Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tiểu Luận Mối Quan Hệ Giữa Các Bên Trong Hợp Đồng Lao Động

## 1. Một số vấn đề lý luận chung về hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể

### *1.1. Hợp đồng lao động*

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm

Hợp đồng theo Từ điển tiếng Việt được hiểu là "sự thỏa thuận giao ước giữa hai hay nhiều bên quy định các quyền lợi, nghĩa vụ của các bên tham gia, thường được viết thành văn bản"[1]. Bộ luật dân sự năm 2015 quy định tại Điều 385: "Hợp đồng dân sự là sự thỏa thuận giữa các bên về việc xác lập, thay đổi hoặc chấm dứt quyền, nghĩa vụ dân sự". Như vậy, về bản chất, hợp đồng phải là sự thỏa thuận, giao ước giữa các bên và nội dung của nó phải là những quy định về các quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia (về từng lĩnh vực cụ thể). Hợp đồng lao động cũng là một loại hợp đồng (trước đây được xem như hợp đồng dân sự, sau này tác ra thành loại hợp đồng lao động riêng), vì vậy nó cũng phải mang bản chất của hợp đồng nói chung đó là tính khế ước, được hình thành trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên. Song khác với hợp đồng dân sự hay hợp đồng thương mại, sự thỏa thuận này phải là sự thỏa thuận giữa các chủ thể của quan hệ lao động (người lao động và người sử dụng lao động) và nội dung của nó phải liên quan đến các quyền và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động như những vấn đề về việc làm, tiền lương, thời gian làm việc, bảo hiểm xã hội…

Theo Tổ chức Lao động quốc tế (ILO), hợp đồng lao động là: *"Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm"*.[2] Tuy nhiên khái niệm này mới

[1] Viện Ngôn ngữ học, Nhà xuất bản Đà Nẵng, *Từ điển tiếng Việt*, 2004, tr. 466.
[2] Tổ chức Lao động quốc tế (1996), *Thuật ngữ quan hệ công nghiệp và các khái niệm liên quan*, Văn phòng lao động quốc tế Đông Á (ILO/EASMAT), Băng Cốc, tr. 63.

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

chỉ đề cập tới chủ thể người lao động là "công nhân", trong khi trên thực tế, bất kỳ người nào đó đủ tiêu chuẩn về độ tuổi, năng lực đều có thể là người lao động.

Tại Việt Nam, từ khi Chính phủ ban hành Sắc lệnh số 29/SL về sự làm công (1947) đến nay, rất nhiều văn bản pháo luật quy định về hợp đồng lao động được ban hành. Khái niệm hợp đồng lao động được quy định cụ thể trong điều luật của BLLĐ các năm 1994, 2002, 2006, 2007 và 2012. Tuy nhiên, xuất phát từ thực tế tình hình kinh tế xã hội của đất nước nói chung và thị trường lao động nói riêng, trước yêu cầu hội nhập quốc tế và khu vực, định nghĩa nêu trên vẫn chưa bao quát hết các trường hợp có thể được xét đến như một quan hệ lao động, BLLĐ năm 2019 đã có cải tiến, làm thay đổi cách nhìn nhận về khái niệm hợp đồng lao động như sau: *"Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, tiền lương, điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Trường hợp hai bên thỏa 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 hợp đồng lao động"*[3].

BLLĐ năm 2019 đã thừa nhận quan hệ lao động dựa trên các tiêu chí căn bản thuộc về bản chất của mối quan hệ, mối quan hệ lao động tuy không được xác lập trên cơ sở hợp đồng về mặt hình thức nhưng bản chất vẫn là quan hệ sử dụng lao động thì vẫn được xác định là một quan hệ lao động. Đây chính là một trong những dấu ấn quan trọng của BLLĐ năm 2019 – đánh dấu sự thay đổi trong tư duy về bản chất hợp đồng lao động.

Hợp đồng lao động mang một số đặc điểm sau: Đối tượng của hợp đồng là việc làm; Người lao động phải tự mình thực hiện công việc trong hợp đồng và chịu sự quản lí của người sử dụng lao động; Hợp đồng lao động được thực hiện trong

[3] Khoản 1 Điều 13 Bộ luật Lao động năm 2019.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

một thời gian nhất định và tại địa điểm đã được thỏa thuận; Những thỏa thuận trong hợp đồng lao động thường chỉ trong giới hạn pháp lý nhất định.[4]

1.1.2. Vai trò

Đây là công cụ pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vai trò của hợp đồng lao động còn được thể hiện rõ nét dưới góc độ đảm bảo quyền quản lý nhà nước cũng như đảm bảo quyền, lợi ích của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Hợp đồng lao động là cơ sở để bảo vệ quyền lợi cơ bản của người lao động trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động với những thỏa thuận khi người lao động là đối tượng yếu thế hơn, dễ bị xâm hại, bóc lột. Bên cạnh đó, sự ghi nhận các thỏa thuận về quyền và nghĩa vụ của các bên trong hợp đồng còn đảm bảo quyền quản lý của người sử dụng lao động với những điều khoản ghi nhận nghĩa vụ đối với người lao động, đây là công cụ quan trọng để đảm bảo tổ chức các hoạt động phù hợp với yêu cầu, tình hình và mục đích của người sử dụng lao động trong quá trình sản xuất, kinh doanh, là căn cứ để người sử dụng lao động theo dõi, kiểm tra, giám sát cũng như khen thưởng, giải quyết khiếu nại...đối với người lao động.

### *1.2. Thỏa ước lao động tập thể*

1.2.1. Khái niệm, đặc điểm

Theo Mục II – Khuyến nghị số 91 ngày 29/06/1951 của Tổ chức lao động quốc tế (ILO) định nghĩa về thỏa ước lao động tập thể như sau: *"Thỏa ước lao động tập thể được hiểu là mọi thỏa thuận bằng văn bản về những điều kiện lao động và sử dụng lao động, được ký kết giữa một bên là một người sử dụng lao động, một nhóm người sử dụng lao động hoặc một hay nhiều tổ chức của những người sử dụng lao động, với một bên là một hoặc nhiều tổ chức đại diện của những*

[4] Trường Đại học Luật Hà Nội, *Giáo trình Luật Lao động, Tập 1*, Nhà xuất bản Tư pháp, Hà Nội, 2020, tr. 159 – 169.

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

*người lao động và nếu không có các tổ chức đó thì là các đại diện của những người lao động hữu quan được họ bầu ra và ủy quyền đúng mức theo pháp luật quốc gia"*. Như vậy, hình thức của thỏa ước lao động tập thể là bằng văn bản và chủ thể tham gia là một người sử dụng lao động với một tổ chức đại diện của người lao động hoặc có thể là một nhóm người sử dụng lao động; một hoặc nhiều tổ chức người sử dụng lao động với nhiều tổ chức đại diện của người lao động.

Tại Việt Nam, được quy định tại Điều 75 BLLĐ năm 2019: *"Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác"*. Như vậy, có thể thấy thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận giữa một bên là đại diện tập thể của người lao động, có thể là toàn bộ hoặc đa số người lao động cùng làm việc trong toàn doanh nghiệp, thậm chí trong một ngành, một vùng...và thường là đại diện Ban chấp hành Công đoàn với một bên là đại diện người sử dụng lao động, có thể là một hoặc nhiều người sử dụng lao động nhằm đưa ra các khung để điều chỉnh mối quan hệ lao động và được thể hiện bằng văn bản. Bản chất của thỏa ước lao động tập thể là văn bản cụ thể hóa các quy định của pháp luật vào điều kiện cụ thể của doanh nghiệp, tức là quy định của pháp luật lao động là những quy định chung cho tất cả doanh nghiệp, thì thỏa ước lao động tập thể sẽ "cá thể hóa" để phù hợp với doanh nghiệp, giúp người lao động và người sử dụng lao động dễ dàng thực hiện, đây được coi là "bộ luật con" của doanh nghiệp.

1.2.2. Vai trò

Pháp luật về thỏa ước lao động tập thể có vai trò hết sức quan trọng trong việc xây dựng, duy trì mối quan hệ lao động ổn định qua việc dung hòa lợi ích giữa người lao động và người sử dụng lao động. Vai trò thể hiện ở một số khía cạnh sau:

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

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

*Thứ nhất*, thỏa ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý để đảm bảo việc thương lượng, ký kết và thực hiện một cách có hiệu quả, thực chất trên thực tế.

*Thứ hai*, đem lại vị thế cân bằng cho người lao động trong quan hệ lao động, thông qua việc quy định các nội dung trong thỏa ước đảm bảo không trái pháp luật và phải có lợi hơn cho người lao động.

*Thứ ba*, tránh tình trạng người lao động với số lượng đông, đưa ra những yêu sách bất hợp lý, khi mục đích không đạt được dẫn đến đình công, ảnh hưởng đến tình hình kinh doanh, sản xuất của doanh nghiệp.

*Thứ tư,* đây là một trong những căn cứ pháp lý quan trọng trong việc giải quyết các tranh chấp lao động, gây ảnh hưởng đến quan hệ lao động.

### *1.3. Mối quan hệ giữa hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể*

Hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể có mối quan hệ chặt chẽ với nhau. Đây là mối quan hệ giữa cái riêng và cái chung, giữa cá nhân và tập thể, thể hiện ở các mặt sau:

*Thứ nhất,* hợp đồng lao động là cơ sở thiết lập thỏa ước lao động tập thể, thỏa ước lao động là căn cứ pháp lý để điều chỉnh quan hệ hợp đồng lao động. Phải có các hợp đồng cá nhân, tức là tồn tại quan hệ lao động cá nhân thì mới hình thành nên tập thể lao động, tổ chức đại diện của tập thể lao động – một bên trong thỏa ước lao động tập thể. Việc thực hiện hợp đồng cũng chính là thực hiện thỏa ước ở một khía cạnh nào đó.

*Thứ hai,* thỏa ước lao động là một nguồn pháp lý quan trọng để giải quyết tranh chấp về hợp đồng lao động. Khi xảy ra tranh chấp trong hợp đồng lao động, bên cạnh bản hợp đồng là căn cứ thì thỏa ước lao động tập thể được coi là nguồn quan trọng để giải quyết tranh chấp lao động. Bởi thỏa ước lao động tập thể là sự thỏa thuận mang tính tập thể, là sự cam kết giữa tập thể lao động và người sử dụng

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

lao động về điều kiện lao động, điều kiện sử dụng lao động trong doanh nghiệp. Khi thỏa ước lao động tập thể có hiệu lực thì nội dung của nó mang tính quy phạm với các bên, cơ quan có thẩm quyền có thể dựa vào đó để xem xét các giá trị pháp lý của quan hệ tranh chấp và lấy đó làm căn cứ xác định quyền và nghĩa vụ của các bên như tiền lương, trợ cấp… mà không cần viện dẫn các quy định của BLLĐ.

## 2. Mối quan hệ giữa các bên trong hợp đồng lao động và thoả ước lao động tập thể

### *2.1. Chủ thể giao kết, kí kết*

2.1.1. Chủ thể giao kết hợp đồng lao động

Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về các vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động. Do đó, chủ thể của hợp đồng lao động bao gồm hai chủ thể chính là người lao động và người sử dụng lao động.

Pháp luật Việt Nam quy định người lao động tại khoản 1 Điều 3 BLLĐ năm 2019: *"Người lao động là người làm việc cho người sử dụng lao động theo thỏa thuận, được trả lương và chịu sự quản lý, điều hành, giám sát của người sử dụng lao động. Độ tuổi lao động tối thiểu của người lao động là đủ 15 tuổi, trừ trường hợp quy định tại Mục 1 Chương XI của Bộ luật này"*. Như vậy, người lao động khi tham gia vào quan hệ lao động phải có năng lực pháp luật lao động và năng lực hành vi lao động. Người lao động phải đủ 15 tuổi trở lên có khả năng lao động. Tuy nhiên, để có thể trực tiếp tham gia vào giao kết hợp đồng lao động với những quan hệ pháp luật lao động cụ thể thì còn phải tuân theo những điều kiện nhất điịnh bao gồm người lao động cần phải tự nguyện làm việc và công việc mà họ giao kết hợp đồng lao động phải phù hợp với sức khỏe và năng lực chuyên môn của họ.

Khoản 1 Điều 18 BLLĐ năm 2019 quy định: *"Người lao động trực tiếp giao kết hợp đồng lao động, trừ trường hợp quy định tại khoản 2 Điều này"* bởi hợp

đồng lao động mang tính đích danh, chính người lao động là người thực hiện và những cam kết trong hợp đồng không được chuyển giao nghĩa vụ cho bên thứ ba[5]. Pháp luật cũng quy định để được giao kết hợp đồng lao động thì người lao động phải thuộc một trong các trường hợp tại khoản 4 Điều 18. Một trong những trường hợp ngoại lệ khác là việc người lao động không trực tiếp tham gia giao kết hợp đồng mà trực tiếp ủy quyền cho người lao động khác giao kết thay mình khi một nhóm người lao động ủy quyền 1 người đại diện giao kết hợp đồng lao động, hợp đồng có hiệu lực như giao kết với từng người lao động.

Về phía người sử dụng lao động, BLLĐ 2019 quy định: *"Người sử dụng lao động là doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, hợp tác xã, hộ gia đình, cá nhân có thuê mướn, sử dụng người lao động làm việc cho mình theo thỏa thuận; trường hợp người sử dụng lao động là cá nhân thì phải có năng lực hành vi dân sự đầy đủ"*[6]. BLLĐ năm 2019 đã bổ sung đầy đủ quy định về thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động bên phía người sử dụng lao động tại khoản 3 Điều 18 là người thuộc một trong các trường hợp sau:

*Một là*, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

*Hai là*, người đứng đầu cơ quan, tổ chức có tư cách pháp nhân theo quy định của pháp luật hoặc người được ủy quyền theo quy định của pháp luật;

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

*Bốn là*, cá nhân trực tiếp sử dụng lao động.

---

[5] Nguyễn Trà Linh, "*Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp tỉnh Nghệ An"*, Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 25.
[6] Khoản 2 Điều 3 BLLĐ năm 2019.

Trường hợp người sử dụng lao động là những người đứng đầu cơ quan, đơn vị, người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, hợp tác xã, người đứng đầu tổ chức, chủ hộ gia đình không trực tiếp giao kết hợp đồng lao động thì phải ủy quyền hợp pháp bằng văn bản cho người khác giao kết theo mẫu do Bộ Lao động Thương binh và Xã hội quy định.

Có thể thấy quy định về chủ thể giao kết hợp đồng lao động trong BLLĐ năm 2019 được tổng hợp và điều chỉnh phù hợp hơn với điều kiện mới của thị trường lao động Việt Nam, pháp luật cũng có những quy định khắt khe về chủ thể bảo vệ những người lao động đặc biệt như lao động nữ, lao động tàn tật, lao động cao tuổi có đặc thù về sức khỏe và bảo vệ việc làm cũng như lao động trong nước.

*2.1.2. Chủ thể thương lượng và kí kết thỏa ước lao động tập thể*

Khi kí kết thỏa ước lao động tập thể, chỉ cần một người đại diện cho mỗi bên người lao động và người sử dụng lao động. Người đại diện kí kết thỏa ước lao động là người đứng đầu hoặc đại diện hợp pháp của người đứng đầu của mỗi bên được pháp luật quy định do phải chịu trách nhiệm về thực hiện những cam kết trong thỏa ước lao động tập thể. Trường hợp thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp được tiến hành thông qua hội đồng thương lượng tập thể thì được kí bởi chủ tịch hội đồng thương lượng tập thể và đại diện hợp pháp của các bên thương lượng[7].

***2.2. Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động, ký kết thỏa ước lao động tập thể***

Những nguyên tắc này sẽ điều chỉnh hướng đàm phán, thỏa thuận và kí kết giữa các chủ thể để đảm bảo quyền lợi của các bên nhưng vẫn tuân thủ đúng quy định của pháp luật. Điều 15, Điều 66 BLLĐ năm 2019 quy định những nguyên tắc này như sau:

[7] Khoản 4 Điều 76 BLLĐ năm 2019

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

*Nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng*

Nguyên tắc này phù hợp với quyền lao động của công dân được quy định tại khoản 1 Điều 32 Hiến pháp năm 2013: *"Công dân có quyền làm việc, lựa chọn nghề nghiệp, việc làm và nơi làm việc"*, và khoản 1 Điều 16 Hiến pháp *"Mọi người đều bình đẳng trước pháp luật"*. Có thể nói nguyên tắc bình đẳng luôn gắn với nguyên tắc tự nguyện bởi nếu không có sự bình đẳng giữa các bên khi tham gia thì sẽ không có bên nào tự nguyện thực hiện kí kết thỏa ước lao động và chất lượng thỏa ước cũng như việc thực hiện nó sẽ không được đảm bảo và bền vững.

Biểu hiện của nguyên tắc này thể hiện ở việc các bên trong quan hệ lao động bằng ý chí của mình tự tham gia vào quá trình giao kết, kí kết mà không có sự ép buộc, cưỡng bức, dụ dỗ, lừa gạt phải giao kết trái ý chí của họ. Tuy nhiên, nguyên tắc này có thể bị hạn chế, ví dụ trong trường hợp người lao động là người từ 15 đến chưa đủ 18 tuổi.

Tuy nhiên, trong thực tiễn xác lập quan hệ, nguyên tắc này biểu hiện rất đa dạng và phức tạp. Tính tự nguyện và bình đẳng trong quan hệ với nhiều trường hợp thể hiện không rõ ràng. Thực tế khi kí kết hợp đồng lao động, người sử dụng lao động thường đưa ra hợp đồng với các điều khoản xác định, người lao động xem xét nếu đồng ý thì ký không thì không ký, hầu như không có sự thương lượng[8].

*Nguyên tắc thiện chí, hợp tác và trung thực*

Đây là nguyên tắc mới được bổ sung trong BLLĐ năm 2012 và tiếp tục được hoàn thiện trong BLLĐ năm 2019. Thiện chí, hợp tác và trung thực được hiểu là sự lắng nghe, cảm thông và đàm phán, thỏa thuận các nội dung khi giao kết hợp đồng mang tính xây dựng, cùng muốn điều có lợi cho đôi bên và tạo nên một mối quan

[8] Lê Thị Hoàng Oanh, "*Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại Công ty TNHH Yusen Logistics Việt Nam"*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội, tr. 27.

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

hệ hài hòa, ổn định. Điều này thể hiện khi các bên trung thực trong việc cung cấp các thông tin cần thiết, chi tiết cho bên kia những điều thuận lợi, khó khăn họ có thể gặp phải trong quá trình thực hiện quan hệ lao động cũng nhưng những nội quy, quy tắc nơi làm việc. Từ đó cùng nhau tìm giải pháp và đàm phán những điều khoản hợp đồng lao động hợp lý.

*Nguyên tắc tự do giao kết hợp đồng lao động nhưng không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể và đạo đức xã hội*

Việc giao kết hợp đồng lao động giữa các chủ thể là tự do, phù hợp với quyền con người, quyền công dân được quy định tại Hiến pháp 2013. Tuy nhiên, sự tự do đó cũng phải có giới hạn nhất định. Pháp luật tôn trọng quyền riêng tư và tự do cá nhân. Nhưng để được bảo vệ quyền riêng tư và tự do đó, đòi hỏi mỗi cá nhân phải tôn trọng pháp luật, tuân thủ các quy tắc chuẩn mực và đạo đức xã hội.

Thỏa ước lao động được coi là một trong những quy phạm mà các bên trong quan hệ lao động cần tuân thủ theo. Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể có nội dung về các điều kiện lao động đối với người lao động và là sự cụ thể hóa của pháp luật lao động, ví như BLLĐ thu nhỏ của mỗi doanh nghiệp. Do đó, khi thỏa thuận, đàm phán hợp đồng lao động thì không được trái với thỏa ước lao động tập thể. Đạo đức xã hội là chuẩn mực của hành vi ứng xử, phong tục tập quán của đất nước. Do đó, nếu các thỏa thuận của các bên không trái pháp luật, thỏa ước lao động tập thể nhưng trái đạo đức xã hội thì cũng sẽ không được công nhận. Có thể thấy pháp luật lao động, thỏa ước lao động, đạo đức xã hội giống như "hành lang pháp lý" cho các bên tự do thỏa thuận nhưng không được vi phạm nó.

*Nguyên tắc công khai, minh bạch*

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Thỏa ước lao động tập thể mang tính quy phạm chung, ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi cũng như nghĩa vụ của tập thể người lao động nên việc thương lượng lấy ý kiến kí kết thỏa ước cần được công khai cho mọi người lao động được biết, bàn bạc, tham gia đóng góp ý kiến. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể mới đảm bảo chất lượng cũng như những hiệu quả và ý nghĩa nó mang lại.

### *2.3. Nội dung của hợp đồng lao động, thỏa ước lao động*

2.3.1. Nội dung của hợp đồng lao động

Nội dung hợp đồng lao động bao gồm tất cả các điều khoản mà hai bên trong quan hệ lao động đã thỏa thuận, thể hiện các quyền và nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động. Theo Điều 21 BLLĐ năm 2019, hợp đồng lao động có mười nội dung chủ yếu và Bộ Lao động Thương Binh Xã hội đã hướng dẫn chi tiết tại Điều 3 Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH ngày 12/11/2020.

Nội dung hợp đồng lao động bao gồm các nội dung bắt buộc phải thỏa thuận và thống nhất khi giao kết hợp đồng, việc thỏa thuận phải rõ ràng và tuân thủ đúng thủ tục, quy định pháp luật cũng như các nội dung khác mà hai bên có thể tự do lựa chọn và thỏa thuận. Các nội dung bắt buộc cần thỏa thuận gồm: thông tin người lao động, người sử dụng lao động, công việc, thời hạn làm việc, địa điểm làm việc, thời hạn hợp đồng, chế độ bảo hiểm. Các nội dung không ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền lợi của người lao động thì hai bên có thể căn cứ tình hình thực tế và khả năng để tiến hành thỏa thuận. Ngoài ra đối với những ngành nghề, lĩnh vực đặc thù cần quy định những điều khoản riêng như cam kết bảo mật thông tin, bí mật kinh doanh...

Bên cạnh đó là phụ lục của hợp đồng quy định tại Điều 22 BLLĐ năm 2019. Khi phát sinh nhu cầu thay đổi, bổ sung một số điều khoản trong hợp đồng lao động đã ký hoặc quy định chi tiết về điều khoản trong hợp đồng, hai bên sẽ tiến hành bổ sung trong phụ lục này. Trường hợp phụ lục dẫn tới cách hiểu khác với

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

hợp đồng thì thực hiện theo nội dung hợp đồng lao động. Trường hợp phụ lục hợp đồng sửa đổi, bổ sung các điều khoản thì cần ghi rõ nội dung sửa, bổ sung và thời điểm có hiệu lực của các điều khoản đó.

2.3.2. Nội dung của thỏa ước lao động tập thể

Theo quy định tại Điều 67 BLLĐ năm 2019, nội dung bao gồm: "Tiền lương, trợ cấp, nâng lương, thưởng, bữa ăn và các chế độ khác; Mức lao động và thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, làm thêm giờ, nghỉ giữa ca; Bảo đảm việc làm đối với người lao động; Bảo đảm an toàn, vệ sinh lao động; thực hiện nội quy lao động; Điều kiện, phương tiện hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và tổ chức đại diện người lao động; Cơ chế, phương thức phòng ngừa, giải quyết tranh chấp lao động; Bảo đảm bình đẳng giới, bảo vệ thai sản, nghỉ hằng năm; phòng, chống bạo lực và quấy rối tình dục tại nơi làm việc; và nội dung khác mà một hoặc các bên quan tâm". Nội dung này có sự khác biệt so với quy định tại BLLĐ năm 2012, thể hiện đúng bước tiến trong đảm bảo thực thi quyền lợi của người lao động, nội dung của người lao động chọn để tiến hành thương lượng tập thể được rộng hơn. Tuỳ theo quy mô, điều kiện làm việc của doanh nghiệp mà Đại diện tập thể lao động tại cơ sở quyết định tổ chức lấy ý kiến trực tiếp của tập thể lao động hoặc gián tiếp thông qua tổ công đoàn, công đoàn bộ phận về đề xuất của người lao động với người sử dụng lao động và các đề xuất của người sử dụng lao động với tập thể lao động.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

## 3. Thực trạng và kiến nghị hoàn thiện về mối quan hệ giữa các bên trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể

### *3.1. Thực trạng mối quan hệ giữa các bên trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể*

Về phía người lao động, theo số liệu của Tổng cục thống kê, trong 6 tháng đầu năm 2022, lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên 6 tháng đầu năm 2022 đạt 51,4 triệu người, cao hơn 0,4 triệu người so với cùng kỳ năm trước. Lực lượng lao động ở khu vực thành thị là 19,1 triệu người, chiếm 37,2% lực lượng lao động; lực lượng lao động nữ đạt 24,0 triệu người, chiếm 46,8% lực lượng lao động của cả nước. Tỷ lệ tham gia lực lượng lao động 6 tháng đầu năm 2022 là 68,3%, giảm 0,3 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm trước. Lao động từ 15 tuổi trở lên có việc làm trong 6 tháng đầu năm 2022 là 50,3 triệu người, tăng 417,0 nghìn người so với cùng kỳ năm trước. Trong đó, lao động có việc làm ở khu vực thành thị là 18,6 triệu người, tăng 762,0 nghìn người. Lao động có việc làm 6 tháng đầu năm 2022 trong khu vực nông, lâm nghiệp và thuỷ sản là 13,9 triệu người, (chiếm 27,7%), giảm 27,1 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; khu vực công nghiệp và xây dựng là 16,8 triệu người (chiếm 33,4%), tăng 435,7 nghìn người so với cùng kỳ năm trước; khu vực dịch vụ là 19,6 triệu người (chiếm 38,9%), tăng 8,5 nghìn người so với cùng kỳ năm trước.[9]

Về phía người sử dụng lao động, chủ yếu hiện nay người lao động Việt Nam ký kết hợp đồng lao động với các doanh nghiệp để làm việc. Trong quá trình giao kết hợp đồng, dù chủ thể đại diện trên hợp đồng lầ người đại diện theo pháp luật và về cơ bản thì ý chí của người sử dụng lao động và người lao động vẫn được thể hiện trong quá trình giao kết hợp đồng lao động nhưng chỉ dừng lại ở việc người lao động đồng ý với các điều kiện, điều khoản trong nội dung hợp đồng. Quá trình

[9] Tổng cục Thống kê (2022), Thông cáo báo chí tình hình lao động việc làm quý II và 6 tháng đầu năm 2022, https://www.gso.gov.vn/.

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

tương tác ý chí giữa hai bên để đi đến các ràng buộc về quyền và nghĩa vụ khi thực hiện hợp đồng hầu như không tồn tại hoặc thông qua một chủ thể trung gian khác. Nếu người lao động có thắc mắc, muốn thay đổi các điều khoản thì khó thực hiện được do người trực tiếp thương lượng và cho ký hợp đồng lao động không có quyền thay đổi các điều kiện, điều khoản trong hợp đồng lao động[10]. Thực tế cho thấy người lao động vẫn là bên yếu thế hơn trong quan hệ lao động, đặc biệt là trong điều kiện thị trường lao động luôn trong tình trạng cung vượt cầu.

Thỏa ước lao động có vai trò vô cùng quan trọng và thể hiện ngay trong thời kì đại dịch trong việc giảm thiểu tác động của cuộc khủng hoảng COVID-19 đối với việc làm và thu nhập, giúp giảm bớt một số tác động đối với tình trạng bất bình đẳng đồng thời củng cố khả năng chống chịu của các doanh nghiệp và thị trường lao động bằng cách hỗ trợ duy trì tính liên tục của hoạt động kinh tế. Các thỏa ước lao động tập thể được ký kết nhằm tạo điều kiện thuận lợi cho mô hình làm việc từ xa trong thời kỳ COVID-19 hiện đã phát triển thành các khuôn khổ chung dài hơi hơn cho để đảm bảo các phương thức làm việc thỏa đáng đối với cả mô hình làm việc kết hợp (cả làm trực tiếp và làm từ xa) và làm việc từ xa. Thỏa ước lao động tập thể đề cập đến những vấn đề như thay đổi trong tổ chức công việc, đào tạo đầy đủ và các chi phí liên quan đến làm việc từ xa. Một số thỏa ước lao động tập thể còn đề cập đến vấn đề an ninh mạng và bảo vệ dữ liệu. Một số thỏa ước "điều chỉnh lại" thời giờ làm việc, khẳng định thời giờ nghỉ ngơi thông qua quyền ngắt kết nối, một mặt ấn định ngày và giờ nhân viên phải liên lạc, mặt khác tăng quyền tự chủ và mức độ kiểm soát của người lao động đối với lịch trình làm việc của họ. Các thỏa ước lao động tập thể cũng giải quyết đến tính bao trùm và hội nhập trong lực lượng lao động cũng như sự bình đẳng về cơ hội của người lao động làm việc

[10] Phan Thị Hải Hường (2021), "Hợp đồng lao động theo quy định của Bộ luật lao động năm 2019", Luận văn thạc sĩ Luật học, Trường Đại học Luật Hà Nội.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

ngoài doanh nghiệp và lao động tại chỗ[11]. Tuy nhiên, việc định kỳ rà soát, sửa đổi, bổ sung thỏa thuận thương lượng tập thể chưa được chú trọng. Có thể kể đến như trong các doanh nghiệp may chưa tham gia thỏa ước lao động ngành, hầu như người sử dụng lao động chưa quan tâm đến việc công khai, phổ biến kết quả thương lượng lao động và chưa đảm bảo thực hiện nghiêm túc các thỏa thuận tập thể nên tình hình quan hệ lao động tại các doanh nghiệp này vẫn còn tiềm ẩn nhiều bất ổn[12].

### *3.2. Kiến nghị hoàn thiện quy định về mối quan hệ giữa các bên trong hợp đồng lao động và thỏa ước lao động tập thể*

*Thứ nhất,* điều chỉnh quy định về chủ thể giao kết hợp đồng lao động. Để tránh tranh chấp xảy ra khi BLLĐ 2019 hiện hành cho phép người sử dụng lao động được phép ủy quyền lại cho người khác thực hiện việc giao kết hợp đồng lao động với người lao động, cần làm rõ vấn đề người sử dụng lao động có theere ủy quyền việc giao kết cho bất cứ ai hay không, đối tượng được ủy quyền có bắt buộc phải là người lao động trong doanh nghiệp không hay bất kỳ chủ thể nào ngoài hợp đồng, người được ủy quyền có thể ủy quyền lại cho người khác hay không…Vấn đề ủy quyền lại cũng nên được đặt ra.

*Thứ hai,* thực trạng tồn tại về vi phạm nghĩa vụ của người lao động, người sử dụng lao động đối với việc thực hiện hợp đồng lao động, nguyên nhân chủ yếu do sự bất cập trong cơ chế quản lý, phối hợp và chế tài xử lý đối với hành vi vi phạm còn nhẹ; thiếu sự đồng bộ về chất lượng cũng như số lượng. Cần lấp đầy các khoảng trống pháp lý về quyền và nghĩa vụ, tránh để doanh nghiệp lợi dụng kẽ hở để gian lận ví dụ như quy định về thu nhập, hiện vẫn còn nhiều doanh nghiệp kê

[11] "*ILO: Thỏa ước lao động tập thể góp phần chống bất bình đẳng*", https://congdoancongthuong.org.vn/tin-tuc/t6236/ilo-thoa-uoc-lao-dong-tap-the-gop-phan-chong-bat-binh-dang.html

[12] Bùi Thị Thu Hà (2020), "*Thực trạng thương lượng tập thể tại các doanh nghiệp may ở Việt Nam hiện nay*", Tạp chí Công thương, https://tapchicongthuong.vn/bai-viet/thuc-trang-thuong-luong-tap-the-tai-cac-doanh-nghiep-may-o-viet-nam-hien-nay-76669.htm

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

khai lương của người lao động dưới dạng "các khoản thu nhập khác" hoặc "phụ cấp" để giảm mức đóng bảo hiểm xã hội của doanh nghiệp cho người lao động xuống bằng mức lương cơ bản. Tuy không ảnh hưởng đến thu nhập hàng tháng của người lao động nhưng ảnh hưởng đến quyền lợi như trợ cấp thất nghiệp, thai sản, lương hưu…[13]

*Thứ ba,* pháp luật lao động chưa quy định cụ thể thời gian tổ chức thương lượng tập thể, mà chỉ quy định chung chung. Quy định này rất dễ để người sử dụng lao động tránh né, biện bạch vì kế hoạch sản xuất không có thời gian thực hiện, do đó cần phải quy định cụ thể hơn[14]. Các quy định về xử phạt vi phạm hành chính chưa đủ sức răn đe các doanh nghiệp. Nhiều doanh nghiệp sẵn sàng bị xử phạt vì họ cho rằng phần lợi ích đạt được khi không thực hiện các quy định đó nhiều hơn so với số tiền phải nộp phạt. Chính phủ cần xem xét nghiên cứu bổ sung các chế tài xử phạt vi phạm hành chính trong thương lượng tập thể và ký kết thỏa ước lao động tập thể, tăng mức phạt vì hiện nay là thấp chưa đủ sức răn đe.

Thêm vào đó, cần thực hiện các giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi quy định pháp luật như sau:

Tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, hướng dẫn người lao động và người sử dụng lao động về hợp đồng lao động theo quy định của BLLĐ năm 2019 và Nghị định 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 để công ty và người lao động nắm được đầy đủ quyền và nghĩa vụ của mình. Công ty cần tăng cường hoạt động đào tạo, tập huấn nhằm trau dồi kiến thức pháp luật về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể cũng như quy trình, thủ tục thực hiện.

[13] Dương Thị Thu Thanh (2021), *"Pháp luật về hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần thiết bị vật tư ngân hàng và an toàn kho quỹ Việt Nam",* Luận văn Thạc sĩ, Trường Đại học Luật Hà Nội.
[14] Lưu Hoàn Quân (2020), "Thỏa ước lao động tập thể theo pháp luật lao động Việt Nam từ thực tiễn quận Tân Phú, HCM", Luật văn Thạc sĩ, Học viện khoa học xã hội, tr.66.

Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149

Tiếp theo, cần nâng cao hiệu quả ban hành quy chế, quy định về hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể. Liên tục cập nhật nội quy, quy chế lao động để thích nghi với sự thay đổi của pháp luật và sự phát triển của xã hội.

Ngoài ra, cần minh bạch các thông tin liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động. Kịp thời tiếp nhận và giải quyết các khó khăn, vướng mắc của người lao động về các vấn đề trong công việc cũng như những vấn đề liên quan đến hợp đồng lao động, thỏa ước lao động.

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

**Dịch vụ viết luận văn trọn gói website: luanvantot.com Zalo/tele 0934573149**

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