1999), Đại từ điển tiếng Việt, Nxb. Văn hoá – Thông tin, tr. 434.

4. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1991.

5. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ VIII của Đảng, Nxb. Chính trị quốc gia, Hà Nội,1996.

6. Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ IX của Đảng, Nxb Chính trị quốc gia, H.,2001, tr.105.

7. Trần Minh Tuấn (2020) *"Vi phạm và xử lý vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động từ thực tiễn tại các doanh nghiệp"*; Luận văn Thạc sĩ, Đại học Luật Hà

8. Phạm Thị Thuý Nga (2020) *"Một số trao đổi về các điểm mới trong quy định về giao kết hợp đồng lao động theo BLLĐ năm 2019"* Tạp chí Nghề Luật số 3, tr. 43

9. Phạm Thị Hải Yến (2020) *"Hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 - những điểm mới và tác động đến quan hệ lao động";* tr 52

10. Bùi Thị Huyền (2018) *"Hoàn thiện pháp luật về giao kết HĐLĐ ở Việt Nam"* , Tạp chí Dân chủ và pháp luật số 8/2018; tr.49

11.Vũ Thị Thu Hằng (2018) *"Giao kết HĐLĐ theo pháp luật lao động ở Việt Nam hiện nay*"; tr.33

12. Lê Văn Mạnh (2017) *"Vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay" ;*tr. 37

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

13.Nguyễn Hữu Chí (2002) "*Hợp đồng lao động trong cơ chế thị trường ở Việt Nam"*. Tr 62- 63

Các website tham khảo:

14. Bình Thảo - Hợp đồng lao động vô hiệu khi nào? Giải quyết ra sao? - 09/05/2021

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Link:https://luatvietnam.vn/lao-dong-tien-luong/hop-dong-lao-dong-vo-hieu-562-30126-article.html

15. Nguyễn Văn Phi - Hiệu lực của hợp đồng lao động theo quy định mới nhất 2022- 04/01/2022

Link: https://luathoangphi.vn/binh-luan-ve-quy-dinh-hieu-luc-cua-hop-dong-lao-dong/

16. Hoàng Thị Huệ - Bình luận quy định của Bộ Luật Lao động 2019 về giao kết hợp đồng lao động - 25/05/2021

Link: https://luatminhkhue.vn/binh-luan-quy-dinh-cua-bo-luat-lao-dong-nam-2019-ve-nguyen-tac-giao-ket-hop-dong-lao-dong.aspx

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com

Dịch vụ viết đề tài trọn gói Zalo/tele : 0909232620 – teamluanvan.com

Tham khảo miễn phí các tài liệu khác tại teamluanvan.com