

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI



ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã ngành: 8380107

Đề tài:

**PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT VÀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI
VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT**

HỌ VÀ TÊN HỌC VIÊN: NGUYỄN THÙY DUNG

Hà Nội, 4/2025

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI



ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

Chuyên ngành: Luật Kinh tế

Mã ngành: 8380107

Đề tài:

**PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT VÀ THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI
CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI
VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT**

HỌC VIÊN: NGUYỄN THÙY DUNG

GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN 1: TS. PHẠM THỊ THÚY NGÀ

GIÁO VIÊN HƯỚNG DẪN 2: TS. NGUYỄN THỊ PHAN MAI

Hà Nội, 4/2025

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi và được sự hướng dẫn khoa học của TS. Phạm Thị Thuý Nga và TS. Nguyễn Thị Phan Mai. Các nội dung nghiên cứu, kết quả trong đề tài này là trung thực và chưa công bố bất kỳ hình thức nào trước đây. Những số liệu trong bảng biểu phục vụ cho việc phân tích, nhận xét, đánh giá được chính tác giả thu thập từ các nguồn khác nhau có ghi rõ trong phần tài liệu tham khảo.

Ngoài ra, đề án còn sử dụng một số nhận xét, đánh giá cũng như số liệu của các tác giả khác, cơ quan tổ chức khác đều có trích dẫn và chú thích nguồn gốc.

Nếu phát hiện có bất kỳ sự gian lận nào tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm về nội dung đề án của mình.

TÁC GIẢ

Nguyễn Thuý Dung

Người hướng dẫn khoa học 1: TS Phạm Thị Thuý Nga.....

Người hướng dẫn khoa học 2: TS. Nguyễn Thị Phan Mai.....

Cán bộ phản biện 1: PGS.TS. Đào Thị Hằng

(Phần này do phòng QLĐT ghi)

Cán bộ phản biện 2: TS. Nguyễn Thanh Huyền

(Phần này do phòng QLĐT ghi)

Đề án thạc sĩ được bảo vệ tại HỘI ĐỒNG ĐÁNH GIÁ ĐỀ ÁN THẠC SĨ TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỞ HÀ NỘI, ngày 24 tháng 5 năm 2025 theo Quyết định số 1891/QĐ-ĐHM ngày 13/05/2025.

MỤC LỤC

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT	6
MỞ ĐẦU	7
Chương 1: LÝ LUẬN VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG.....	20
1.1. Lý luận về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	20
1.1.1. Khái niệm, đặc điểm về giao kết hợp đồng lao động	20
1.1.2. Khái niệm, đặc điểm về thực hiện hợp đồng lao động	23
1.1.3. Vai trò của giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.....	27
1.2. Lý luận pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	28
1.2.1. Khái niệm, vai trò pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	28
1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.....	33
1.2.3. Nội dung điều chỉnh pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động	37
1.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động	42
Tiểu kết chương 1	47
Chương 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC THI TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT.....	48
2.1. Thực trạng pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam.....	48
2.1.1. Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động.....	48
2.1.2. Về chủ thể giao kết và thực hiện hợp đồng lao động	50
2.1.3. Về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết.....	53
2.1.4. Về quá trình thực hiện hợp đồng lao động	55
2.2. Thực tiễn thực thi pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát	58
2.2.1. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh và tác động đến việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.....	58

2.2.2.	Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động	60
2.2.3.	Về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết.....	61
2.2.4.	Về quá trình thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty.....	62
	Tiểu kết chương 2.....	64
Chương 3: YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT.....		65
3.1.	Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.....	65
3.1.1.	Đảm bảo đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới.....	65
3.1.2.	Hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát thực hiện hợp đồng lao động.....	66
3.1.3.	Tăng cường tính bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động	67
3.1.4.	Hài hòa giữa tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực tiễn Việt Nam.....	68
3.2.	Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát	70
3.2.1.	Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam	70
3.2.2.	Giải pháp nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.....	76
	Tiểu kết chương 3.....	79
KẾT LUẬN CHUNG		81
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....		83

DANH MỤC VIẾT TẮT

STT	TÊN VIẾT TẮT	TÊN TIẾNG VIỆT
1.	HĐLĐ	Hợp đồng lao động
2.	NLĐ	Người lao động
3.	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
4.	GK HĐLĐ	Giao kết hợp đồng lao động
5.	TH HĐLĐ	Thực hiện hợp đồng lao động
6.	GK, TH HĐLĐ	Giao kết, thực hiện hợp đồng lao động
7.	ILO	Tổ chức lao động quốc tế
8.	QHLĐ	Quan hệ lao động

MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của đề án tốt nghiệp

Pháp luật về hợp đồng lao động có tầm quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động nói riêng và pháp luật nói chung ở bất kỳ quốc gia nào trên thế giới. Bởi, pháp luật về hợp đồng lao động đóng vai trò then chốt trong việc xác định mối quan hệ lao động giữa người sử dụng lao động và người lao động; cung cấp sự rõ ràng về mặt pháp lý để đảm bảo cân bằng lợi ích của các bên, tạo ra một môi trường làm việc minh bạch... Trong pháp luật về hợp đồng lao động, cùng với pháp luật về chấm dứt hợp đồng lao động thì pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động là các khâu không thể tách rời, tạo nên một thể thống nhất trong quan hệ lao động. Trong đó, pháp luật về giao kết hợp đồng đảm bảo tính hiệu lực của hợp đồng lao động và pháp luật về thực hiện hợp đồng lao động đảm bảo tính khả thi của hợp đồng lao động.

Với tầm quan trọng của pháp luật về hợp đồng lao động nói chung và pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động nói riêng. Cần thiết phải nghiên cứu nội dung trên ở Việt Nam là bởi các lý do chủ yếu sau đây:

Thứ nhất, xuất phát từ xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế làm cho thị trường lao động diễn ra không đồng đều ở các quốc gia trên thế giới, trong đó có Việt Nam. Điều này tạo ra nhiều cơ hội, nhiều thách thức trong việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động. Nếu các quốc gia không điều chỉnh chính sách, pháp luật lao động kịp thời thì sẽ dẫn đến việc không đảm bảo quyền lợi cho các bên mà trực tiếp là người lao động. Đồng thời, không có một môi trường làm việc công bằng, an toàn, lành mạnh tại nơi làm việc – một trong những vấn đề mà Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) quy định các thành viên phải tuân thủ. Theo đó, một số những thách thức lớn tác động đến quá trình giao kết và thực hiện hợp đồng lao động như sự khác biệt về điều kiện làm việc, chế độ phúc lợi xã hội, có sự phân biệt đối xử giữa lao động trong nước và lao động di cư, quá trình ký kết hợp đồng không minh bạch dẫn đến nhiều điều khoản bất lợi cho người lao động; các quốc gia không tuân thủ các tiêu chuẩn lao động quốc tế nhất là trong chuỗi cung ứng toàn cầu ảnh hưởng đến cách thức giao

kết và thực hiện hợp đồng lao động; vấn đề về giao kết hợp đồng lao động điện tử...

Thứ hai, xuất phát từ chủ trương, chính sách của Đảng về hoàn thiện chính sách xã hội nói chung và hợp đồng lao động nói riêng. Theo đó, Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới; Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về "Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới" đặt mục tiêu xây dựng hệ thống chính sách xã hội bền vững, tiến bộ và công bằng. Trong đó, việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động đóng vai trò quan trọng trong phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiệu quả và hội nhập quốc tế. Pháp luật về hợp đồng lao động phải quy định rõ quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động, đặc biệt là quyền lợi của lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức; cần tạo điều kiện cho người lao động tiếp cận các chương trình đào tạo, nâng cao tay nghề, đồng thời khuyến khích người sử dụng lao động đầu tư vào phát triển nguồn nhân lực... Với những quan điểm của Đảng về tầm quan trọng của việc hoàn thiện pháp luật về hợp đồng lao động, trong đó có vấn đề về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động để phát triển thị trường lao động hiện đại, thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội bền vững ở Việt Nam, đòi hỏi các quy định của Nhà nước về hợp đồng lao động phải hoàn thiện trong thời gian tới.

Thứ ba, xuất phát từ thực trạng quy định và thực tiễn thực hiện quy định của Nhà nước về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam. Hiện nay, về cơ bản, pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với lao động trong khu vực kinh tế chính thức tương đối hoàn thiện. Tuy nhiên, đối với lực lượng lao động thuộc khu vực kinh tế phi chính thức, tỷ lệ giao kết hợp đồng rất thấp khi họ làm việc không có hợp đồng lao động hoặc nếu có thì chỉ thỏa thuận bằng lời nói, không có sự ràng buộc về mặt pháp lý rõ ràng. Điều này, không bảo đảm quyền lợi về lao động, an sinh xã hội cho lao động cho họ.

Bên cạnh đó, về mặt thực thi pháp luật, việc kiểm tra, giám sát bảo vệ quyền lợi của lực lượng lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức gặp nhiều khó khăn. Theo Tổng cục Thống kê, hết quý II/2024, lao động phi chính thức ở Việt Nam vẫn chiếm tỷ trọng lớn, khoảng hơn 3/5 tổng số lao động có việc làm của cả nước. Tính chung 6 tháng đầu năm 2024, số lao động phi chính thức là 33,4 triệu người, tỷ lệ lao động có việc làm phi chính thức là 65%, tăng 0,2 điểm phần trăm so với cùng kỳ năm 2023¹.

Thứ tư, xuất phát từ thực tiễn thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát. Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát là một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng. Việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát được thực hiện theo quy định của Bộ luật Lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành. Công ty đảm bảo các hợp đồng lao động được ký kết bằng văn bản với người lao động, xác định rõ quyền và nghĩa vụ của cả người lao động và Công ty. Tuy nhiên, với những quan điểm mới của Đảng thì trong thời gian tới, Công ty không những tuân thủ pháp luật về lao động mà còn có những cam kết, các biện pháp nhằm thực hành kinh doanh có trách nhiệm đối với người lao động trong thời gian tới, để Công ty phát triển ngày một bền vững.

Xuất phát từ những lý do trên, học viên chọn đề tài ***“Pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát”*** làm đề tài cho đề án tốt nghiệp thạc sỹ của mình.

2. Một số công trình nghiên cứu có liên quan đến đề tài

Thứ nhất, về nhóm các công trình nghiên cứu về lý luận pháp luật về hợp đồng lao động, pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

(1) Gabrielle Golding. (2023). *Conclusion: Reshaping Contracts for Work*, <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780192867827.003.0009>. Bài viết chỉ ra

¹Việc làm trong nền kinh tế số: lao động phi chính thức gặp khó, <https://tapchibaohiemxahoi.gov.vn/mobile/longform/viec-lam-trong-nen-kinh-te-so-lao-dong-phi-chinh-thuc-gap-kho-132632.html>, truy cập ngày 08/11/2024.

một lý thuyết bao quát về bản chất của hợp đồng lao động, và cho thấy “hợp đồng lao động” khác với các “hợp đồng để thực hiện công việc”. Bên cạnh đó, bài viết đề xuất 4 sự lựa chọn để có thể cải cách pháp luật về hợp đồng lao động ở Anh và Australia. Bao gồm, Tòa án phải phải diễn đạt rõ hơn về sự hiểu biết của họ về những gì thực sự cấu thành “hợp đồng lao động” như một hợp đồng đặc biệt và mối quan hệ của hợp đồng lao động với hợp đồng để thực hiện công việc; Tòa án phải làm rõ khi nào “cần thiết” phải ngụ ý một điều khoản theo luật vào hợp đồng lao động; Vai trò của tư pháp phải làm rõ liên quan đến phạm vi việc làm trong hợp đồng lao động; Tòa án phải làm rõ mối quan hệ giữa nghĩa vụ thiện chí và sự tin tưởng lẫn nhau (nếu có).

(2) Monique Kremer, Robert Went & Godfried Engbersen. (2021), *Better Work: Conclusions and Recommendations*, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-78682-3_8. Bài viết nhấn mạnh về một « công việc tốt hơn » - đối tượng của hợp đồng lao động, một trong những nội dung quan trọng của hợp đồng lao động. Bởi một công việc tốt hơn mang lại lợi ích cho chính cá nhân người lao động, nền kinh tế và toàn xã hội. Bài viết cho rằng, công việc tốt là một vấn đề rất quan trọng đối với người lao động nhưng trong bối cảnh hiện nay lại đang chịu áp lực của việc áp dụng các công nghệ mới, khoa học, kỹ thuật tiên tiến. Để những ai có thể và muốn làm công việc đó thì cần sự vào cuộc của các nhà hoạch định chính sách, người sử dụng lao động, tổ chức đại diện của người lao động. Bên cạnh đó, bài viết cho rằng, công việc tốt đang bị đe dọa khi vấn đề về tự động hóa xuất hiện, linh hoạt hóa đang khiến công việc trở nên tốt hoặc tốt hơn đối với một số người nhưng lại tệ hoặc tệ hơn đối với những người khác hoặc không có tác động gì (ví dụ đối với người khuyết tật). Việc đưa các công nghệ mới như robot, trí tuệ nhân tạo vào hoạt động sản xuất, kinh doanh có thể làm mất việc làm, kết hợp với thị trường lao động linh hoạt, các ứng dụng công nghệ mới có thể đẩy mức lương xuống. Nhưng công nghệ cũng có thể có những tác động tích cực đối với người lao động. Mọi người đôi khi làm việc bán thời gian vì công việc của họ quá mệt mỏi về mặt tinh thần hoặc thể chất đến mức một vị trí toàn thời gian sẽ khiến họ kiệt sức. Một số nhà tuyển dụng như nhà cung cấp dịch vụ chăm

sóc tại nhà, công ty vệ sinh và trung tâm phân phối không còn cung cấp công việc toàn thời gian nữa. Những người lao động khác, đặc biệt là những người khuyết tật bị từ chối làm thêm giờ ngay cả khi họ muốn làm thêm giờ... Do đó, cần phải có quy định người lao động có thể yêu cầu nhà tuyển dụng của việc về việc làm thêm giờ, làm ít giờ.

(3) Viktor Makovii, Svitlana Voloshyna, Yaroslav Kushnir, Iryna Mykhailova, Serhii Tsarenko. (2021). *Contracts for the Provision of Services and Labor: A Comparative Analysis Under the Ukrainian Legislation*, European Journal of Sustainable Development (2021), 10, 1, 466-478 ISSN: 2239-5938, Doi: 10.14207/ejsd.2021v10n1p466. Bài viết phân tích hậu quả pháp lý của việc ký kết hợp đồng lao động và hợp đồng cung cấp dịch vụ. Nhu cầu phân tích như vậy là do thực tế là người sử dụng lao động thường thích ký kết hợp đồng dân sự với người lao động thay vì hợp đồng lao động, vì hợp đồng lao động ít có lợi hơn cho họ. Đồng thời, đối với người lao động, việc ký kết hợp đồng cung cấp dịch vụ thay vì hợp đồng lao động kéo theo việc tước bỏ mọi đảm bảo được quy định theo luật lao động. Bài viết xem xét các điều kiện tiên quyết mang tính lịch sử về sự tồn tại của những điểm tương đồng giữa hợp đồng lao động và hợp đồng dân sự. Để phân biệt giữa các loại hợp đồng này, các tác giả đã tiến hành phân tích so sánh về bản chất pháp lý và hậu quả của việc ký kết hợp đồng lao động và hợp đồng cung cấp dịch vụ.

Thứ hai, về nhóm các công trình nghiên cứu về thực trạng pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

(1) Vũ Thị Bích Hải, Phan Thông Anh, Lê Hồ Trung Hiếu & Đoàn Kim Văn Quỳnh. (2023). *Corporate Social Responsibilities in Concluding, Implementing, and Terminating Labor Contracts with Foreign Employees Working in Vietnam*, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-9255-1_8 . Các tác giả cho rằng, hiện nay, thị trường lao động tại Việt Nam đang chứng kiến sự gia tăng nhanh chóng về số lượng lao động nước ngoài thuộc nhiều quốc tịch khác nhau. Để tạo điều kiện thuận lợi cho lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và thực hiện các cam kết quốc tế, Việt Nam phải cập nhật, hoàn thiện khuôn khổ pháp lý và chính sách quốc gia để thúc đẩy việc

thực hiện trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp (CSR) trong việc giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam. Chương này tập trung phân tích về trách nhiệm xã hội của doanh nghiệp trong quá trình giao kết, thực hiện và chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nước ngoài tại Việt Nam được quy định tại Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản pháp luật khác có liên quan.

(2) [AA Sapphirova](#). (2023). *Admission to work and conclusion of an employment contract: issues of protection of labor rights of employees (Tiếp nhận lao động và ký kết hợp đồng lao động: vấn đề bảo vệ quyền lao động của người lao động)*, <http://dx.doi.org/10.33920/pol-2-2304-01> Bài viết xem xét các vấn đề bảo vệ quyền lao động của người lao động trong quá trình họ được tuyển dụng vào làm việc và sau đó là ký kết hợp đồng lao động. Bài viết đề cập đến các vấn đề phát sinh khi người sử dụng lao động không tuân thủ quy định của pháp luật về việc tuyển dụng người lao động vào làm việc, các vấn đề về việc tự kiểm tra của người sử dụng lao động, việc không tuân thủ các chuẩn mực lao động của người sử dụng lao động.

(3) Cao Hương Giang. (2024). *Thực trạng giao kết hợp đồng lao động và hợp đồng lao động điện tử*, <https://soldtbxh.phutho.gov.vn/lao-dong-tien-luong-bao-hiem-xa-hoi/thuc-trang-giao-ket-hop-dong-lao-dong-va-hop-dong-lao-dong-dien-tu-215954>, truy cập ngày 20/11/2024. Tác giả đã nghiên cứu các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và thực trạng các doanh nghiệp thực hiện trên địa bàn tỉnh Phú Thọ (những thuận lợi và khó khăn). Cụ thể, tác giả cho rằng, thực trạng tình hình giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp vẫn đang áp dụng giao kết hợp đồng lao động đơn thuần chỉ bằng văn bản và hợp đồng miệng (Thông qua lời nói). Ngoài ra, với những trường hợp hai bên thỏa thuận bằng tên gọi khác nhưng có nội dung thể hiện việc làm có trả công, tiền lương và sự quản lý, điều hành, giám sát của một bên thì vẫn được coi là hợp đồng lao động. Theo quy định Điều 14 Bộ luật lao động có các hình thức hợp đồng lao động là hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản, hợp đồng lao động được giao kết thông qua phương tiện điện. Hiện nay, hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản là hình thức được các doanh nghiệp sử dụng

phổ biến tại 100% các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh. Đối với hình thức giao kết hợp đồng lao động được giao kết bằng văn bản, có những thuận lợi và vướng mắc thực tế gặp phải như sau: Thuận lợi: Đây là hình thức hợp đồng lao động truyền thống, gắn liền với đời sống của người lao động, người lao động được cầm giữ 01 bản có dấu đỏ của người sử dụng lao động sẽ tạo tâm lý yên tâm hơn trong quá trình làm việc tại doanh nghiệp. Đối với doanh nghiệp sử dụng lao động số lượng ít, khi sử dụng hợp đồng lao động bằng giấy thì công tác lưu trữ hồ sơ của người lao động thường thuận lợi, không gặp khó khăn. Khó khăn: Trong công tác lưu trữ đối với doanh nghiệp có số lượng lao động lớn, việc lưu trữ, bảo quản hồ sơ của người lao động gặp rất nhiều khó khăn, đặc biệt là các doanh nghiệp số lượng lao động biến động liên tục; Một số trường hợp sẽ gặp khó khăn khi thực hiện ký kết HĐLĐ người LĐ phải có mặt trực tiếp (khoảng cách địa lý); Quản lý, tìm kiếm thông tin mất nhiều thời gian... Thực hiện Quyết định số 749/QĐ-TTg ngày 03/6/2020 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chương trình Chuyển đổi số quốc gia đến năm 2025, định hướng đến năm 2030. Ngày 17/9/2021, Chủ tịch Ủy ban nhân dân tỉnh Phú Thọ ký Quyết định số 2348/QĐ-UBND về việc ban hành Đề án phát triển Chính quyền điện tử hướng tới Chính quyền số tỉnh Phú Thọ giai đoạn 2021-2025, định hướng đến năm 2030. Hướng tới mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện công tác quản lý, điều hành của nhà nước tiến tới xây dựng chính quyền số, phát triển kinh tế số, xã hội số và thúc đẩy hoạt động sản xuất kinh doanh theo hướng ứng dụng công nghệ số, hình thành các doanh nghiệp công nghệ số có sức cạnh tranh trên thị trường.

(4) Phạm Thị Thúy Nga. (2020). *“Một số trao đổi về các điểm mới trong quy định về giao kết hợp đồng lao động theo bộ luật lao động năm 2019”*, Tạp chí Nghề Luật, số 3/2020. Tác giả cho rằng, Bộ luật Lao động năm 2019 mới được ban hành, có hiệu lực từ ngày 01/01/2021 thay thế cho Bộ luật Lao động năm 2012 hiện hành với nhiều quy định mới. Trong đó có quy định mới về giao kết hợp đồng lao động, đây là những thay đổi có tác động lớn đến việc hình thành quan hệ lao động. Bên cạnh việc chỉ ra những điểm mới, bài viết nghiên cứu, luận giải về tính hợp lý hoặc chưa thực sự hợp lý trong các quy

định mới về giao kết hợp đồng lao động.

Thứ ba, về nhóm các công trình nghiên cứu về giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

(1) Monique Kremer, Robert Went & Godfried Engbersen. (2021), *Better Work: Conclusions and Recommendations*, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-78682-3_8. Bài viết đưa ra các khuyến nghị cho các quốc gia trong việc thúc đẩy công việc tốt hơn cho nhiều người hơn. Theo đó, công việc được coi là “tốt” phù hợp với nhu cầu và sự phát triển của các quốc gia phải dựa trên 3 tiêu chí: Kiểm soát thu nhập (công việc tốt mang lại mức lương công bằng, sự an toàn tài chính lâu dài); Kiểm soát công việc (Công việc tốt cho phép người lao động có đủ quyền tự chủ để tận dụng tốt nhất khả năng của mình và tạo ra môi trường hóa nhập); Kiểm soát trong cuộc sống (Công việc tốt cho phép có đủ thời gian và không gian để kết hợp vừa thực hiện công việc, vừa thực hiện trách nhiệm chăm sóc cuộc sống riêng tư).

(2) Viktor Makovii, Svitlana Voloshyna, Yaroslav Kushnir, Iryna Mykhailova, Serhii Tsarenko. (2021). *Contracts for the Provision of Services and Labor: A Comparative Analysis Under the Ukrainian Legislation*, *European Journal of Sustainable Development* (2021), 10, 1, 466-478 ISSN: 2239-5938, Doi: 10.14207/ejsd.2021v10n1p466. Bài viết phân tích các đảm bảo được quy định theo luật lao động và nhằm mục đích đảm bảo quyền con người được làm việc. Kết luận là khi ký kết hợp đồng dân sự, những đảm bảo này bị mất đi, điều này làm xấu đi đáng kể vị thế của người lao động. Về vấn đề này, bài viết phân tích các khuyến nghị của Tổ chức Lao động Quốc tế nhằm phân biệt giữa quan hệ pháp lý dân sự và lao động. Kết luận được đưa ra là cần phải xem xét các khuyến nghị này trong luật pháp quốc gia của tất cả các Quốc gia thành viên.

(3) TS. Hoàng Kim Khuyên. (2023). *Pháp luật về an sinh xã hội cho lao động khu vực kinh tế phi chính thức ở Việt Nam*. Nhà xuất bản Khoa học xã hội, Hà Nội. Cuốn sách đã đề cập đến lực lượng lao động trong khu vực kinh

tế phi chính thức và đặt ra nhu cầu về bảo đảm pháp luật về lao động (hợp đồng lao động), an sinh xã hội cho lao động khu vực kinh tế phi chính thức. Cụ thể, Nhà nước cần phải lưu ý rằng, sẽ không có một khuôn khổ pháp lý về lao động, an sinh xã hội chung, phù hợp với tất cả các phân khúc, các đối tượng, chủ thể trong khu vực kinh tế phi chính thức. Thay vì một khuôn khổ pháp lý tổng thể chung thì cần thiết đặt ra mục tiêu “mở rộng các quyền, quyền thụ hưởng giống nhau” giữa lao động làm công ăn lương với lao động tự do trong nền kinh tế chính thức và lao động trong khu vực kinh tế phi chính thức trong các chính sách. Ngoài ra, để có sự công nhận hợp pháp đối với lao động khu vực kinh tế phi chính thức thì cần thiết phải nhận diện và đưa “việc làm phi chính thức” vào trong sự điều chỉnh của pháp luật về việc làm, lao động. Bên cạnh đó, điều chỉnh chính sách, pháp luật an sinh xã hội đối với lao động khu vực kinh tế phi chính thức phải là tăng cơ hội, khả năng tiếp cận việc làm, tham gia thị trường lao động. Dù là chính sách như thế nào thì việc làm khu vực kinh tế phi chính thức cũng cần phải bảo đảm các yếu tố của việc làm thỏa đáng. Việc làm thỏa đáng là tiêu chuẩn cơ bản để thúc đẩy các quốc gia xây dựng khung pháp lý để đảm bảo mọi người lao động đều có được việc làm thỏa đáng dù ở khu vực kinh tế chính thức hay kinh tế phi chính thức. Từ cách tiếp cận của việc làm thỏa đáng, việc làm khu vực kinh tế phi chính thức được tiếp cận theo 4 trụ cột gồm: việc làm, các quyền, đối thoại xã hội và bảo đảm xã hội.

Đánh giá chung: Nghiên cứu pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động là một lĩnh vực quan trọng trong hệ thống pháp luật lao động Việt Nam. Trong những năm qua, vấn đề này đã thu hút sự quan tâm của nhiều nhà nghiên cứu. Hiện nay, phần lớn các công trình nghiên cứu mang tính tổng hợp lý luận. Tuy nhiên, trong bối cảnh mới ở Việt Nam, còn thiếu vắng các công trình nghiên cứu so sánh quốc tế về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động; chưa có những đánh giá đầy đủ tác động của bối cảnh mới (nền kinh tế số, việc làm phi truyền thống...) trong mối quan hệ với hợp đồng lao động.

3. Mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp luật, đánh giá thực

trạng pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và đánh giá thực tiễn thực thi về giao kết hợp đồng, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát. Đề tài đề xuất những yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả thực thi tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát trong thời gian tới

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, nhiệm vụ nghiên cứu được đặt ra của đề án là:

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận về hợp đồng lao động; giao kết và thực hiện hợp đồng lao động: khái niệm, đặc điểm, vai trò.

- Nghiên cứu những vấn đề lý luận pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động: khái niệm; đặc điểm; nguyên tắc điều chỉnh; nội dung điều chỉnh pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động; các yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động.

- Nghiên cứu kinh nghiệm điều chỉnh pháp luật của các nước về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động. Trên cơ sở nghiên cứu kinh nghiệm điều chỉnh pháp luật của các quốc gia, chỉ ra bài học cho quá trình xây dựng và thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam trong thời gian tới.

- Đánh giá thực trạng quy định của pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam; đánh giá thực tiễn thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

- Đề xuất những yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả thực thi tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát trong thời gian tới.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

Đề tài có đối tượng nghiên cứu là những quan điểm của Đảng, văn bản quy phạm pháp luật quốc tế, Việt Nam về hợp đồng lao động nói chung và giao kết, thực hiện hợp đồng lao động nói riêng. Bên cạnh đó, đề tài nghiên cứu đến

các báo cáo số liệu về tình hình thực thi hoạt động giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Về phạm vi nội dung: Phạm vi nghiên cứu của đề tài tập trung vào nhóm nội dung về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đối với lực lượng lao động khu vực kinh tế chính thức và khu vực kinh tế phi chính thức. Đề tài tập trung nghiên cứu về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động; về chủ thể giao kết và thực hiện hợp đồng lao động; về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết; về quá trình thực hiện hợp đồng lao động; xử lý vi phạm về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động. Đề tài không nghiên cứu đến vấn đề về tranh chấp, khiếu nại, tố cáo liên quan đến vấn đề về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.

Về phạm vi không gian, học viên tập trung nghiên cứu về giao kết và thực tiễn thực hiện hợp đồng lao động qua thực tiễn thực hiện tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

Về phạm vi thời gian, đề án tập trung vào các nội dung, thông tin về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động trong khoảng thời gian từ khi Bộ luật Lao động năm 2019 có hiệu lực đến nay.

5. Phương pháp nghiên cứu

Để đạt được mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, đề án sử dụng phương pháp luận duy vật biện chứng và duy vật lịch sử của triết học Mác-Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh, quan điểm của Đảng và pháp luật của Nhà nước ta về hợp đồng lao động nói chung và giao kết, thực hiện hợp đồng lao động nói riêng nhằm đảm bảo tính tính khoa học và tính thực tiễn của đề tài.

Đề án sử dụng, kết hợp các phương pháp nghiên cứu như: Phân tích, tổng hợp, luật học so sánh, thống kê, lịch sử, phương pháp tình huống. Cụ thể là:

- Phương pháp phân tích, tổng hợp được sử dụng tại tất cả các chương của luận văn. Mục đích để nêu và phân tích cơ sở lý thuyết của vấn đề nghiên cứu, từ đó khái quát hóa thành những luận điểm, quan điểm làm cơ sở cho việc nghiên cứu các nội dung khác trong đề án.

- Phương pháp phân tích, thống kê, so sánh luật học được áp dụng nhằm làm rõ những nội dung của Chương 2. Đây là chương đánh giá thực trạng pháp

luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động, qua đó nhận diện những ưu điểm, hạn chế và đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật, giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát ở Chương 3.

- Phương pháp lịch sử được sử dụng ở Chương 1. Mục đích để xem xét quá trình hình thành và phát triển của pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động theo từng thời kỳ lịch sử. Phân tích nguyên nhân, bối cảnh kinh tế - xã hội ảnh hưởng đến sự thay đổi của pháp luật lao động.

- Phương pháp nghiên cứu trường hợp (case study). Được sử dụng tại Chương 2, nghiên cứu chi tiết một hoặc một số vụ việc cụ thể về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Việt Nam và Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án

6.1. Ý nghĩa khoa học

Đề án là công trình nghiên cứu cơ bản, tương đối có hệ thống về cơ sở lý luận, thực tiễn thực hiện pháp luật về giao kết và thực tiễn thực hiện hợp đồng lao động. Qua đó, kết quả nghiên cứu của luận văn góp phần hoàn thiện lý luận pháp luật về hợp đồng lao động nói chung và pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động nói riêng ở Việt Nam.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Kết quả nghiên cứu của đề án góp phần giúp quá trình xây dựng và hoàn thiện quy định pháp luật về giao kết hợp đồng, thực hiện hợp đồng lao động được toàn diện, đầy đủ, minh bạch; Nghiên cứu thực tiễn giúp cơ quan nhà nước nhận diện những điểm chưa phù hợp trong luật pháp hiện hành để sửa đổi, bổ sung cho phù hợp với thực tế; giúp hạn chế tình trạng doanh nghiệp không ký kết hợp đồng lao động, ép buộc người lao động làm việc trong điều kiện không đảm bảo.

7. Kết cấu của đề án

Ngoài phần mở đầu, kết luận và danh mục tài liệu tham khảo, nội dung của đề án được kết cấu thành 3 chương:

Chương 1: Lý luận về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động.

Chương 2: Thực trạng pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động và thực tiễn thực thi tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát.

Chương 1:

LÝ LUẬN VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Lý luận về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm, đặc điểm về giao kết hợp đồng lao động

1.1.1.1. Khái niệm giao kết hợp đồng lao động

Dưới góc độ nghiên cứu, hợp đồng lao động (HĐLĐ) trở thành đối tượng nghiên cứu của nhiều công trình khoa học từ luận văn, luận án, giáo trình, bài tạp chí. Trong đó, các công trình đều cho rằng, HĐLĐ là văn bản có giá trị ràng buộc các bên, là căn cứ xác lập quyền, nghĩa vụ giữa các bên, là cơ sở bảo vệ quyền lợi của các chủ thể trước pháp luật [27]. Bên cạnh đó, HĐLĐ còn là công cụ quan trọng để Nhà nước thực hiện chức năng quản lý và định hướng phát triển thị trường lao động. Thông qua các quy định bắt buộc về nội dung hợp đồng, pháp luật đảm bảo quyền lợi tối thiểu cho người lao động, đồng thời tạo hành lang pháp lý an toàn cho hoạt động sản xuất kinh doanh của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Không những vậy, việc xây dựng và thực hiện hợp đồng lao động một cách nghiêm túc còn góp phần xây dựng môi trường làm việc chuyên nghiệp, ổn định, tăng cường sự gắn bó và hiệu quả lao động trong doanh nghiệp. Dưới góc độ pháp lý, HĐLĐ được ghi nhận trong hệ thống pháp luật của quốc gia, trong đó có Việt Nam. Đây như là một chế định pháp lý độc lập, có vai trò điều chỉnh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động. Tại Việt Nam, hợp đồng lao động là một trong những nội dung trọng tâm của pháp luật lao động, được quy định chi tiết trong Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành. Theo quy định tại Điều 13 Bộ luật Lao động 2019, hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả công, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động. Việc pháp luật quy định rõ ràng

về hợp đồng lao động không chỉ giúp bảo đảm tính minh bạch trong quan hệ lao động, mà còn là công cụ pháp lý để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các bên. Thông qua các quy định bắt buộc về nội dung, hình thức, trình tự giao kết và chấm dứt hợp đồng, Nhà nước thực hiện chức năng định hướng và kiểm soát quan hệ lao động phù hợp với yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa.

Về bản chất, hợp đồng lao động không tự hình thành mà là kết quả pháp lý của quá trình giao kết giữa người lao động (NLĐ) và NSDLĐ - tức là nó chỉ hình thành sau khi các bên tiến hành quá trình thỏa thuận, đàm phán và thống nhất ý chí. Chỉ khi các bên đạt được sự đồng thuận về những điều kiện cơ bản như công việc phải làm, mức lương, thời gian làm việc, quyền và nghĩa vụ... thì HĐLĐ mới chính thức được xác lập và có hiệu lực. Bên cạnh đó, quá trình giao kết này chịu sự điều chỉnh chặt chẽ của pháp luật, nhằm đảm bảo sự tự nguyện, bình đẳng, không bị cưỡng ép hay lừa dối. Trong nền kinh tế thị trường, việc thỏa thuận giao kết hợp đồng lao động (GK HĐLĐ) thể hiện sự chủ động của các bên trong việc thiết lập quan hệ lao động (QHLĐ), đồng thời tạo ra khuôn khổ pháp lý ràng buộc, bảo vệ quyền lợi của các bên.

Về mặt nghiên cứu, theo tác giả Hà Tuấn Anh [21], GK HĐLĐ là việc NLĐ và NSDLĐ thực hiện thỏa thuận, đàm phán và thể hiện các nội dung về thực hiện công việc, trả công, các điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên và các nội dung khác khi tham gia QHLĐ để xác lập nội dung đã thống nhất bằng các hình thức theo quy định của pháp luật. Như vậy, từ quan điểm trên của tác giả thì GK HĐLĐ không chỉ đơn thuần là một thủ tục hành chính hay hình thức pháp lý, mà còn là một giai đoạn thiết yếu, mang tính chất quyết định trong việc xác lập và bảo đảm tính hợp pháp của toàn bộ quá trình mà các chủ thể tham gia vào quan hệ lao động. Do đó, trong phạm vi nghiên cứu, luận văn đồng tình với quan điểm của tác giả về định nghĩa GK HĐLĐ, theo đó, GK

HĐLĐ là một hành vi pháp lý làm phát sinh quan hệ lao động giữa người lao động và người sử dụng lao động về thực hiện công việc, trả công, các điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên và các nội dung khác khi tham gia QHLĐ để xác lập nội dung đã thống nhất bằng các hình thức theo quy định của pháp luật.

1.1.1.2. Đặc điểm về giao kết hợp đồng lao động

Thứ nhất, giao kết hợp đồng lao động là hành vi song phương đòi hỏi phải có sự thống nhất ý chí của các bên. Theo đó, việc GK HĐLĐ đòi hỏi sự biểu hiện về ý chí của cả hai bên. Hành vi này phải đáp ứng đầy đủ các điều kiện về năng lực pháp luật, năng lực hành vi, tính tự nguyện, nội dung không trái pháp luật và hình thức hợp lệ thì mới dẫn đến sự hình thành một HĐLĐ có hiệu lực. Hành vi này phản ánh sự gặp gỡ và thống nhất ý chí giữa hai chủ thể có đầy đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi lao động. Khi giao kết được thực hiện đúng quy định pháp luật, nó sẽ làm phát sinh QHLĐ với đầy đủ quyền và nghĩa vụ pháp lý tương ứng. Khác với các loại hợp đồng dân sự thuần túy, GK HĐLĐ mang tính đặc thù của pháp luật lao động, trong đó có sự can thiệp của Nhà nước để bảo vệ bên yếu thế hơn – đó là người lao động [28]. Vì vậy, quá trình giao kết không chỉ đơn thuần là sự tự do thỏa thuận mà còn bị ràng buộc bởi các giới hạn pháp lý, như mức lương tối thiểu, điều kiện làm việc an toàn, giới hạn thời gian làm việc, nghỉ ngơi...

Thứ hai, giao kết hợp đồng là căn cứ làm phát sinh quan hệ lao động. Theo đó, GK HĐLĐ chính là hành vi pháp lý đầu tiên và cơ bản tạo ra quan hệ lao động hợp pháp giữa NLD và NSDLĐ. Mối quan hệ này sẽ có hiệu lực và được bảo vệ khi HĐLĐ đã được giao kết theo đúng quy định pháp luật. Cụ thể, quá trình GK HĐLĐ phải trải qua các bước nhất định theo quy định của pháp luật lao động. Mỗi bước này đều có ảnh hưởng trực tiếp đến việc hình thành quan hệ lao động. Người lao động và người sử dụng lao động sẽ đàm phán các

điều khoản của HĐLĐ (như công việc, tiền lương, thời gian làm việc, bảo hiểm, quyền lợi khác). Mỗi bên có quyền yêu cầu bổ sung, chỉnh sửa các điều khoản trong hợp đồng cho đến khi đạt được sự thống nhất. Chỉ khi hai bên đồng ý về các điều khoản thì HĐLĐ mới có giá trị pháp lý. Nếu không có sự thống nhất, không thể thực hiện HĐLĐ và sẽ không có quan hệ lao động. Hay nói cách khác, nếu HĐLĐ không được ký kết hoặc giao kết không hợp lệ, sẽ không có quan hệ lao động chính thức và NLĐ không thể yêu cầu bảo vệ quyền lợi hợp pháp, kể cả quyền lợi về tiền lương, bảo hiểm xã hội hay bảo vệ sức khỏe...

Thứ ba, giao kết hợp đồng lao động là hành vi được điều chỉnh bởi pháp luật lao động. Về nguyên tắc, một trong những mục tiêu quan trọng của pháp luật lao động là bảo vệ quyền lợi trước hết của NLĐ và NSDLĐ. Bởi, pháp luật quy định các điều kiện tối thiểu mà HĐLĐ phải có, nhằm đảm bảo NLĐ không bị lợi dụng, bóc lột. Bên cạnh đó, vì GK HĐLĐ là một hành vi pháp lý song phương của các chủ thể và điều này có nghĩa là quá trình GK HĐLĐ, các bên phải tuân thủ các quy định, nguyên tắc và chuẩn mực pháp lý được quy định trong hệ thống pháp luật lao động của mỗi quốc gia [10]. Những quy định này nhằm đảm bảo các mối quan hệ lao động được thực hiện một cách công bằng và hợp pháp, trong đó, cả NLĐ và NSDLĐ đều có quyền hiểu rõ các quyền lợi và nghĩa vụ của mình trong hợp đồng lao động. Các điều khoản của hợp đồng lao động phải không mập mờ hoặc trái với quy định pháp luật.

1.1.2. Khái niệm, đặc điểm về thực hiện hợp đồng lao động

1.1.2.1. Khái niệm thực hiện hợp đồng lao động

Hiện nay, thực hiện hợp đồng lao động (TH HĐLĐ) đặt dưới lăng kính khác nhau sẽ có cách hiểu khác nhau nhưng có cùng bản chất. Cụ thể, *dưới góc độ nghiên cứu*, TH HĐLĐ không chỉ đơn giản là việc mỗi bên hoàn thành nghĩa vụ của mình, mà còn là việc duy trì một QHLD ổn định, hợp pháp, đảm bảo quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. *Dưới góc độ hành vi*, TH HĐLĐ có thể hiểu

là một quá trình liên tục mà trong đó NLD và NSDLĐ thực hiện các nghĩa vụ đã cam kết trong hợp đồng lao động, qua đó tạo ra mối quan hệ lao động chính thức, hợp pháp và ổn định giữa hai bên. *Dưới góc độ pháp lý*, TH HĐLĐ là việc NLD và NSDLĐ thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được cam kết trong hợp đồng lao động, nhằm duy trì và thực hiện mối quan hệ lao động hợp pháp và ổn định. Như vậy, từ những lăng kính trên cho thấy, việc thực hiện đúng và đầy đủ các cam kết trong HĐLĐ giúp thiết lập lòng tin và sự gắn kết lâu dài giữa NLD và NSDLĐ, từ đó tạo nên một môi trường làm việc ổn định, giảm thiểu xung đột và nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh. Thực tế cho thấy, ở những doanh nghiệp có hệ thống TH HĐLĐ rõ ràng, minh bạch và được tuân thủ nghiêm túc, tỷ lệ thay đổi lao động và tranh chấp lao động thường thấp hơn. Bên cạnh đó, việc các bên thực hiện đúng nghĩa vụ đã cam kết không những đảm bảo tính hợp pháp của quan hệ lao động mà còn phản ánh văn hóa pháp lý và tinh thần thượng tôn pháp luật trong lĩnh vực lao động. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu, đòi hỏi chuẩn mực lao động ngày càng tiệm cận với các tiêu chuẩn quốc tế. Từ những lập luận trên, trong phạm vi nghiên cứu *TH HĐLĐ được hiểu là quá trình thực hiện các quyền và nghĩa vụ mà người lao động NLD và người sử dụng lao động NSDLĐ đã thỏa thuận và cam kết trong hợp đồng lao động nhằm duy trì và thực thi mối quan hệ lao động trong suốt thời gian hợp đồng có hiệu lực*.

Từ định nghĩa trên, các yếu tố hình thành hành vi TH HĐLĐ bao gồm: *Công việc và nghĩa vụ của người lao động*: Người lao động phải thực hiện công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ, hoàn thành nhiệm vụ đúng chất lượng và tiến độ. Đây là hành vi cốt lõi trong quá trình thực hiện HĐLĐ; *Trả lương và quyền lợi của người sử dụng lao động*: Người sử dụng lao động có nghĩa vụ trả lương cho người lao động đúng thời gian, đảm bảo đầy đủ các quyền lợi bảo hiểm và

các chế độ phúc lợi. Đây là nghĩa vụ quan trọng mà người sử dụng lao động phải thực hiện trong hợp đồng lao động; *Cung cấp điều kiện làm việc*: Người sử dụng lao động phải tạo ra một môi trường làm việc an toàn và đáp ứng các tiêu chuẩn sức khỏe, an toàn lao động theo quy định pháp luật; *Thực hiện quyền lợi của các bên*: Các bên trong hợp đồng có quyền yêu cầu và đảm bảo thực hiện quyền lợi của mình. Người lao động có quyền được bảo vệ sức khỏe, được nghỉ phép, bảo hiểm. Người sử dụng lao động có quyền yêu cầu người lao động thực hiện công việc đúng yêu cầu.

1.1.2.2. Đặc điểm thực hiện hợp đồng lao động

Thứ nhất, là hành vi song phương của người lao động và người sử dụng lao động. Tương tự như GK HĐLĐ, thực hiện HĐLĐ là hành vi có tính đơn phương của NLĐ và NSDLĐ. Theo đó, NLĐ và NSDLĐ đều có các quyền, nghĩa vụ tương ứng và có ảnh hưởng qua lại lẫn nhau trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Mối quan hệ này không chỉ dựa trên sự thỏa thuận ban đầu mà còn thể hiện qua cách thức các bên thực hiện nghĩa vụ và quyền lợi của mình trong suốt thời gian HĐLĐ có hiệu lực. Đây không phải là mối quan hệ một chiều mà là một sự tương tác qua lại, trong đó quyền lợi và nghĩa vụ của mỗi bên đều có tác động trực tiếp đến bên còn lại: Nếu NLĐ không thực hiện công việc đúng yêu cầu, sẽ ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả công việc của NSDLĐ và chất lượng sản phẩm hoặc dịch vụ mà NSDLĐ cung cấp. Điều này có thể dẫn đến giảm lợi nhuận, hoặc giảm uy tín của NSDLĐ. Nếu NLĐ thực hiện công việc tốt, sẽ giúp NSDLĐ đạt được mục tiêu sản xuất, tăng trưởng và nâng cao hiệu quả công việc, đồng thời thúc đẩy mối quan hệ lao động bền vững. Ngược lại, nếu NSDLĐ không thực hiện nghĩa vụ trả lương hoặc không bảo đảm các quyền lợi hợp pháp, NLĐ sẽ bị thiệt thòi về tài chính, sức khỏe và quyền lợi xã hội, điều này sẽ dẫn đến mất động lực làm việc, mâu thuẫn lao động, hoặc thậm chí phát sinh tranh chấp lao động. Nếu NSDLĐ không cung

cấp môi trường làm việc an toàn, NLĐ sẽ chịu nguy cơ tai nạn lao động hoặc các vấn đề sức khỏe, dẫn đến sự giảm sút hiệu quả làm việc và ảnh hưởng đến sự gắn kết giữa NLĐ và NSDLĐ.

Thứ hai, có tính thực tế và cụ thể. Theo đó, hành vi TH HĐLĐ có tính chất thực tế và cụ thể, thể hiện qua việc hoàn thành công việc mà NLĐ đã cam kết. Công việc này phải thực hiện đúng thời gian, chất lượng và tiêu chuẩn đã được thỏa thuận trong HĐLĐ. Điều này làm cho hành vi TH HĐLĐ không chỉ là lý thuyết mà là hành động thực tế mà NLĐ phải thực hiện hàng ngày tại nơi làm việc. Khi người lao động thực hiện tốt các nghĩa vụ của mình trong HĐLĐ, họ không chỉ góp phần vào sự thành công của công việc mà còn giúp xây dựng mối quan hệ lao động bền vững. Ngược lại, việc không thực hiện đầy đủ nghĩa vụ sẽ dẫn đến mâu thuẫn lao động, tranh chấp và có thể ảnh hưởng đến môi trường làm việc và hiệu quả sản xuất. Bên cạnh đó, điều này cũng đòi hỏi sự kiểm soát chặt chẽ từ cả hai bên để đảm bảo các yêu cầu, những thỏa thuận của các bên trong HĐLĐ được thực hiện đúng đắn. Theo đó, NSDLĐ có trách nhiệm giám sát quá trình làm việc của NLĐ để đảm bảo rằng công việc được hoàn thành đúng chất lượng, đúng thời gian và theo các tiêu chuẩn đã thỏa thuận trong HĐLĐ. Việc kiểm soát này giúp đảm bảo hiệu quả sản xuất, kinh doanh, đồng thời giúp phát hiện kịp thời những sai sót để có biện pháp điều chỉnh. Người lao động cần chủ động trong việc thực hiện công việc, đảm bảo rằng mình thực hiện đúng những thỏa thuận đã ký trong hợp đồng lao động. Điều này bao gồm việc hoàn thành các nhiệm vụ đúng hạn, báo cáo tiến độ công việc, và nếu có bất kỳ vấn đề nào phát sinh, NLĐ cần thông báo kịp thời cho NSDLĐ để có thể xử lý một cách hợp lý. Khi có sự vi phạm các điều khoản trong HĐLĐ hoặc có xung đột trong việc thực hiện hợp đồng, cả NLĐ và NSDLĐ cần có cơ chế giải quyết tranh chấp nhanh chóng và công bằng [35].

Việc này có thể thực hiện qua hòa giải nội bộ, trọng tài lao động hoặc thông qua các cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

1.1.3. Vai trò của giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

Thứ nhất, là cơ sở pháp lý cho quan hệ lao động và bảo đảm sự ổn định, tiến bộ trong quan hệ lao động và thị trường lao động. Hiện nay, vì HĐLĐ có các điều khoản cụ thể và ràng buộc pháp lý trở thành một công cụ pháp lý mạnh mẽ, bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Do đó, thông qua HĐLĐ, các quyền và nghĩa vụ của các bên được cụ thể hóa, minh bạch và hợp pháp hóa, trở thành căn cứ để giải quyết các tranh chấp lao động khi phát sinh. Các điều khoản về tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội, trách nhiệm vật chất... đều có giá trị pháp lý rõ ràng và được luật định bảo vệ. Đây chính là sự khác biệt cơ bản giữa HĐLĐ với các thỏa thuận dân sự thông thường. Đặc biệt, trong bối cảnh nền kinh tế thị trường định hướng XHCN, HĐLĐ còn đóng vai trò quan trọng trong việc cân bằng quyền lực giữa NLĐ và NSDLĐ [32]. Trong khi NSDLĐ thường có ưu thế về kinh tế và vị trí tổ chức, thì HĐLĐ dưới sự bảo vệ của pháp luật trở thành công cụ giúp NLĐ không bị bóc lột, bị đối xử bất công hoặc đơn phương chấm dứt hợp đồng trái pháp luật. Ngược lại, HĐLĐ cũng trao cho NSDLĐ cơ sở hợp pháp để quản lý lao động, xử lý vi phạm và duy trì kỷ luật lao động trong doanh nghiệp. Trong thị trường lao động, quan hệ lao động là một trong những thành tố quan trọng. Bởi thị trường lao động là nơi diễn ra quá trình cung - cầu lao động, trong đó NLĐ cung cấp sức lao động và NSDLĐ là bên có nhu cầu sử dụng. Giao kết HĐLĐ là kết quả trực tiếp của quá trình cung cầu này, thể hiện sự "gặp nhau" giữa nhu cầu về việc làm và nhu cầu sử dụng lao động. Thị trường càng năng động, số lượng HĐLĐ được giao kết càng nhiều và đa dạng. Ngoài ra, khi các HĐLĐ được thực hiện đầy đủ, người lao động yên tâm làm việc, năng suất cao, giảm tỷ lệ nghỉ việc và biến động lao động. Ngược lại, nếu vi phạm HĐLĐ (như

nợ lương, sa thải trái pháp luật...) sẽ gây mất ổn định thị trường lao động, dẫn đến đình công, khiếu kiện, ảnh hưởng đến môi trường đầu tư và hình ảnh quốc gia.

Thứ hai, đóng vai trò bảo vệ quyền lợi của người lao động và đảm bảo nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

Giao kết và thực hiện HĐLĐ là nền tảng pháp lý quan trọng để xác lập mối quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ, trong đó HĐLĐ đóng vai trò bảo vệ quyền lợi chính đáng của NLĐ, đồng thời ràng buộc trách nhiệm và nghĩa vụ pháp lý của NSDLĐ. Về bản chất, NLĐ là bên yếu thế trong quan hệ lao động, do thiếu thông tin, kỹ năng pháp lý hoặc khả năng đàm phán. Vì vậy, HĐLĐ với những điều khoản cụ thể về tiền lương, thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, điều kiện lao động... là cơ sở pháp lý quan trọng giúp NLĐ được bảo vệ khỏi các hành vi xâm phạm quyền lợi như bóc lột, sa thải trái pháp luật hoặc trả lương không đúng quy định. Ngược lại, việc giao kết và thực hiện HĐLĐ cũng giúp NSDLĐ có cơ sở pháp lý rõ ràng để tổ chức, quản lý lao động, thực hiện các chế độ thưởng, phạt, kỷ luật lao động khi cần thiết, đồng thời tránh được các rủi ro pháp lý trong quá trình sử dụng lao động. Hợp đồng lao động tạo ra một khuôn khổ ràng buộc nghĩa vụ, buộc NSDLĐ phải thực hiện đúng các cam kết đã thỏa thuận, đặc biệt trong việc đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, thanh toán đầy đủ tiền lương và thực hiện các chế độ phúc lợi khác.

1.2. Lý luận pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1.2.1. Khái niệm, vai trò pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1.2.1.1. Khái niệm

Theo tác giả Hà Tuấn Anh, pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ là hệ thống các quy tắc xử sự chung do nhà nước đặt ra hoặc thừa nhận, bảo đảm thực hiện nhằm điều chỉnh quan hệ giữa NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thực

hiện việc thỏa thuận, đàm phán và cam kết thực hiện các nội dung về thực hiện công việc, trả công, các điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên về các nội dung khác khi tham gia QHLD [21]. Dưới góc độ nghiên cứu, quan điểm của tác giả Hà Tuấn Anh về khái niệm pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ có giá trị nhất định. Quan điểm của tác giả nhấn mạnh rằng pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ không những chỉ ra các quy tắc chung mà còn điều chỉnh quá trình thỏa thuận, đàm phán và cam kết thực hiện giữa các bên. Rõ ràng, trong giai đoạn đàm phán, thỏa thuận, pháp luật quy định những điều khoản bắt buộc phải có trong hợp đồng lao động (như tên công việc, mức lương, thời giờ làm việc...). Đồng thời cũng mở ra không gian thương lượng linh hoạt, miễn là không trái luật (ví dụ: phúc lợi thêm, hỗ trợ đào tạo.... Nhờ đó, hai bên có thể tự do thương lượng, nhưng vẫn trong khuôn khổ hợp pháp – tránh được ép buộc, bất bình đẳng. Bên cạnh đó, Nhà nước thông pháp luật lao động quy định các tiêu chuẩn mức tối thiểu mà các bên phải tuân thủ như mức lương tối thiểu, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, các chế độ bảo hiểm... Đây là những tiêu chuẩn bắt buộc mà hợp đồng lao động phải ghi nhận. Bên cạnh đó, một trong những mục tiêu quan trọng của pháp luật về giao kết HĐLĐ là bảo vệ quyền lợi của cả NLD và NSDLĐ. Trong đó, NLD được bảo vệ thông tin quy định về lương tối thiểu, thời gian làm việc, quyền lợi về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... NSDLĐ cũng được bảo vệ thông tin quy định về quyền điều hành công việc, quyền xử lý vi phạm nội quy lao động, bảo vệ quyền lợi của mình trong công việc ký kết, thay đổi và chấm dứt hợp đồng lao động. Nhà nước tạo ra cơ chế giải quyết tranh chấp khi có vi phạm hợp đồng, đảm bảo rằng không có bên nào vi phạm quyền lợi bằng một cách pháp luật.

Tuy nhiên, để có khái niệm rõ ràng hơn, cụ thể hơn về cấu thành của pháp luật về giao kết, thực hiện HĐLĐ, cần phải có khái niệm minh định hơn. Do đó, theo quan điểm của luận văn, *Pháp luật về giao kết và thực hiện hợp*

đồng lao động là một bộ phận trong hệ thống pháp luật lao động, bao gồm tổng thể các quy phạm pháp luật điều chỉnh các quan hệ phát sinh trong quá trình thỏa thuận, ký kết và thực hiện hợp đồng lao động NLD và NSDLĐ. Các quy phạm này xác định nguyên tắc, điều kiện, hình thức, nội dung hợp pháp của hợp đồng lao động, cũng như quyền và nghĩa vụ của các bên trong suốt quá trình thực hiện hợp đồng nhằm hướng tới mục tiêu điều chỉnh, bảo vệ và phát triển quan hệ lao động. Trong khái niệm trên, cần phải khẳng định, pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ là một bộ phận trong hệ thống pháp luật lao động, mang bản chất của một cơ chế pháp lý đặc thù, vừa mang tính ràng buộc pháp lý, vừa mang tính bảo vệ quyền lợi, nhằm điều chỉnh mối quan hệ lao động mang tính chất tự nguyện giữa NLD và NSDLĐ. Cơ chế này đảm bảo rằng quá trình từ thỏa thuận, ký kết cho đến thực hiện hợp đồng được tiến hành trên cơ sở tự do ý chí, bình đẳng, trung thực và tôn trọng lẫn nhau, đồng thời được đặt dưới sự kiểm soát của pháp luật để tránh tình trạng lạm dụng, ép buộc hay vi phạm quyền và nghĩa vụ của một trong hai bên. Bản chất này cũng thể hiện rõ ở việc pháp luật không chỉ thiết lập các quy định về nội dung, hình thức và điều kiện hiệu lực của hợp đồng lao động, mà còn hướng đến mục tiêu duy trì sự ổn định, hài hòa và tiến bộ trong quan hệ lao động, qua đó góp phần phát triển thị trường lao động lành mạnh và bền vững.

1.2.1.2. Vai trò

Thứ nhất, pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ là một bộ phận trong hệ thống pháp luật lao động. Dưới góc độ lý luận, pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ không phải là một lĩnh vực pháp lý độc lập mà là một bộ phận cấu thành của hệ thống pháp luật lao động. Hệ thống pháp luật lao động bao gồm tổng thể các quy định pháp lý điều chỉnh mối quan hệ lao động giữa NLD và người sử dụng lao động NSDLĐ, nhằm bảo vệ quyền lợi, nghĩa vụ của các bên, duy trì sự ổn định và tiến bộ trong môi trường làm việc. Pháp luật về hợp đồng

lao động, cụ thể là quy định về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động, đóng vai trò quan trọng trong việc điều chỉnh các mối quan hệ lao động ngay từ khi bắt đầu có thỏa thuận và suốt quá trình thực hiện hợp đồng lao động [11]. Xét về mặt lịch sử, ở phạm vi toàn cầu, pháp luật lao động có lịch sử lâu đời gần như tương đương với lịch sử hình thành của hệ thống pháp luật lao động của các quốc gia châu Âu [19]. Vào thế kỷ 19, khi cuộc Cách mạng công nghiệp lần thứ hai diễn ra, các doanh nghiệp đã lợi dụng sự lỏng lẻo của Luật Lao động thời bấy giờ để hạ thấp điều kiện làm việc và tiền lương của công nhân, với mục đích nhằm gia tăng lợi nhuận. Để đối phó với tình hình này, các nhà cầm quyền cho rằng phải thay đổi Luật Lao động và mục tiêu cốt lõi chính là cân bằng được cán cân quyền lực giữa người lao động và người sử dụng lao động. Đến năm 1919, sau khi Chiến tranh thế giới lần thứ nhất kết thúc và Hiệp ước Versailles được ký kết, Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO) đã được thành lập như một phần của Hiệp ước. Trong suốt lịch sử của mình, ILO đóng một vai trò quan trọng trong việc hình thành các tiêu chuẩn lao động quốc tế, thúc đẩy công bằng xã hội và ủng hộ quyền lợi cũng như phúc lợi của người lao động trên toàn cầu. Như vậy pháp luật lao động quốc tế có ảnh hưởng và tác động lớn đối với hệ thống pháp luật lao động của quốc gia, điều này cũng tác động đến chế định về giao kết và thực hiện HĐLĐ trong pháp luật của mỗi quốc gia. Đây là căn cứ, cơ sở có vai trò điều chỉnh mối quan hệ lao động và đảm bảo sự ổn định, công bằng giữa NLĐ, NSDLĐ.

Thứ hai, pháp luật về giao kết, thực hiện HĐLĐ thiết lập các quy định về nội dung, hình thức và điều kiện khác của HĐLĐ. Mục đích là để đảm bảo rằng mọi HĐLĐ được ký kết đều hợp pháp, minh bạch và bảo vệ quyền lợi của cả NLĐ và NSDLĐ. Những quy định này không chỉ giúp các bên xác định rõ ràng các quyền và nghĩa vụ của mình mà còn giúp bảo vệ sự công bằng trong quan hệ lao động. Chẳng hạn, liên quan đến đối tượng của HĐLĐ là công việc

mà NLD phải làm. Đây là yếu tố quan trọng nhất trong HĐLĐ, theo đó, công việc mà NLD thực hiện phải được mô tả rõ ràng, chi tiết và có tính khả thi. Điều này giúp tránh xảy ra tranh chấp khi công việc thực tế không phù hợp với những gì đã thỏa thuận trong hợp đồng. Phạm vi công việc trong HĐLĐ cũng cần được xác định rõ để NLD biết được chính xác những nhiệm vụ và công việc được yêu cầu thực hiện, tránh trường hợp quá tải công việc hoặc yêu cầu làm công việc không thuộc phạm vi công việc đã thỏa thuận. Công việc có thể được phân loại theo chuyên môn (như kỹ sư, kế toán, công nhân sản xuất...), chức danh (quản lý, giám đốc, nhân viên), hoặc theo ngành nghề (như công nghệ thông tin, xây dựng, y tế...). Mỗi loại công việc đều có những yêu cầu về năng lực, trình độ chuyên môn và kỹ năng khác nhau... Như vậy, mô tả công việc trong HĐLĐ không chỉ là yêu cầu pháp lý mà còn mang lại nhiều lợi ích thiết thực cho cả NLD và NSDLĐ. Đối với NLD, nó giúp bảo vệ quyền lợi và tạo điều kiện làm việc rõ ràng. Đối với NSDLĐ, nó đảm bảo công việc được hoàn thành đúng yêu cầu và giúp giải quyết tranh chấp một cách hợp lý. Cả hai bên đều có thể hưởng lợi từ một bản HĐLĐ chi tiết và minh bạch, đảm bảo một QHLD bền vững và hiệu quả. Chính vì thế, đối với nhà nước, các quy định này giúp duy trì trật tự xã hội và thúc đẩy sự phát triển kinh tế. Thông qua những quy định này, pháp luật lao động đảm bảo sự công bằng, minh bạch và bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên trong quan hệ lao động, đóng góp vào sự phát triển bền vững của nền kinh tế và xã hội.

Thứ ba, mục tiêu của giao kết thực hiện HĐLĐ là duy trì sự ổn định, hài hòa và tiến bộ trong quan hệ lao động. Hiện nay, pháp luật về GK, TH HĐLĐ không chỉ giúp thiết lập các quyền lợi và nghĩa vụ rõ ràng của NLD và NSDLĐ mà còn là cơ sở giảm thiểu rủi ro pháp lý, tạo ra một môi trường làm việc an toàn. Khi quan hệ lao động ổn định và hài hòa, NLD sẽ cảm thấy yên tâm làm việc và cống hiến hết mình cho NSDLĐ. Điều này góp phần nâng cao năng suất

lao động, vì khi công việc diễn ra suôn sẻ, không bị gián đoạn bởi các tranh chấp hoặc mâu thuẫn, kết quả công việc sẽ tốt hơn. Việc xây dựng khung pháp lý về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động đúng đắn sẽ xây dựng lòng tin giữa NLĐ và NSDLĐ. Khi các bên tôn trọng HĐLĐ và thực hiện đầy đủ nghĩa vụ của mình, sự tin tưởng sẽ tăng lên, giúp duy trì một môi trường làm việc ổn định và bền vững. Điều này không chỉ có lợi cho các bên trong QHLD mà còn giúp tạo ra sự phát triển lâu dài cho doanh nghiệp và thị trường lao động.

1.2.2. Nguyên tắc điều chỉnh pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1.2.2.1. Nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác giữa các bên

Đây là một trong những nguyên tắc cơ bản trong pháp luật lao động nói chung và pháp luật về giao kết, thực hiện HĐLĐ nói riêng. Nguyên tắc này nhằm đảm bảo rằng QHLD được hình thành và thực hiện trong môi trường công bằng, tôn trọng quyền lợi và nghĩa vụ của các bên tham gia.

Tính tự nguyện: Tự nguyện được hiểu là được làm những gì bản thân mong muốn, không bị tác động, ép buộc bởi các yếu tố, tác động từ bên ngoài. Nói cách khác, sự tự nguyện chỉ tồn tại khi có sự tổng hòa của ý chí thực sự bên trong và sự biểu hiện bằng hành động ra bên ngoài của ý chí đó. Trong GK, TH HĐLĐ, sự tự nguyện là sự cụ thể hóa nguyên tắc bảo đảm sự tự chọn lựa nơi làm việc, việc làm của con người. Nghĩa là khi tham gia HĐLĐ, các chủ thể hoàn toàn được tự do về mặt ý chí, bất cứ hành vi lừa gạt, cưỡng ép đều có thể làm cho hợp đồng lập tức bị vô hiệu. Đây là nguyên tắc được quy định trong nhiều đạo luật về lao động của các quốc gia như Điều 15 Luật Lao động của Trung Quốc [22], Điều 58 Đạo luật tiêu chuẩn Lao động của Nhật Bản (sửa đổi, bổ sung năm 2018) [23]... Việc ghi nhận nguyên tắc này là xuất phát từ năng lực của chủ thể trong quan hệ hợp đồng, nguyên tắc tự nguyện khi giao kết, thực hiện HĐLĐ vừa mang tính tương đối, vừa mang tính tuyệt đối. Mỗi chủ

thể hoàn toàn được tự do, tự mình giao kết hợp đồng mà không phụ thuộc vào ý chí của người khác. Tuy nhiên, có ngoại lệ đối với các chủ thể nhất định (ví dụ như NLD chưa đủ 15 tuổi) khi thực hiện giao kết hợp đồng với một số công việc, cần phải có sự chấp thuận của cha mẹ hoặc người giám hộ hợp pháp. Trong trường hợp này, chủ thể còn bị chi phối bởi bên thứ ba. Quan hệ lao động chỉ được xác lập khi có sự thỏa thuận ý chí của bên thứ ba. Do đó, nguyên tắc này trong quan hệ hợp đồng lao động vừa mang tính tương đối, vừa mang tính tuyệt đối.

Tính bình đẳng: Nguyên tắc bình đẳng yêu cầu các bên trong quan hệ lao động phải đối xử công bằng và không phân biệt đối xử về giới tính, dân tộc, tôn giáo, hay các yếu tố cá nhân khác. Các quyền lợi, nghĩa vụ của các bên phải được thực hiện một cách công bằng, không thiên vị bên nào. Mặc dù nguyên tắc bình đẳng yêu cầu đối xử công bằng với mọi NLD, nhưng đối với lao động trẻ em và người chưa thành niên, người cao tuổi hay đối với những lao động làm công tác công đoàn... pháp luật có những quy định riêng để bảo vệ họ, chẳng hạn như hạn chế loại công việc họ có thể làm, thời gian làm việc, vấn đề về chấm dứt HĐLĐ... Chẳng hạn, Luật Lao động của Trung Quốc quy định rằng mọi người không được đối xử bất công vì lý do dân tộc, chủng tộc, giới tính hoặc tín ngưỡng tôn giáo... và phụ nữ phải được hưởng các quyền lao động giống như nam giới [22]. Ngoài ra, Luật thúc đẩy việc làm của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa [18] quy định rằng người lao động có quyền được hưởng việc làm bình đẳng và người lao động tìm kiếm việc làm sẽ không bị phân biệt đối xử vì lý do dân tộc, chủng tộc, giới tính, tín ngưỡng tôn giáo, khuyết tật hoặc người lao động đến từ vùng nông thôn. Luật Bảo vệ quyền và lợi ích của Phụ nữ của Cộng hòa Nhân dân Trung Hoa (“Luật Bảo vệ Phụ nữ”), được sửa đổi và có hiệu lực vào ngày 01/01/2023 đã dành 01 Chương (Chương 5) quy định về quyền và lợi ích liên quan đến lao động và an sinh xã hội cho phụ nữ [24].

Trong đó, quy định những việc mà chính quyền nhân dân các cấp, các ngành phải hoàn thiện các chính sách, biện pháp để bảo vệ, phòng ngừa, khắc phục tình trạng phân biệt đối xử về giới trong việc làm, hỗ trợ, giúp đỡ cần thiết cho phụ nữ khi gặp khó khăn về việc làm (Điều 42); bình đẳng về tiền lương khi làm công việc như nhau của nam và nữ (Điều 45); việc thăng chức, bổ nhiệm, đánh giá, phong tặng danh hiệu, chức danh chuyên môn không được phân biệt đối xử với phụ nữ (Điều 46); phụ nữ được bảo vệ đặc biệt trong thời kỳ kinh nguyệt, thời kỳ mang thai, thời kỳ sinh nở và thời kỳ cho con bú (Điều 47)...

Tính thiện chí. Nguyên tắc thiện chí yêu cầu cả NLĐ và NSDLĐ phải thực hiện các cam kết trong HĐLĐ với tinh thần hợp tác và thành thật. Các bên cần giữ đúng lời hứa, thực hiện nghĩa vụ của mình một cách đầy đủ và không gian dối. Đồng thời, đây là yếu tố quan trọng để bảo đảm mỗi QHLĐ được thực hiện một cách minh bạch, hợp tác và tôn trọng quyền lợi của các bên. Tuy nhiên, trong một số tình huống, pháp luật lao động vẫn có các ngoại lệ để điều chỉnh những trường hợp đặc biệt, bảo vệ quyền lợi của các bên, đặc biệt trong những tình huống khẩn cấp, vi phạm hợp đồng, hoặc khi có tranh chấp. Những ngoại lệ này giúp duy trì sự công bằng và bảo vệ các bên trong các tình huống thực tế khác nhau. Chẳng hạn, trong thời gian dịch bệnh COVID-19, nhiều doanh nghiệp tạm ngừng hoạt động và không thể tiếp tục công việc theo HĐLĐ cho NLĐ. Các bên có thể đồng ý tạm dừng HĐLĐ với lý do tình huống bất khả kháng, mà không bị coi là vi phạm nguyên tắc thiện chí.

Tính hợp tác: Nguyên tắc hợp tác nhấn mạnh rằng cả NLĐ và NSDLĐ phải phối hợp và hỗ trợ lẫn nhau để đạt được mục tiêu chung của công ty. Cả hai bên cần có sự thông cảm, chia sẻ và hỗ trợ trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động. Cộng tác và làm việc cùng nhau để hoàn thành các nhiệm vụ được giao, tạo ra môi trường làm việc hiệu quả. NLĐ cần chủ động tham gia vào các hoạt động của công ty, đóng góp ý tưởng sáng tạo và làm việc nhóm.

Và NSDLĐ cần cung cấp sự hỗ trợ cần thiết cho NLĐ, chẳng hạn như cung cấp các nguồn lực, đào tạo và phát triển nghề nghiệp. Sự hợp tác giữa các bên giúp đạt được mục tiêu chung, đó là phát triển doanh nghiệp và bảo vệ quyền lợi của NLĐ. Ngoại lệ của nguyên tắc hợp tác trong giao kết và thực hiện HĐLĐ chủ yếu xuất hiện trong các tình huống đặc biệt hoặc khi một bên không thể thực hiện nghĩa vụ của mình do lý do bất khả kháng, vi phạm hợp đồng, hoặc có tranh chấp. Tuy nhiên, những ngoại lệ này luôn cần phải tuân thủ quy trình pháp lý để đảm bảo sự công bằng và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên trong QHLD.

1.2.2.2. Nguyên tắc tuân thủ pháp luật

Nguyên tắc tuân thủ pháp luật trong GK, TH HĐLĐ có nghĩa là tất cả các hành động, thỏa thuận và nghĩa vụ của các bên trong QHLD phải tuân thủ các quy định pháp lý liên quan. Theo đó, mọi HĐLĐ phải được ký kết và thực hiện trên cơ sở các quy định pháp luật hiện hành. Điều này bao gồm việc đảm bảo HĐLĐ có các nội dung cơ bản như công việc, mức lương, chế độ đãi ngộ, thời giờ làm việc, thời gian nghỉ ngơi, bảo hiểm xã hội, và các quyền lợi khác. Sau khi ký kết hợp đồng, các bên phải thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ của mình theo hợp đồng và pháp luật lao động. Người sử dụng lao động phải thực hiện đầy đủ nghĩa vụ trả lương, đảm bảo điều kiện làm việc, bảo vệ sức khỏe, bảo hiểm xã hội cho NLĐ. Người lao động phải hoàn thành công việc đúng yêu cầu, tuân thủ nội quy, quy định của NSDLĐ. Như vậy, việc tuân thủ pháp luật giúp bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động. Pháp luật lao động không chỉ quy định các quyền của người lao động mà còn bảo vệ quyền lợi hợp pháp của người sử dụng lao động, tạo ra một môi trường làm việc công bằng và an toàn. Khi HĐLĐ được ký kết và thực hiện theo đúng pháp luật, mối quan hệ giữa các bên sẽ trở nên ổn định, tránh được các tranh chấp, từ đó giúp duy trì môi trường làm việc hài hòa, tiến bộ.

1.2.2.3. Nguyên tắc bảo vệ sự ổn định của pháp luật lao động

Nguyên tắc này đảm bảo rằng các quy định pháp luật về GK, TH HĐLĐ được áp dụng và thực thi một cách liên tục, không bị thay đổi thường xuyên hay tùy tiện. Sự ổn định này tạo điều kiện cho NLĐ và NSDLĐ xây dựng mối quan hệ lao động bền vững và dễ dự đoán. Đối với NLĐ, đảm bảo họ không bị thiệt thòi hoặc chịu tác động tiêu cực từ các thay đổi trong thị trường lao động, tình hình kinh tế hay quyết định của người sử dụng lao động. Đối với NSDLĐ, họ cũng được hưởng lợi từ sự ổn định trong pháp luật lao động. Điều này giúp họ dễ dàng quản lý nhân sự, xây dựng các chiến lược dài hạn về phát triển và cải tiến công việc, cũng như đảm bảo sự tuân thủ các quy định về tiền lương, bảo hiểm và các phúc lợi cho người lao động.

1.2.3. Nội dung điều chỉnh pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

1.2.3.1. Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Nội dung của pháp luật về GK, TH HĐLĐ phải bao gồm các quy định chi tiết về nguyên tắc GK, TH HĐLĐ. Những nguyên tắc này giúp điều chỉnh mối quan hệ NLĐ và NSDLĐ, đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ của các bên, đồng thời duy trì sự ổn định trong môi trường lao động. Bởi, GK, TH HĐLĐ là quá trình đầu tiên xác định mối quan hệ pháp lý giữa hai bên và quá trình đưa những thỏa thuận đi vào thực tế. Việc thiết lập những nguyên tắc cơ bản ngay từ đầu sẽ tạo ra nền tảng vững chắc cho quan hệ lao động, từ đó giúp tránh những mâu thuẫn, tranh chấp không đáng có trong quá trình làm việc. Những nguyên tắc này đóng vai trò hướng dẫn hành vi và mối quan hệ giữa các bên, giúp hai bên hiểu rõ quyền và nghĩa vụ của mình, từ đó tạo ra sự hợp tác bền vững và ổn định. Khi các nguyên tắc về GK, TH HĐLĐ được quy định rõ ràng, đặc biệt là nguyên tắc bình đẳng, tự nguyện, thiện chí, hợp tác người lao động sẽ cảm thấy mình được bảo vệ và công bằng hơn trong quan hệ lao động. Điều

này rất quan trọng để bảo vệ quyền lợi của người lao động, đặc biệt trong các mối quan hệ mà người lao động có thể gặp phải tình trạng yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Nguyên tắc tuân thủ pháp luật giúp ngăn ngừa các hành vi lạm dụng hoặc vi phạm quyền lợi của người lao động hoặc người sử dụng lao động, đồng thời đảm bảo môi trường làm việc công bằng và minh bạch. Ngoài ra, một trong những lợi ích lớn nhất của việc thiết lập các nguyên tắc về GK, TH HĐLĐ là giúp giảm thiểu rủi ro pháp lý cho cả hai bên. Khi các điều khoản hợp đồng được quy định rõ ràng, mọi tranh chấp hoặc mâu thuẫn có thể được giải quyết một cách hợp lý và nhanh chóng, tránh tình trạng kiện tụng hoặc khiếu nại kéo dài.

1.2.3.2. Về chủ thể giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Đây là nhóm quy định nhấn mạnh đến việc xác định rõ ai là những người có đủ năng lực pháp luật và năng lực hành vi để tham gia vào quan hệ lao động thông qua HĐLĐ, cũng như vai trò, quyền và nghĩa vụ của họ trong suốt quá trình giao kết và thực hiện HĐLĐ. Khi đã xác định được ai là chủ thể để từ đó đảm bảo rằng cả hai bên đều hiểu rõ vai trò của mình trong quan hệ lao động. Về nguyên tắc, pháp luật quy định rõ chủ thể hợp pháp của hợp đồng lao động, nghĩa là hợp đồng chỉ có giá trị pháp lý khi được ký kết giữa NLD và NSDLĐ có tư cách pháp lý hợp pháp. Điều này giúp ngăn ngừa các HĐLĐ giả mạo hoặc không hợp pháp, bảo vệ sự ổn định và pháp lý trong QHLD. Nếu không đúng chủ thể hợp pháp khi ký kết HĐLĐ, thì hợp đồng có thể bị xem là vô hiệu một phần hoặc toàn bộ, tùy vào mức độ sai phạm và quan điểm của từng quốc gia. Việc GK, TH HĐLĐ đúng thẩm quyền là một yêu cầu pháp lý quan trọng để đảm bảo tính hợp lệ của hợp đồng. Tuy nhiên, khi xảy ra sai sót về thẩm quyền, mỗi quốc gia có cách tiếp cận khác nhau trong việc xử lý. Pháp luật Việt Nam so với một số quốc gia như Đức, Anh hay Nhật Bản có sự khác biệt cơ bản về quan điểm pháp lý và mức độ bảo vệ người lao động. Tại Việt Nam, nếu HĐLĐ

được ký kết bởi người không có thẩm quyền hoặc không có ủy quyền hợp pháp thì có thể bị tuyên vô hiệu theo quy định tại Điều 49 Bộ luật Lao động năm 2019. Trường hợp này, quan hệ lao động không được công nhận một cách đầy đủ và có thể dẫn đến việc NLD mất đi một số quyền lợi vốn có. Đây là cách tiếp cận thiên về hình thức pháp lý và quy trình hành chính nghiêm ngặt. Trong khi đó, tại các quốc gia như Đức, khái niệm "ủy quyền bề ngoài" được công nhận, nghĩa là nếu NLD có lý do chính đáng để tin rằng người ký có thẩm quyền, thì HĐLĐ vẫn có thể được coi là hợp lệ. Điều này phản ánh nguyên tắc bảo vệ niềm tin chính đáng của NLD. Như vậy, sự ưu tiên thực tế thực hiện của HĐLĐ nếu NLD đã bắt đầu làm việc, được trả lương và không có dấu hiệu gian lận, thì QHLD sẽ được công nhận, bất kể lỗi kỹ thuật về người ký kết [2].

1.2.3.3. Về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết và thực hiện

Hiện nay, pháp luật quy định rõ ràng về hình thức và loại HĐLĐ không chỉ góp phần thiết lập trật tự pháp lý ổn định trong QHLD, mà còn đảm bảo tính linh hoạt cho các bên trong việc thỏa thuận, ký kết và thực hiện. Đồng thời, những quy định này cũng giúp hạn chế tình trạng “lách luật”, ký hợp đồng miệng hoặc hợp đồng thời vụ kéo dài gây thiệt thòi cho NLD - một thực trạng khá phổ biến trong thực tiễn. Về mặt pháp lý, các quốc gia hiện nay quy định khá giống nhau về hình thức và loại hợp đồng. Chẳng hạn như ở Trung Quốc, Luật Lao động của Trung Quốc quy định mỗi quan hệ lao động phải có hợp đồng bằng văn bản mới hợp pháp. Người sử dụng lao động phải ký hợp đồng lao động bằng văn bản với nhân viên toàn thời gian và hợp đồng phải bao gồm các điều khoản theo luật định, bao gồm nhưng không giới hạn ở tên và thông tin nhận dạng của hai bên, thời hạn hợp đồng, nội dung công việc, giờ làm việc, thù lao, bảo hiểm xã hội và bảo vệ nơi làm việc. Tuy nhiên, một nhân viên bán thời gian, làm việc không quá 24 giờ tích lũy mỗi tuần và trung bình bốn giờ mỗi ngày, phải tuân theo các yêu cầu khác nhau và có thể được tuyển dụng theo

hợp đồng miệng. Luật cho phép NSDLĐ gia hạn trong vòng một tháng bắt đầu từ ngày làm việc đầu tiên của NLĐ. Trong khoảng thời gian đó, NSDLĐ phải ký HĐLĐ bằng văn bản với NLĐ. Nếu không, NSDLĐ sẽ phải trả gấp đôi tiền lương cho NLĐ cho mỗi tháng làm việc sau thời gian gia hạn này mà không có HĐLĐ bằng văn bản và thời hạn đó không được quá 11 hoặc 12 tháng. Hình phạt trả gấp đôi tiền lương cũng áp dụng cho NSDLĐ nếu HĐLĐ có thời hạn cố định không được gia hạn sau khi hết hạn, nhưng NLĐ vẫn tiếp tục làm việc cho NSDLĐ. Nếu NSDLĐ không ký HĐLĐ bằng văn bản với NLĐ toàn thời gian trong hơn một năm, NSDLĐ và NLĐ sẽ được coi là đã ký HĐLĐ không thời hạn. Có ba loại hợp đồng lao động ở Trung Quốc: Hợp đồng lao động có thời hạn là hợp đồng lao động tiêu chuẩn ở Trung Quốc. Chúng thiết lập mối quan hệ giữa người sử dụng lao động và người lao động trong một khoảng thời gian cụ thể, cho dù là làm việc toàn thời gian hay bán thời gian; Hợp đồng lao động mở/không xác định thời hạn không có ngày chấm dứt cố định và chỉ có thể được ký kết thông qua thỏa thuận chung; Hợp đồng theo dự án dựa trên một dự án hoặc nhiệm vụ cụ thể chứ không phải dựa trên thời gian công ty sẽ tuyển dụng nhân viên. Hợp đồng hết hạn sau khi dự án được giao. Bất kể loại hợp đồng nào, hợp đồng đó phải đáp ứng đầy đủ các chế độ phúc lợi theo luật định và yêu cầu về nghỉ phép có lương, chẳng hạn như nghỉ thai sản, ngày lễ, thời gian nghỉ phép, bảo hiểm y tế, nghỉ ốm, bảo hiểm y tế, bồi thường cho người lao động và lương hưu [3].

1.2.3.4. Về thực hiện hợp đồng lao động

Về nguyên tắc, khi HĐLĐ đã được ký kết và chính thức có hiệu lực, việc thực hiện các nghĩa vụ đã thỏa thuận trong hợp đồng sẽ quyết định chất lượng của mối quan hệ lao động. Điều này được thể hiện thông qua việc các bên thực hiện nghĩa vụ trong HĐLĐ; về điều chỉnh một số nội dung của HĐLĐ; về bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong quá trình thực hiện HĐLĐ. Cụ thể: Khi hợp đồng

lao động được ký kết và có hiệu lực, các bên có trách nhiệm thực hiện nghĩa vụ của mình như đã thỏa thuận trong hợp đồng. Trong đó, NLD phải thực hiện công việc đã cam kết trong hợp đồng, làm việc đúng giờ, tuân thủ các quy định về an toàn lao động và bảo vệ sức khỏe, đồng thời đảm bảo chất lượng công việc. Người sử dụng lao động phải trả lương đúng hạn, bảo đảm các chế độ về bảo hiểm, phúc lợi, nghỉ phép cho người lao động. NSDLĐ cũng cần tạo môi trường làm việc an toàn và lành mạnh, đồng thời đảm bảo các điều kiện làm việc như đã cam kết trong hợp đồng. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp, trong suốt quá trình thực hiện HĐLĐ, các bên có thể cần điều chỉnh lại nội dung hợp đồng cho phù hợp với thay đổi trong điều kiện làm việc, kinh tế, pháp lý, hoặc nhu cầu của các bên. Cụ thể: (1) Điều chỉnh công việc: Người lao động có thể yêu cầu thay đổi công việc nếu công việc hiện tại ảnh hưởng đến sức khỏe của họ, hoặc NSDLĐ có thể điều chuyển công việc nếu có sự thay đổi về cơ cấu tổ chức. (2) Điều chỉnh lương, chế độ: NSDLĐ có thể phải điều chỉnh mức lương hoặc phúc lợi của người lao động để phù hợp với mức sống, yêu cầu công việc, hoặc sự thay đổi về kinh tế xã hội... Ngoài ra, pháp luật cũng bảo vệ quyền lợi của NLD trong suốt quá trình thực hiện HĐLĐ thông qua các quy định về bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, nghỉ phép, chế độ thai sản, ốm đau và các quyền lợi khác. Chẳng hạn, theo Điều 50, Điều 51 CỦA Luật bảo vệ quyền lợi của Phụ nữ của Trung Quốc [24], nhà nước thực hiện chế độ thai sản, xây dựng và hoàn thiện các chế độ bảo đảm khác liên quan đến thai sản như dịch vụ chăm sóc trẻ sơ sinh, trẻ nhỏ; đảm bảo cho lao động nữ được hưởng quyền nghỉ ngơi, nghỉ việc trong thời gian mang thai theo quy định... Như vậy, ngay sau khi HĐLĐ được giao kết, các quyền và nghĩa vụ của các bên không còn chỉ là lý thuyết trên giấy mà bắt đầu được thực thi. Nếu quá trình này diễn ra minh bạch, đúng cam kết, thì sẽ củng cố lòng tin giữa hai bên, từ đó duy trì mối quan hệ ổn định, lâu dài. Do đó có thể thấy, một trong những

nguyên nhân phổ biến dẫn đến mâu thuẫn, đình công, nghỉ việc hàng loạt là do việc thực hiện HĐLĐ không đúng cam kết hoặc NSDLĐ lạm quyền (ví dụ: chậm trả lương, thay đổi vị trí công việc không thỏa thuận...).

1.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến việc xây dựng và thực thi pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

1.2.4.1. Yếu tố chính trị, pháp lý

Hiện nay, việc xây dựng và thực thi pháp luật về GK, TH HĐLĐ chịu ảnh hưởng sâu sắc từ bối cảnh chính trị và hệ thống pháp lý của mỗi quốc gia. Các yếu tố này không chỉ chi phối định hướng lập pháp, mà còn tác động đến hiệu quả thực thi pháp luật trên thực tế.

Về yếu tố chính trị: Theo đó, chế độ chính trị và quan điểm của nhà nước về quan hệ lao động là cơ sở để xác lập mô hình điều chỉnh pháp luật đối với HĐLĐ. Trong các quốc gia có hệ thống chính trị theo định hướng thị trường tự do, pháp luật lao động thường nhấn mạnh vào quyền tự do thỏa thuận và tính linh hoạt trong QHLD, với vai trò điều tiết của Nhà nước được thu hẹp ở mức tối thiểu nhằm thúc đẩy cạnh tranh và hiệu quả kinh tế. Ngược lại, ở những quốc gia có định hướng chính trị nhấn mạnh vào phúc lợi xã hội hoặc bảo vệ giai cấp lao động, pháp luật về HĐLĐ có xu hướng can thiệp sâu hơn vào nội dung hợp đồng nhằm bảo vệ NLĐ và bảo đảm công bằng xã hội. Trong các nhà nước pháp quyền dân chủ, việc xây dựng pháp luật về lao động thường được tiến hành trên cơ sở tham vấn rộng rãi với các tổ chức đại diện cho người lao động và người sử dụng lao động, nhằm bảo đảm tính cân bằng lợi ích giữa các bên. Điều này giúp các quy định pháp luật phản ánh sát thực tiễn quan hệ lao động và có khả năng được thực thi hiệu quả.

Về yếu tố pháp lý: Theo đó, trình độ phát triển và tính đồng bộ của hệ thống pháp luật - ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng xây dựng và khả năng thực thi các quy định về HĐLĐ. Một hệ thống pháp luật thiếu đồng bộ, chồng

chéo hoặc không phù hợp với thực tiễn quan hệ lao động có thể dẫn đến tình trạng áp dụng không thống nhất, gây khó khăn cho cả NLĐ và NSDLĐ. Ngược lại, khi hệ thống pháp luật được xây dựng trên nền tảng khoa học, đảm bảo tính khả thi và tương thích với các điều ước quốc tế mà quốc gia là thành viên, thì việc giao kết và thực hiện HĐLĐ sẽ được thực hiện hiệu quả và minh bạch hơn.

1.2.4.2. Yếu tố kinh tế, xã hội

Pháp luật về GK, TH HĐLĐ không hình thành trong môi trường trù tượng mà luôn gắn bó mật thiết với bối cảnh kinh tế - xã hội cụ thể của mỗi quốc gia. Yếu tố kinh tế, xã hội đóng vai trò không chỉ trong việc định hình nội dung pháp luật mà còn quyết định mức độ hiệu quả của việc thực thi các quy định pháp luật trong thực tiễn.

Trước hết, trình độ phát triển kinh tế có ảnh hưởng sâu sắc đến cách thức nhà nước thiết kế khung pháp luật điều chỉnh quan hệ lao động. Trong các nền kinh tế phát triển với thị trường lao động ổn định và có tính tổ chức cao, pháp luật về GK, TH HĐLĐ thường chú trọng đến các quy định chi tiết về hình thức, điều kiện lao động, bảo hiểm xã hội và cơ chế bảo vệ người lao động. Trong khi đó, tại các quốc gia đang phát triển hoặc có nền kinh tế chuyển đổi, pháp luật lao động, dù vẫn đặt ra những nguyên tắc bảo vệ NLĐ, nhưng thường đối mặt với thách thức trong việc hài hòa giữa yêu cầu bảo vệ và nhu cầu linh hoạt của thị trường.

Thứ hai, cơ cấu và đặc điểm của thị trường lao động - như tỷ lệ lao động phi chính thức, mức độ di cư lao động, tỷ lệ thất nghiệp, và mức độ phát triển của các tổ chức đại diện - có tác động trực tiếp đến việc xây dựng và thực thi pháp luật. Ở những quốc gia có tỷ lệ lớn lao động phi chính thức, nhiều người lao động tham gia làm việc không có hợp đồng hoặc không được bảo vệ bởi luật pháp, khiến việc thực thi pháp luật về GK, TH HĐLĐ gặp nhiều khó khăn. Ngược lại, tại các quốc gia có hệ thống quản lý lao động chặt chẽ, mức độ tuân

thủ pháp luật thường cao hơn, nhờ vào sự giám sát hiệu quả của cả cơ quan nhà nước và các tổ chức xã hội.

Thứ ba, nhận thức xã hội và văn hóa pháp lý là những yếu tố gián tiếp nhưng mang tính nền tảng trong việc thúc đẩy hiệu lực pháp luật. Trong xã hội có trình độ dân trí cao và ý thức pháp luật mạnh, NLĐ và NSDLĐ có xu hướng chủ động tìm hiểu và tuân thủ quy định pháp luật khi GK, TH HĐLĐ. Ngược lại, trong những cộng đồng mà pháp luật chưa được xem là công cụ chính để điều chỉnh quan hệ xã hội, các cam kết lao động thường dựa trên tập quán hoặc mối quan hệ cá nhân, khiến vai trò của hợp đồng lao động bị suy giảm và làm hạn chế tính khả thi của các quy định pháp lý.

Thứ tư, các biến động kinh tế - xã hội như khủng hoảng tài chính, đại dịch, hoặc chuyển đổi cơ cấu ngành nghề cũng có tác động mạnh mẽ đến nhu cầu điều chỉnh pháp luật. Trong những hoàn cảnh đó, Nhà nước có thể phải điều chỉnh pháp luật theo hướng linh hoạt hơn, tạo điều kiện cho các bên thích nghi với biến đổi thị trường, đồng thời vẫn đảm bảo một mức độ bảo vệ tối thiểu cho người lao động.

1.2.4.3. Yếu tố hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, pháp luật lao động nói chung và pháp luật về GK, TH HĐLĐ nói riêng chịu sự tác động mạnh mẽ từ các chuẩn mực quốc tế, các hiệp định thương mại đa phương và xu hướng di chuyển lao động xuyên biên giới. Những yếu tố này không chỉ ảnh hưởng đến nội dung và kỹ thuật lập pháp mà còn đặt ra những yêu cầu mới đối với cơ chế thực thi pháp luật trong nước.

Trước hết, sự phát triển của các chuẩn mực pháp lý quốc tế, đặc biệt là các công ước của ILO, có vai trò định hướng cho việc xây dựng pháp luật trong nước về HĐLĐ. Các nguyên tắc cơ bản như tự do hiệp hội, bình đẳng trong việc làm, cấm lao động cưỡng bức và lao động trẻ em, cũng như quyền được

giao kết hợp đồng một cách tự do và công bằng, đang ngày càng được nội luật hóa trong hệ thống pháp luật của nhiều quốc gia. Việc phê chuẩn và thực hiện các công ước này không chỉ thể hiện cam kết chính trị - pháp lý của một quốc gia, mà còn trở thành điều kiện quan trọng trong đàm phán và thực hiện các hiệp định thương mại tự do (FTA) thế hệ mới.

Thứ hai, toàn cầu hóa kinh tế tạo ra môi trường cạnh tranh lao động khốc liệt, buộc các quốc gia phải thiết kế hệ thống pháp luật lao động theo hướng dung hòa giữa hai mục tiêu: bảo vệ quyền lợi NLD và tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh quốc tế. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến các quy định về GK, TH HĐLĐ, như việc thừa nhận các hình thức hợp đồng linh hoạt (hợp đồng thời vụ, bán thời gian, làm việc từ xa), đồng thời đặt ra thách thức trong việc kiểm soát lạm dụng các hình thức này nhằm né tránh nghĩa vụ với NLD.

Như vậy, hội nhập quốc tế và toàn cầu hóa không chỉ mang lại cơ hội tiếp cận các giá trị pháp lý tiên bộ mà còn đặt ra những yêu cầu cấp thiết về cải cách pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi trong lĩnh vực HĐLĐ. Việc tiếp thu có chọn lọc các chuẩn mực quốc tế, đồng thời điều chỉnh linh hoạt cho phù hợp với bối cảnh trong nước, là hướng đi tất yếu trong quá trình hoàn thiện pháp luật lao động hiện đại và hội nhập.

1.2.4.4. *Yếu tố khoa học, công nghệ*

Hiện nay, sự phát triển của công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin và trí tuệ nhân tạo, đã thúc đẩy hình thành các loại hình công việc mới như lao động từ xa, làm việc tự do qua các nền tảng số (freelance), công việc chia sẻ (gig economy) và HĐLĐ linh hoạt. Điều này đòi hỏi pháp luật của các quốc gia phải thay đổi để phù hợp với các loại hình lao động mới, điều chỉnh cách thức giao kết HĐLĐ và bảo vệ quyền lợi của NLD trong môi trường kỹ thuật số. Bên cạnh đó, sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ số đã dẫn đến việc giao kết

hợp đồng lao động qua mạng internet (hợp đồng điện tử), khiến các quy định về tính hợp pháp và bảo mật trở thành một vấn đề lớn. Các HĐLĐ ký qua các nền tảng trực tuyến có thể dễ dàng bị giả mạo hoặc thiếu tính xác thực nếu không có cơ chế bảo mật đầy đủ. Ngoài ra, các nền tảng kinh tế chia sẻ như Uber, Grab, hoặc các nền tảng làm việc tự do (freelance) ngày càng phát triển mạnh mẽ, nhưng người lao động trong các nền tảng này thường không được hưởng quyền lợi đầy đủ như người lao động chính thức. Các HĐLĐ trong nền kinh tế chia sẻ này có thể thiếu minh bạch và không đáp ứng các yêu cầu bảo vệ quyền lợi cơ bản của NLĐ. Đặc biệt, công nghệ thay đổi nhanh chóng cũng làm cho các môi QHLD trở nên mờ nhạt hơn. Ví dụ, trong các công ty công nghệ, lao động từ xa hoặc lao động làm việc theo dự án ngày càng phổ biến, dẫn đến khó khăn trong việc xây dựng một môi trường làm việc ổn định và bảo vệ quyền lợi lâu dài cho NLĐ.

Tiểu kết chương 1

1. Chương này đã hệ thống và phân tích cơ sở lý luận về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động, qua đó xác định rõ bản chất pháp lý của hợp đồng lao động với tư cách là hình thức pháp lý chủ yếu thiết lập quan hệ lao động giữa NLĐ và NSDLĐ. Trên nền tảng nguyên tắc tự nguyện, bình đẳng, thiện chí, hợp tác và không trái pháp luật, việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động phản ánh sự thỏa thuận có tính ràng buộc pháp lý giữa các chủ thể, đồng thời chịu sự điều chỉnh bởi hệ thống pháp luật lao động với vai trò định hướng và bảo đảm cân bằng lợi ích trong QHLD.
2. Pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động không chỉ điều chỉnh quá trình thiết lập quan hệ lao động mà còn quy định cụ thể về quyền, nghĩa vụ và trách nhiệm của các bên nhằm bảo đảm hài hòa lợi ích giữa NLĐ và NSDLĐ. Đồng thời, pháp luật còn đóng vai trò định hướng và can thiệp khi cần thiết để bảo vệ bên yếu thế - người lao động - trong quan hệ lao động vốn có sự bất bình đẳng nhất định về kinh tế và thông tin.
3. Thông qua việc phân tích các khái niệm, nguyên tắc, nội dung của pháp luật về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động, chương này đã làm rõ nền tảng lý luận cần thiết cho việc nghiên cứu sâu hơn ở các chương tiếp theo, đặc biệt là khi so sánh với pháp luật của một số quốc gia khác và đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật tại Việt Nam hiện nay.

Chương 2:

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC THI TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TƯ THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT

2.1. Thực trạng pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam

2.1.1. Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Nguyên tắc giao kết hợp đồng lao động

Quan hệ lao động được thiết lập và vận hành trên cơ sở HĐLĐ – một loại hợp đồng dân sự đặc thù, thể hiện sự thỏa thuận giữa NLD và NSDLĐ về điều kiện lao động, quyền và nghĩa vụ của các bên trong quá trình lao động. Để bảo đảm tính ổn định, minh bạch và công bằng trong quan hệ lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có 01 điều riêng (Điều 15) quy định một cách rõ ràng, chặt chẽ các nguyên tắc giao kết HĐLĐ, tạo nền tảng pháp lý quan trọng trong việc điều chỉnh thực tiễn lao động tại Việt Nam. Điều này cho thấy, Bộ luật Lao động 2019 có xu hướng thiên về cách tiếp cận thực chứng, trong đó các nguyên tắc được thể hiện thông qua các quy định cụ thể, thay vì thiết lập một hệ thống nguyên tắc mang tính khái quát cao như trong một số văn bản pháp luật khác như Bộ luật Dân sự năm 2015.

Nguyên tắc thực hiện hợp đồng lao động

Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 quy định khá rõ ràng và cụ thể về nguyên tắc GK HĐLĐ tại Điều 15 và gián tiếp đề cập, lồng ghép một số quy định cụ thể, nội dung liên quan đến TH HĐLĐ tại các điều khoản rải rác trong Bộ luật Lao động năm 2019 về nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ (như Điều 18, Điều 21, Điều 27...). Các nội dung như “các bên thực hiện đúng và đủ các cam kết”, “bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động”, “đảm bảo bình đẳng và không phân biệt đối xử”, “thực hiện đúng hợp đồng”... tuy không được

quy định trong một điều luật riêng về nguyên tắc, nhưng đã được lồng ghép vào các quy định cụ thể về nghĩa vụ của NLD và NSDLĐ. Điều này cho thấy, chưa có 1 điều khoản độc lập, riêng biệt nào quy định một cách hệ thống và khái quát về nguyên tắc TH HĐLĐ trong Bộ luật Lao động năm 2019 nói riêng và pháp luật lao động nói chung. Nguyên nhân của thực trạng trên là do HĐLĐ về bản chất là một dạng hợp đồng dân sự đặc thù, chịu sự điều chỉnh đồng thời của cả pháp luật dân sự và pháp luật lao động. Do đó, nhiều nguyên tắc TH HĐLĐ như trung thực, thiện chí, đúng cam kết... đã được mặc nhiên kế thừa từ Bộ luật Dân sự 2015. Trong bối cảnh đó, nhà làm luật Việt Nam có thể cho rằng việc lập lại một hệ thống nguyên tắc tương tự trong Bộ luật Lao động là không cần thiết. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng hợp đồng lao động mang tính bất bình đẳng cố hữu giữa các bên. Vì vậy, nếu chỉ dựa vào nguyên tắc dân sự thông thường, rất khó để bảo vệ hiệu quả người lao động - đối tượng yếu thế hơn trong quan hệ pháp lý. Trong khi đó, một số quốc gia, pháp luật có những quy định riêng về nguyên tắc GK HĐLĐ và nguyên tắc TH HĐLĐ. Chẳng hạn, trong hệ thống pháp luật Đức, mặc dù không có một Bộ luật Lao động riêng biệt như Việt Nam, các quy định về HĐLĐ được quy định rải rác trong Bộ luật Dân sự Đức (BGB) và các đạo luật chuyên ngành như Luật Bảo vệ người lao động (KSchG), Luật Tiền lương tối thiểu... Tuy nhiên, các nguyên tắc thực hiện hợp đồng – như nghĩa vụ thiện chí (Treu und Glauben), nghĩa vụ trung thực, nghĩa vụ bảo vệ (Schutzpflicht) và cân bằng lợi ích - được quy định một cách hệ thống và mang tính định hướng pháp lý rõ ràng trong Bộ luật Dân sự. Điều này cho phép Tòa án có cơ sở áp dụng linh hoạt trong giải quyết tranh chấp lao động, kể cả trong những trường hợp chưa có điều luật cụ thể [36]. Như vậy, pháp luật của CHLB Đức có xu hướng xây dựng nguyên tắc thực hiện hợp đồng một cách rõ ràng, độc lập và có tính hệ thống, từ đó làm nền tảng cho các quy phạm cụ thể. Trong khi đó, Bộ luật Lao động 2019 của Việt Nam thiếu một điều luật riêng

về nguyên tắc TH HĐLĐ, khiến việc nhận diện, áp dụng và diễn giải pháp luật gặp hạn chế nhất định, đặc biệt trong hoạt động xét xử và giải quyết tranh chấp.

2.1.2. Về chủ thể giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Hiện nay, chủ thể giao kết HĐLĐ là các cá nhân/tổ chức tham gia vào việc xác lập QHLĐ thông qua quy định của pháp luật lao động nói chung và Bộ luật Lao động năm 2019 nói riêng.

Trong đó, về phía NLĐ, theo khoản 4 Điều 18 của Bộ luật Lao động năm 2019, chủ thể giao kết hợp đồng lao động bên phía NLĐ được phân thành bốn nhóm căn cứ vào độ tuổi và năng lực hành vi dân sự. Bao gồm: (i) *Người lao động từ đủ 18 tuổi trở lên*. Đây là nhóm chủ thể phổ biến nhất trong quan hệ lao động. Theo quy định tại Điều 18 Bộ luật Lao động 2019, cá nhân từ đủ 18 tuổi trở lên có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, do đó có quyền tự mình GK, TH HĐLĐ mà không cần sự can thiệp của người đại diện theo pháp luật. Chủ thể này được pháp luật thừa nhận đầy đủ về quyền và nghĩa vụ trong toàn bộ quá trình GK, TH HĐLĐ; ii) *Người lao động từ đủ 15 tuổi đến chưa đủ 18 tuổi khi có sự đồng ý bằng văn bản của người đại diện theo pháp luật của người đó*. Người lao động trong độ tuổi này được phép tự mình GK HĐLĐ, nhưng việc này phải kèm theo sự đồng ý của người đại diện theo pháp luật. Đồng thời, NLĐ thuộc nhóm này bị giới hạn về loại công việc được làm (không ảnh hưởng đến sức khỏe, học tập và đạo đức) theo Điều 143 về lao động chưa thành niên của Bộ luật Lao động 2019. Điều này thể hiện sự kết hợp giữa quyền tự định đoạt và yêu cầu bảo vệ đối tượng lao động chưa thành niên; iii) *Người chưa đủ 15 tuổi và người đại diện theo pháp luật của người đó*. Trong trường hợp này, NLĐ không có năng lực hành vi dân sự đầy đủ, do đó không được tự mình GK HĐLĐ. Việc giao kết phải do người đại diện theo pháp luật thực hiện, đồng thời có sự đồng ý của NLĐ (trẻ em). Các quy định tại Điều 145 Bộ luật Lao động 2019 yêu cầu NSDLĐ phải đảm bảo điều kiện lao động an toàn, phù hợp

với lứa tuổi, giới hạn thời giờ làm việc và cấm sử dụng vào các công việc nặng nhọc, độc hại; *Người lao động được những người lao động trong nhóm ủy quyền hợp pháp giao kết hợp đồng lao động.* Đối với người mất năng lực hành vi dân sự hoặc bị hạn chế năng lực, việc GK HĐLĐ phải được thực hiện thông qua người đại diện theo pháp luật theo quy định của Bộ luật Dân sự. Nhóm chủ thể này đặc biệt cần được bảo vệ do không có hoặc không đầy đủ khả năng nhận thức và làm chủ hành vi, do đó sự tham gia của người đại diện là cần thiết để đảm bảo quyền lợi và nghĩa vụ hợp pháp trong QHLD.

Về phía NSDLĐ, trong QHLD, NSDLĐ là bên giữ vai trò tổ chức, quản lý, chi phối quá trình lao động của NLĐ thông qua việc ký kết và thực hiện HĐLĐ. Tuy nhiên, không phải mọi cá nhân hay tổ chức đều có thể đại diện cho NSDLĐ trong việc GK HĐLĐ. Theo quy định của Bộ luật Lao động 2019, chủ thể bên phía NSDLĐ khi tham gia GK HĐLĐ có thể chia thành các nhóm chính sau: *i) Người đại diện theo pháp luật của doanh nghiệp, tổ chức:* Đây là chủ thể có thẩm quyền cao nhất trong việc GK HĐLĐ bên phía NSDLĐ. Theo quy định tại khoản 3 Điều 18 Bộ luật Lao động 2019, người đại diện theo pháp luật là cá nhân được xác định trong Giấy chứng nhận đăng ký doanh nghiệp, có quyền nhân danh pháp nhân ký kết hợp đồng với NLĐ. Chủ thể này chịu trách nhiệm toàn diện về việc thực hiện hợp đồng, đảm bảo các quyền lợi và nghĩa vụ phát sinh trong QHLD. Bao gồm: *ii) Người được ủy quyền hợp pháp:* Trong thực tiễn quản lý doanh nghiệp, người đại diện theo pháp luật không trực tiếp ký kết tất cả các HĐLĐ, đặc biệt khi quy mô doanh nghiệp lớn hoặc có nhiều cấp quản lý. Bộ luật Lao động 2019 cho phép việc ủy quyền cho cá nhân khác (như trưởng phòng nhân sự, giám đốc bộ phận...) thay mặt doanh nghiệp giao kết hợp đồng. Việc ủy quyền này phải tuân thủ các quy định của Bộ luật Dân sự, có thể bằng văn bản hoặc quy chế/Điều lệ nội bộ doanh nghiệp. Điều này

tạo ra sự linh hoạt trong quản trị nhân sự, đồng thời vẫn đảm bảo tính hợp pháp của quan hệ lao động được xác lập.

Tuy nhiên, về việc xác định chủ thể có thẩm quyền GK, TH HĐLĐ thì Bộ luật Lao động 2019 vẫn chủ yếu thiết kế cho mô hình lao động truyền thống - nơi NLĐ làm việc cố định, theo thời gian quy định, có sự quản lý trực tiếp và tập trung tại địa điểm làm việc nhất định. Đối với các loại hình lao động trên nền tảng số, lao động tự do (freelancer), lao động theo hợp đồng ngắn hạn hoặc theo mô hình gig economy (điển hình là Grab, ShopeeFood...), việc xác định ai là người sử dụng lao động và người lao động rất khó khăn. Hậu quả là một số doanh nghiệp lợi dụng khoảng trống pháp lý này để trốn tránh trách nhiệm pháp lý, không ký kết HĐLĐ, không đóng bảo hiểm xã hội, và không đảm bảo các quyền lợi cơ bản cho NLĐ. Nguyên nhân là do *chưa có định nghĩa pháp lý rõ ràng và phù hợp về “người sử dụng lao động” trong bối cảnh số*. Theo đó, Bộ luật Lao động năm 2019 vẫn sử dụng khái niệm NSDLĐ 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 (khoản 2 Điều 3). Khái niệm hiện tại vẫn mang tính khái quát, chưa bao quát được các thực thể kinh doanh không có tư cách pháp nhân rõ ràng hoặc hoạt động trên môi trường số. Bên cạnh đó, việc xác định trách nhiệm của NSDLĐ trong những tổ chức không có địa điểm hoạt động ổn định hoặc không có tư cách pháp nhân tập trung còn gặp nhiều vướng mắc. Điều này ảnh hưởng trực tiếp đến quyền lợi của NLĐ khi xảy ra tranh chấp về lương, bảo hiểm xã hội, điều kiện làm việc hoặc tai nạn lao động. Việc thiếu một định hướng pháp lý thống nhất làm suy giảm hiệu lực cưỡng chế của luật và tạo điều kiện cho hành vi trốn tránh nghĩa vụ sử dụng lao động. Như vậy, trong mô hình Gig economy, nhiều nền tảng công nghệ như Grab, Gojek, ShopeeFood thường chỉ nhận mình là "Bên trung

gian cung cấp dịch vụ kết nối", từ chối vai trò là bên sử dụng lao động. Điều này tạo ra một khoảng trống pháp lý, khiến không thể xác lập được chủ thể ký kết và chịu trách nhiệm thực hiện HĐLĐ, gây bất lợi cho NLĐ.

2.1.3. Về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết

Về hình thức của hợp đồng lao động

Theo quy định tại khoản 1 Điều 14 Bộ luật Lao động năm 2019: “Hợp đồng lao động phải được giao kết bằng văn bản và được lập thành hai bản, mỗi bên giữ một bản. Hợp đồng lao động được giao kết 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 hợp đồng lao động bằng văn bản“. So với các Bộ Luật Lao động trước, đây là bước tiến đáng kể khi pháp luật đã thừa nhận hình thức điện tử của HĐLĐ, phù hợp với xu hướng chuyển đổi số, đặc biệt trong bối cảnh làm việc từ xa và sử dụng nền tảng công nghệ trong quản lý nhân sự ngày càng phổ biến. Việc thừa nhận HĐLĐ điện tử là một bước tiệm cận pháp luật quốc tế, tạo điều kiện thuận lợi trong quản lý và lưu trữ dữ liệu lao động. Bên cạnh đó, hình thức HĐLĐ bằng lời nói chỉ được công nhận trong một số trường hợp đặc biệt, cụ thể là khi giao kết HĐLĐ có thời hạn dưới 01 tháng (theo khoản 2 Điều 14), trừ các trường hợp bắt buộc phải lập bằng văn bản như: Hợp đồng với người chưa đủ 15 tuổi; Hợp đồng với người lao động là người giúp việc gia đình; Hợp đồng lao động theo quy định của pháp luật về người lao động nước ngoài.

Tuy nhiên, bên cạnh sự ghi nhận mang tính tiên bộ về hình thức HĐLĐ điện tử trong Bộ luật Lao động 2019, thực tiễn triển khai cho thấy vẫn còn tồn tại khoảng trống pháp lý nhất định, đặc biệt liên quan đến vấn đề định danh, xác thực và bảo mật thông tin. Cụ thể, tuy pháp luật hiện hành chấp nhận giá trị pháp lý của HĐLĐ điện tử thông qua việc viện dẫn các quy định của Luật Giao dịch điện tử, nhưng lại chưa có văn bản hướng dẫn chuyên biệt về tiêu

chuẩn kỹ thuật và quy trình pháp lý áp dụng riêng cho lĩnh vực lao động – vốn có tính nhạy cảm và gắn với quyền lợi thiết yếu của người lao động [37]. Việc thiếu các quy định rõ ràng về cơ chế định danh điện tử giữa các bên giao kết hợp đồng - chẳng hạn như chưa xác định rõ các phương thức xác thực được pháp luật thừa nhận (chữ ký số, OTP, định danh qua tài khoản ngân hàng hay ứng dụng công nghệ...), dễ dẫn đến tình trạng hợp đồng bị vô hiệu hoặc gây khó khăn trong chứng minh khi xảy ra tranh chấp. Đặc biệt trong các mô hình làm việc từ xa, làm việc qua nền tảng số, khi mà các bên không gặp gỡ trực tiếp, rủi ro nguy tạo hợp đồng, giả mạo ý chí, không minh bạch thông tin là điều hoàn toàn có thể xảy ra. Mặt khác, hệ thống pháp luật hiện tại cũng chưa đặt ra các tiêu chuẩn bảo mật thông tin trong giao kết và lưu trữ hợp đồng điện tử một cách cụ thể, dẫn đến việc nhiều doanh nghiệp thực hiện việc ký kết, gửi nhận hợp đồng thông qua email cá nhân, phần mềm không chuyên dụng hoặc các nền tảng chưa được kiểm định về an toàn pháp lý. Điều này không những gây ảnh hưởng đến tính toàn vẹn và giá trị chứng cứ của hợp đồng, mà còn tạo ra những rủi ro nghiêm trọng về quyền riêng tư, an toàn dữ liệu cá nhân của NLĐ. Một trong những nguyên nhân quan trọng do cách tiếp cận lập pháp mang tính khung và ổn định dài hạn, Bộ luật Lao động mới chỉ công nhận nguyên tắc ký kết hợp đồng qua phương tiện điện tử mà chưa thiết lập các tiêu chuẩn kỹ thuật cụ thể như loại chữ ký điện tử hợp lệ, nền tảng lưu trữ hợp đồng, cơ chế truy xuất và xác minh. Bên cạnh đó, vấn đề dẫn chiếu, phối hợp giữa pháp luật lao động với các ngành luật liên quan như Luật Giao dịch điện tử, Luật An toàn thông tin mạng và pháp luật về dữ liệu cá nhân khiến hệ thống pháp luật chưa đủ tính liên thông và áp dụng thống nhất. Thêm vào đó, việc hợp đồng điện tử chưa phổ biến rộng rãi, nhất là trong khối doanh nghiệp vừa và nhỏ, khiến nhu cầu điều chỉnh pháp lý chưa trở thành ưu tiên cấp thiết.

Về loại hợp đồng lao động giao kết, thực hiện

Theo Điều 20 Bộ luật Lao động 2019, hiện nay pháp luật lao động Việt Nam chỉ công nhận hai loại HĐLĐ: Hợp đồng lao động không xác định thời hạn: là loại hợp đồng mà hai bên không xác định thời hạn, thời điểm chấm dứt hiệu lực. Hợp đồng lao động xác định thời hạn: là hợp đồng có hiệu lực trong thời gian tối đa 36 tháng kể từ ngày bắt đầu có hiệu lực. Như vậy, so với quy định trong Bộ luật Lao động năm 2012 (có 3 loại hợp đồng, bao gồm 02 loại hợp đồng lao động trên và HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo công việc có thời hạn dưới 12 tháng). Hiện nay, Bộ luật Lao động năm 2019 đã bỏ loại hợp đồng theo mùa vụ, hợp nhất vào HĐLĐ xác định thời hạn để hạn chế tình trạng doanh nghiệp lạm dụng. Việc thu hẹp còn hai loại HĐLĐ là một nỗ lực nhằm bảo vệ người lao động, hạn chế việc “lách luật” để không thực hiện đầy đủ quyền lợi về bảo hiểm xã hội, nghỉ phép, bảo hộ lao động... Tuy nhiên, trong thực tiễn, nhiều doanh nghiệp sử dụng hợp đồng dịch vụ, hợp đồng cộng tác viên, hợp đồng khoán việc để “lách” quy định về HĐLĐ, qua đó né tránh nghĩa vụ bảo hiểm, thuế và các chế độ phúc lợi. Điều này đặc biệt phổ biến trong lĩnh vực vận tải công nghệ, thương mại điện tử, truyền thông - sự kiện... Trong các mô hình làm việc ngắn hạn, linh hoạt, phi truyền thống như Freelancing, Gig economy hoặc remote work theo dự án, không có loại HĐLĐ phù hợp để áp dụng, khiến các bên phải linh hoạt bằng cách ký kết các hợp đồng dân sự “giả danh” lao động. Một ví dụ điển hình là mối quan hệ giữa các tài xế và các công ty cung cấp dịch vụ gọi xe như Grab và Bee. Các công ty này thường ký hợp đồng dịch vụ với tài xế, coi họ là đối tác độc lập. Tuy nhiên, trong thực tế, tài xế phải tuân theo các quy định về giá cước, lộ trình, và chịu sự quản lý từ phía công ty, điều này thể hiện bản chất của một QHLD. Việc sử dụng hợp đồng dịch vụ trong trường hợp này có thể bị coi là "giả danh" HĐLĐ để tránh các nghĩa vụ pháp lý đối với NLĐ.

2.1.4. Về thực hiện hợp đồng lao động

Hiện nay, Điều 5, Điều 6 của Bộ luật Lao động năm 2019 quy định về quyền, nghĩa vụ của NLĐ, NSDLĐ. So với Bộ luật Lao động năm 2012, các quy định về quyền, nghĩa vụ của các bên đã rõ ràng, rành mạch và dễ áp dụng hơn trên thực tiễn. Trong đó, đã đảm bảo hài hòa lợi ích của các bên, tiệm cận pháp luật quốc tế và đặc biệt thừa nhận vai trò của tổ chức đại diện của NLĐ và NSDLĐ tại doanh nghiệp.

Mặc dù, Bộ luật Lao động năm 2019, Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ quy định rõ ràng, sau khi HĐLĐ được ký kết và có hiệu lực, các bên có trách nhiệm thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ đã thỏa thuận. Tuy nhiên quá trình thực hiện vẫn bộc lộ nhiều hạn chế cả về mặt pháp lý lẫn thực tiễn áp dụng, cụ thể:

(1) Pháp luật lao động hiện hành không quy định rõ ràng cơ chế giám sát thường xuyên việc thực hiện nghĩa vụ HĐLĐ giữa các bên, đặc biệt là nghĩa vụ từ phía NSDLĐ như trả lương đúng hạn, bố trí đúng công việc, bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, đóng và giải quyết chế độ bảo hiểm xã hội... Theo đó, cơ quan thanh tra lao động chỉ vào cuộc khi có khiếu nại, phản ánh hoặc kiểm tra định kỳ, dẫn đến nhiều hành vi vi phạm trong quá trình thực hiện hợp đồng không bị phát hiện kịp thời. Nguyên nhân là do cấu trúc pháp luật nghiêng về xử lý sau vi phạm, thay vì thiết kế các cơ chế kiểm tra phòng ngừa từ đầu. Cơ quan thanh tra hoạt động theo mô hình “hậu kiểm” thay vì “tiền kiểm”. Trên thực tế, đã có một số doanh nghiệp thực hiện các hành vi vi phạm trên như: Công ty TNHH may xuất khẩu Hà Dương (gọi tắt là Công ty Hà Dương, địa chỉ xã Đoàn Xá, huyện Kiến Thụy, Hải Phòng) về việc công ty huy động làm thêm giờ nhưng chưa có sự đồng thuận của người lao động. Theo đó, vào năm 2024, công ty thường xuyên tăng ca, nhiều lần bố trí làm thêm cả ngày chủ nhật. Việc tăng ca vào các ngày thường kéo dài 3-4 tiếng, có tháng đến 90-100 tiếng tăng ca. Đỉnh điểm là ngày thứ 7 (30.3), công ty thông báo người lao động

tan ca lúc 19h (đã bao gồm thời gian tăng ca), tuy nhiên đến 18h15, chủ quản yêu cầu bên xưởng may tăng ca đến 21h do sản lượng thấp. “Việc tăng ca muộn, đột ngột không báo trước, nhất là vào ngày cuối tuần nên chúng tôi không tán thành và đi về lúc 19h nhưng quản đốc nói ai tự ý ra về sẽ bị trừ tiền chuyên cần (200.000 đồng/tháng) [26].

(2) Pháp luật lao động không quy định cụ thể về phạt vi phạm hợp đồng hoặc bồi thường thiệt hại tương ứng với mức độ vi phạm, dẫn đến khó khăn trong việc áp dụng khi phát sinh tranh chấp. Theo đó, khi một bên không thực hiện đúng nghĩa vụ, như không trả lương đúng thời hạn, bị ép buộc làm ngoài hợp đồng, đơn phương điều chuyển vị trí không thỏa thuận... pháp luật chưa quy định đầy đủ các biện pháp chế tài cụ thể, khả thi và dễ thực thi cho bên bị thiệt hại. Nhất là đối với NLD - với vị thế yếu hơn về cả kinh tế lẫn pháp lý thường gặp khó khăn trong việc thu thập chứng cứ để chứng minh hành vi vi phạm nghĩa vụ HĐLĐ từ NSDLĐ. Các quy định về bồi thường thiệt hại, phạt vi phạm hợp đồng trong quan hệ lao động không được quy định rõ như trong Bộ luật Dân sự, khiến NLD khó yêu cầu bồi thường khi bị xâm phạm quyền lợi. Trên thực tế, đã có một số doanh nghiệp thực hiện hành vi ký kết HĐLĐ không đúng quy định về nội dung của HĐLĐ, không quy định rõ ràng về chi phí dịch vụ trong HĐLĐ và thanh lý HĐLĐ không đúng quy định. Cụ thể: Theo Cục Quản lý lao động ngoài nước (Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội nay là Bộ Nội vụ) đã ban hành quyết định xử phạt vi phạm hành chính Công ty CP Đầu tư và Phát triển Nguồn nhân lực Quốc tế Hùng Vương (quận Hoàng Mai, Hà Nội) với mức phạt 57,5 triệu đồng. Doanh nghiệp này bị phạt do nộp chậm vào Quỹ Hỗ trợ việc làm ngoài nước. Cùng với đó là không ghi rõ các thỏa thuận về chi phí dịch vụ trong hợp đồng với 3 lao động Việt Nam đi làm việc tại Macao (Trung Quốc). Quyết định xử phạt thứ hai đối với Công ty TNHH Sản xuất Thương mại và Dịch vụ Hoàng Minh (quận Ba Đình, Hà Nội) với mức

phạt 130 triệu đồng. Công ty này bị phạt do không báo cáo đầy đủ tình hình đưa lao động đi làm việc ở nước ngoài, ký hợp đồng không đúng mẫu với 2 lao động đi Nhật Bản, không rõ ràng về chi phí dịch vụ trong hợp đồng, và thanh lý hợp đồng không đúng quy định với 3 lao động tại Nhật Bản [29].

2.2. Thực tiễn thực thi pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát

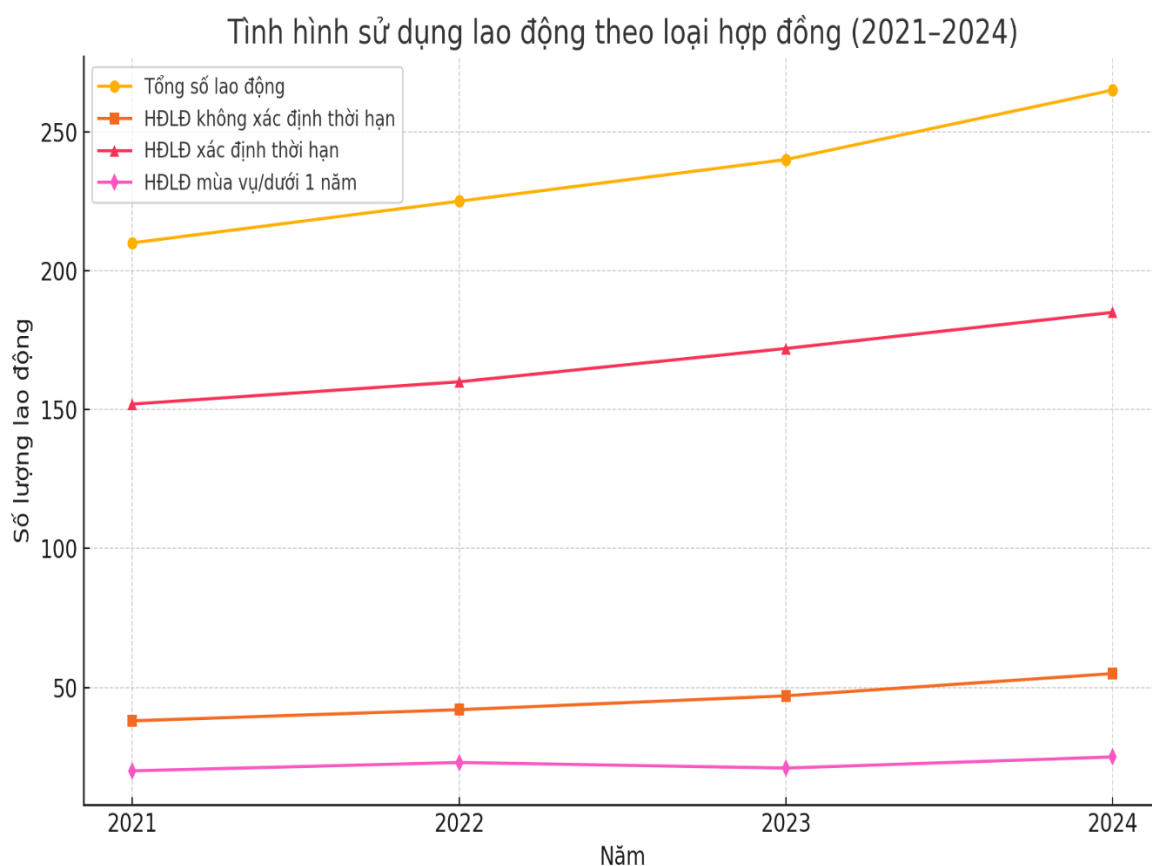
2.2.1. Đặc điểm ngành nghề kinh doanh và tác động đến việc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát

Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát (gọi tắt là Công ty) hoạt động chủ yếu trong lĩnh vực thi công xây dựng công trình dân dụng và công nghiệp, đồng thời mở rộng sang các mảng liên quan như hạ tầng kỹ thuật đô thị, cung cấp vật liệu xây dựng và dịch vụ tư vấn thiết kế - giám sát. Đây là ngành nghề có tính chất đặc thù, tác động trực tiếp đến cơ cấu lao động và phương thức giao kết HĐLĐ. Bởi lẽ, đặc điểm nổi bật của ngành xây dựng là tính chất lao động nặng nhọc, yêu cầu cao về thể lực và kỹ năng thực hành, chủ yếu làm việc ngoài trời, chịu ảnh hưởng bởi yếu tố thời tiết và tiến độ công trình. Ngoài ra, mức độ biến động nhân sự cao do sự thay đổi về địa điểm thi công, thời gian thực hiện dự án cũng là yếu tố tác động đến nhu cầu sử dụng lao động linh hoạt tại công ty.

Hiện nay, công ty có quy mô lao động trung bình khoảng 200 đến 300 người trong giai đoạn 2021 - 2024. Với đặc trưng về ngành nghề kinh doanh của công ty có tính thời vụ cao, chịu ảnh hưởng theo tiến độ và giai đoạn dự án. Do đó, đặc điểm sử dụng lao động cũng mang tính linh hoạt, biến động theo thời điểm. Trên thực tế, công ty đã có những bước triển khai tương đối đồng bộ trong việc giao kết và thực hiện HĐLĐ theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành.

Năm	Tổng số lao động	HDLĐ không xác định thời hạn	HDLĐ xác định thời hạn	HDLĐ theo mùa vụ/dưới 1 năm	Tỷ lệ lao động HDXĐT (%)
2021	210	38	152	20	72,4%
2022	225	42	160	23	71,1%
2023	240	47	172	21	71,7%
2024	265	55	185	25	69,8%

Bảng 1: Tình hình sử dụng lao động theo loại hợp đồng tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát (2021–2024)



Bảng 2: Biểu đồ thể hiện tình hình sử dụng lao động của Công ty Tài Phát theo từng loại hợp đồng trong giai đoạn 2021 - 2024.

2.2.2. Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty

Hiện nay, quá trình tuyển dụng và ký kết HĐLĐ về cơ bản bảo đảm nguyên tắc tự nguyện và không bị ép buộc, các thông tin liên quan đến vị trí công việc, thời gian làm việc, tiền lương và phúc lợi được thông báo công khai trước khi ký HĐLĐ. Nhờ vậy, NLĐ có cơ sở để đưa ra quyết định và không bị lâm vào tình trạng “hợp đồng mù mờ”. Các nội dung cơ bản của HĐLĐ như công việc, thời hạn, quyền và nghĩa vụ, điều kiện làm việc... được thể hiện đầy đủ và rõ ràng, phù hợp với biểu mẫu và hướng dẫn của cơ quan quản lý nhà nước. Đây là một điểm tích cực giúp hạn chế rủi ro pháp lý khi có tranh chấp xảy ra.

Mặc dù, đạt được một số thành tựu nhất định, việc thực hiện các nguyên tắc trong giao kết và thực hiện HĐLĐ tại công ty vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định như tồn tại việc gia hạn hợp đồng xác định thời hạn quá số lần cho phép. Đây là vi phạm nguyên tắc tôn trọng thời hạn pháp lý và quyền được ký HĐLĐ không xác định thời hạn của nld. Điều này có thể xuất phát từ mong muốn giữ quyền kiểm soát nhân sự linh hoạt hơn từ phía Công ty. Bên cạnh đó, trong một số trường hợp, việc GK HĐLĐ còn mang tính hình thức, thiếu quá trình thương lượng thực chất giữa NSDLĐ và NLD. Điều này ảnh hưởng đến nguyên tắc bình đẳng và trung thực, đặc biệt là với nhóm lao động phổ thông hoặc chưa am hiểu pháp luật. Ngoài ra, công ty chưa có cơ chế kiểm tra và giám sát thường xuyên việc thực hiện đúng nội dung HĐLĐ sau khi ký kết, đặc biệt trong các vấn đề như điều kiện làm việc, chế độ làm thêm giờ, nghỉ phép, nghỉ lễ... Việc này dễ dẫn đến tình trạng HĐLĐ được ký đúng luật nhưng thực hiện lại không đúng cam kết, vi phạm nguyên tắc tôn trọng thỏa thuận và thực hiện trung thực.

2.2.3. Về hình thức, loại hợp đồng lao động giao kết

Công ty cơ bản đã tuân thủ quy định tại Điều 14 về hình thức, Điều 15 về nguyên tắc giao kết HĐLĐ của Bộ luật Lao động năm 2019 khi tiến hành giao kết HĐLĐ với NLD. Theo đó, HĐLĐ đều được lập bằng văn bản, đảm bảo các nội dung chủ yếu như vị trí việc làm, mức lương, thời giờ làm việc, quyền và nghĩa vụ của các bên, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp...

Hiện nay, để đáp ứng nhu cầu sản xuất - thi công theo từng giai đoạn công trình, công ty ưu tiên sử dụng HĐLĐ xác định thời hạn với lực lượng lao động phổ thông và công nhân kỹ thuật thi công. Hình thức hợp đồng này cho phép Công ty chủ động điều chỉnh nhân sự, phù hợp với tiến độ và quy mô từng dự án. Đây là lý do vì sao tỷ lệ lao động theo hợp đồng xác định thời hạn tại

công ty luôn dao động ở mức cao (trên 70% tổng số lao động trong giai đoạn 2021–2024). Bên cạnh đó, công ty có xu hướng giao kết và sử dụng HĐLĐ không xác định thời hạn đối với các vị trí nhân sự cốt lõi, có trình độ chuyên môn cao hoặc thuộc bộ phận quản lý dự án, hành chính - tài chính nội bộ. Điều này thể hiện sự phân hóa rõ rệt trong chiến lược sử dụng lao động của công ty. Đáng chú ý, công ty đã bắt đầu triển khai HĐLĐ điện tử đối với một số lao động hành chính - văn phòng, bước đầu tiệm cận với xu hướng số hóa trong quản trị nguồn nhân lực. Mặc dù, Bộ luật Lao động năm 2019 đã không quy định về "hợp đồng lao động theo mùa vụ" nhằm hạn chế tình trạng trốn tránh nghĩa vụ đóng bảo hiểm xã hội và bảo vệ quyền lợi người lao động. Tuy nhiên, trên thực tế, công ty vẫn ký kết hợp đồng dưới 12 tháng với một số lao động làm việc ngắn hạn hoặc theo công việc cụ thể mang tính tạm thời. Đây là vấn đề tiềm ẩn rủi ro pháp lý nếu bị xem là vi phạm nguyên tắc giao kết HĐLĐ theo quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động 2019.

2.2.4. Về quá trình thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty

Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nhìn chung Công ty đã thực hiện đầy đủ các nghĩa vụ cơ bản được quy định trong Bộ luật Lao động 2019, bao gồm việc chi trả tiền lương đúng hạn (Điều 94), bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, hợp lý (Điều 6, Điều 137), cũng như thực hiện các nghĩa vụ liên quan đến đóng bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và bảo hiểm thất nghiệp theo quy định tại Điều 168 của Bộ luật Lao động. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy vẫn tồn tại những thời điểm doanh nghiệp chưa tuân thủ đầy đủ các quy định của pháp luật, đặc biệt là về thời giờ làm thêm. Cụ thể, trong bối cảnh khối lượng công việc tăng cao, doanh nghiệp đã bố trí NLĐ làm thêm giờ vượt quá mức giới hạn được pháp luật quy định. Trong khi đó, theo khoản 2 Điều 107 Bộ luật Lao động 2019, thời giờ làm thêm không được vượt quá 50% số giờ làm việc bình thường trong 1 ngày, 40 giờ trong 1 tháng và 200 giờ trong 1 năm (trong một số trường hợp

đặc biệt có thể đến 300 giờ/năm). Việc vượt quá giới hạn này không chỉ vi phạm nghĩa vụ pháp lý mà còn gây ra những hệ lụy đáng kể về mặt xã hội, trong đó nổi bật là các vấn đề liên quan đến sức khỏe thể chất và tinh thần của NLĐ, giảm sút năng suất làm việc dài hạn và gia tăng nguy cơ tai nạn lao động. Nguyên nhân của thực trạng trên là do nhận thức pháp luật chưa đầy đủ từ bộ phận quản lý trung gian. Trong nhiều trường hợp, việc bố trí làm thêm giờ vượt giới hạn xuất phát từ cấp quản lý trung gian như chỉ huy công trình, tổ trưởng sản xuất. Những người này có thể chưa hiểu rõ các giới hạn pháp lý tại khoản 2 Điều 107 BLLĐ 2019, hoặc xem nhẹ tính cưỡng chế của quy định pháp luật trong bối cảnh phải đảm bảo tiến độ dự án. Điều này cho thấy sự thiếu hụt trong công tác bồi dưỡng kiến thức pháp lý lao động cho cán bộ quản lý.

Tiểu kết chương 2

1. Chương 2 của đề án đã tập trung phân tích hai khía cạnh chính: (1) Thực trạng quy định của pháp luật hiện hành về giao kết và thực hiện hợp đồng lao động và (2) tình hình thực thi các quy định này tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát - một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xây dựng dân dụng và công nghiệp.
2. Về mặt pháp lý, Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều điểm tiến bộ khi quy định cụ thể hơn về chủ thể, nguyên tắc, hình thức và nội dung hợp đồng lao động và quá trình thực HDLD. Các điều khoản tại Điều 5, Điều 6, Điều 14, Điều 33 và Điều 107... tạo nền tảng pháp lý tương đối toàn diện để điều chỉnh quan hệ lao động, đặc biệt là về quyền - nghĩa vụ của các bên và giới hạn pháp lý trong quá trình thực hiện HDLD.
3. Tại Công ty Tài Phát, thực tiễn cho thấy doanh nghiệp đã tương đối nghiêm túc trong việc tuân thủ các nguyên tắc pháp lý cơ bản: ký hợp đồng đúng hình thức, trả lương đúng hạn, đóng bảo hiểm xã hội, bảo đảm điều kiện làm việc và an toàn lao động. Tuy nhiên, thực trạng cũng đồng thời bộc lộ những hạn chế đáng lưu ý, điển hình là tình trạng bố trí làm thêm giờ vượt mức quy định, hay sự thiếu đồng bộ trong nhận thức pháp luật giữa các cấp quản lý trung gian. Những bất cập này xuất phát một phần từ khoảng trống pháp lý (chưa có chế tài đủ mạnh, thiếu cơ chế giám sát thường xuyên), và một phần từ yếu tố chủ quan như hạn chế về năng lực pháp lý, áp lực tiến độ công trình, hay thiếu hệ thống kiểm soát nội bộ hiệu quả.
4. Trên cơ sở những phân tích nêu trên, chương 2 đã làm rõ mối quan hệ giữa khuôn khổ pháp luật và thực tiễn thực thi, từ đó tạo tiền đề lý luận và thực tiễn để chương 3 đưa ra các yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty.

Chương 3:

YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ GIAO KẾT, THỰC HIỆN HỢP ĐỒNG TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN ĐẦU TU THƯƠNG MẠI VÀ XÂY DỰNG TÀI PHÁT

3.1. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát

3.1.1. Đảm bảo đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới

Chủ trương đảm bảo tính linh hoạt của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới được Đảng ta đề cập trong nhiều văn kiện quan trọng, đặc biệt là trong Văn kiện Đại hội XIII của Đảng. Tại đây, Đảng nhấn mạnh việc phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập quốc tế nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới. Ngoài ra, để cụ thể hóa các chủ trương của Đảng, ngày 10/01/2023, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 06/NQ-CP về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội. Theo đó, trong bối cảnh chuyển đổi số, toàn cầu hóa và sự bùng nổ của các mô hình làm việc phi truyền thống (như làm việc từ xa, hợp đồng thời vụ, gig economy), yêu cầu đảm bảo tính linh hoạt của thị trường lao động trở thành một trong những ưu tiên trọng tâm của chính sách pháp luật lao động hiện đại. Tính linh hoạt không chỉ phản ánh khả năng thích ứng của thị trường trước những biến động kinh tế - xã hội, mà còn là điều kiện để thu hút đầu tư, thúc đẩy đổi mới sáng tạo và tăng năng suất lao động. Tuy nhiên, để đạt được sự linh hoạt này một cách bền vững, hệ thống pháp luật phải được thiết kế sao cho vừa giảm bớt các rào cản không cần thiết cho doanh nghiệp, vừa bảo đảm được quyền lợi

thiết yếu của người lao động, đặc biệt là quyền được làm việc trong môi trường an toàn, ổn định và công bằng. Bộ luật Lao động 2019 đã có những bước tiến nhất định khi cho phép ký kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử (Điều 14), thừa nhận nhiều loại hình hợp đồng đa dạng hơn, và tạo dư địa cho sự phát triển của các hình thức làm việc linh hoạt. Để bảo đảm tính linh hoạt của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới, cần hướng đến mô hình “linh hoạt có trách nhiệm” (flexicurity) như ở các quốc gia phát triển như Đức, Hà Lan hoặc Đan Mạch - nơi mà doanh nghiệp được tự do điều chỉnh lao động theo nhu cầu thị trường, song song với các cơ chế pháp lý rõ ràng về hợp đồng, bảo hiểm, quyền khiếu kiện và phúc lợi cho người lao động. Việt Nam cần tiếp tục hoàn thiện hệ thống pháp luật theo hướng thiết lập khung pháp lý riêng cho các hình thức lao động linh hoạt, xây dựng cơ sở dữ liệu quốc gia về quan hệ lao động để dễ dàng giám sát việc thực hiện hợp đồng, đồng thời mở rộng vai trò của tổ chức đại diện người lao động trong việc thương lượng và giám sát. Đây là những tiền đề không thể thiếu để thị trường lao động Việt Nam trở nên hiện đại, cạnh tranh và phát triển bền vững trong thời đại kinh tế số.

3.1.2. Hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát thực hiện hợp đồng lao động

Hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát HĐLĐ là quá trình áp dụng các thành tựu khoa học - công nghệ, đặc biệt là công nghệ thông tin, vào việc thiết lập, quản lý và theo dõi việc thực hiện HĐLĐ. Quá trình này bao gồm việc sử dụng hợp đồng điện tử, chữ ký số, hệ thống quản lý dữ liệu lao động, phần mềm theo dõi thực hiện nghĩa vụ của các bên trong HĐLĐ, cũng như áp dụng các công cụ số hóa trong thanh tra, giám sát và bảo vệ quyền lợi của người lao động. Trong thời đại số, việc sử dụng chữ ký điện tử, hợp đồng điện tử và phần mềm quản trị nhân sự đòi hỏi pháp luật phải chính thức công nhận và quy định rõ cơ chế bảo đảm tính pháp lý của các phương thức này, đồng thời nâng

cao năng lực của thanh tra lao động trong việc giám sát thực thi bằng công nghệ. Việc hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát HĐLĐ mang lại nhiều ý nghĩa quan trọng. Theo đó, hoạt động này làm thích ứng với xu hướng số hóa và sự thay đổi trong quan hệ lao động hiện đại như làm việc từ xa, Gig work, Freelancing...; Tăng cường tính minh bạch và hiệu quả trong giao kết và thực hiện HĐLĐ, từ đó giúp giảm thiểu tranh chấp lao động; Bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, nhất là trong các mô hình phi truyền thống, nơi việc giám sát quan hệ lao động gặp nhiều khó khăn; Hỗ trợ cơ quan quản lý nhà nước trong việc theo dõi thị trường lao động, phân tích dữ liệu và thực hiện các chính sách kịp thời, hiệu quả. Bên cạnh đó, việc hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát HĐLĐ hướng đến những mục tiêu cơ bản là xây dựng hệ thống pháp luật phù hợp với nền kinh tế số và các mô hình lao động linh hoạt; Đơn giản hóa quy trình ký kết và lưu trữ hợp đồng, tạo điều kiện thuận lợi cho doanh nghiệp và người lao động, đặc biệt là trong doanh nghiệp vừa và nhỏ, khu vực phi chính thức; Tăng cường năng lực giám sát và thực thi pháp luật của các cơ quan quản lý nhà nước về lao động; Nâng cao tính tuân thủ của người sử dụng lao động, đặc biệt trong các nghĩa vụ về đóng bảo hiểm xã hội, trả lương, bảo đảm điều kiện lao động.

3.1.3. Tăng cường tính bảo vệ bên yếu thế trong quan hệ lao động

Hiện nay, tăng cường tính bảo vệ bên yếu thế trong QHLD là nguyên tắc và phương hướng lập pháp cơ bản trong lĩnh vực pháp luật lao động, nhằm thiết lập các cơ chế pháp lý để bảo vệ NLĐ - chủ thể yếu thế hơn trong mối quan hệ với NSDLĐ về mặt kinh tế, thông tin và quyền thương lượng. Việc bảo vệ này được thể hiện thông qua việc thiết lập các quyền tối thiểu không thể từ bỏ, tăng cường khả năng tiếp cận công lý, và bảo đảm cơ chế kiểm tra, thanh tra, chế tài hiệu quả đối với hành vi vi phạm. Bên cạnh đó, vì trong QHLD, người lao động thường ở vị trí yếu thế hơn so với NSDLĐ, đặc biệt trong các vấn đề liên quan

đến GK, TH HĐLĐ như sự chênh lệch về trình độ chuyên môn, khả năng tiếp cận pháp luật, điều kiện đàm phán và tính phụ thuộc kinh tế... khiến NLĐ dễ bị ép buộc, bị thiệt về quyền lợi hoặc bị bóp méo thỏa thuận trong thực tế thực hiện HĐLĐ. Do đó, việc tăng cường bảo vệ người lao động - bên yếu thế - không chỉ là nguyên tắc nền tảng của pháp luật lao động, mà còn là đòi hỏi cấp thiết trong kỷ nguyên lao động số và mô hình làm việc linh hoạt, nơi các hình thức hợp đồng trở nên đa dạng, phi truyền thống. Việc bảo vệ người lao động ngay từ khâu ký kết đến quá trình thực hiện hợp đồng giúp tăng tính ràng buộc pháp lý, giảm nguy cơ tranh chấp; đảm bảo quyền lợi thiết yếu cho người lao động như bảo hiểm xã hội, an toàn lao động, nghỉ ngơi... tạo niềm tin và ổn định trong quan hệ lao động, từ đó nâng cao năng suất và hiệu quả sản xuất kinh doanh; thúc đẩy thị trường lao động phát triển bền vững và nhân văn, phù hợp với định hướng Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp và Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế.

3.1.4. Hải hòa giữa tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực tiễn Việt Nam

Việc hải hòa hóa pháp luật lao động quốc gia với các tiêu chuẩn lao động quốc tế là xu hướng tất yếu trong bối cảnh toàn cầu hóa và hội nhập sâu rộng. Ở Việt Nam, cơ sở chính trị và pháp lý cho tiến trình này đã từng bước được xác lập và củng cố.

Về phương diện chính trị, Hiến pháp năm 2013 - đạo luật gốc của hệ thống pháp luật Việt Nam - ghi nhận quyền làm việc, quyền lựa chọn việc làm và được bảo đảm các điều kiện lao động công bằng, an toàn (Điều 35). Bên

cạnh đó, các nghị quyết của Đảng như Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp và Nghị quyết 29-NQ/TW về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế đều nhấn mạnh yêu cầu hiện đại hóa thể chế lao động, tiệm cận chuẩn mực quốc tế, nhất là trong lĩnh vực giao kết và thực thi hợp đồng lao động.

Về phương diện pháp lý, Việt Nam là thành viên của ILO từ năm 1992 và đã phê chuẩn gần 30 công ước ILO, trong đó có 9/10 công ước cơ bản như: Công ước số 87, 98 (về quyền tổ chức và thương lượng tập thể), Công ước số 100, 111 (về không phân biệt đối xử), Công ước số 138, 182 (về lao động trẻ em), v.v. Đáng chú ý, Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận và thể chế hóa một số nguyên tắc lao động cốt lõi của ILO như: tiếp cận quan hệ lao động theo bản chất (Điều 13), đa dạng hóa hình thức hợp đồng (bao gồm hợp đồng điện tử – Điều 14), và cấm thỏa thuận làm thiệt hại quyền lợi của người lao động (Điều 50)...

Như vậy, quá trình hài hòa hóa pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ với các tiêu chuẩn quốc tế yêu cầu phải bảo đảm sự tương thích giữa quy định pháp luật trong nước với cam kết quốc tế, đặc biệt là trong các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP, EVFTA, trong đó có chương riêng về lao động và tiêu chuẩn quốc tế; xác lập cơ chế nhận diện và xử lý mối quan hệ lao động trên cơ sở bản chất, phù hợp với tinh thần Công ước ILO số 158 nhằm hạn chế tình trạng sử dụng hợp đồng dân sự để che giấu quan hệ lao động, qua đó bảo vệ quyền lợi của người lao động yếu thế; thiết kế một hệ thống pháp luật linh hoạt nhưng có khả năng cưỡng chế cao, bảo đảm thực thi hiệu quả trong

thực tế, đặc biệt đối với các mô hình làm việc phi truyền thống như gig work, freelance, lao động theo dự án...tăng cường vai trò của các tổ chức đại diện người lao động và cơ chế thương lượng tập thể - phù hợp với yêu cầu tại Công ước số 98 và tiến trình hội nhập của Việt Nam. Bên cạnh đó, sẽ tạo lập môi trường làm việc bền vững, minh bạch và phù hợp với chuẩn mực quốc tế, từ đó nâng cao năng lực cạnh tranh của nền kinh tế trong bối cảnh toàn cầu hóa. Đồng thời, góp phần khẳng định vai trò, vị thế và cam kết của Việt Nam trong cộng đồng quốc tế, thể hiện sự nghiêm túc trong việc thực thi các điều ước và cam kết song phương, đa phương.

3.2. Giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả qua thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát

3.2.1. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động ở Việt Nam

3.2.1.1. Về nguyên tắc giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Trong xu hướng phát triển kinh tế số, khoa học công nghệ và hội nhập quốc tế ngày càng gia tăng, thị trường lao động Việt Nam đang chứng kiến nhiều biến đổi mới. Các hình thức lao động linh hoạt, lao động từ xa, lao động trên nền tảng số... đòi hỏi hệ thống pháp luật lao động phải đảm bảo tính linh hoạt nhưng vẫn đồng thời duy trì nguyên tắc bảo vệ NLĐ. Trong bối cảnh đó, việc xác lập và minh định các nguyên tắc TH HĐLĐ là một yêu cầu thiết yếu, nhằm hoàn thiện hành lang pháp lý và tăng cường tính hiệu quả điều chỉnh của pháp luật. Theo đó, việc minh định các nguyên tắc TH HĐLĐ là hết sức cần thiết. Bởi lẽ, về mặt lý thuyết, nguyên tắc là cơ sở định hướng cách hiểu và áp dụng pháp luật trong những tình huống mới, chưa được điều chỉnh bằng quy phạm cụ thể. Trong khi đó, nguyên tắc TH HĐLĐ là những nguyên tắc định hướng cho việc thực hiện quyền và nghĩa vụ của các bên trong QHLD sau khi

HĐLĐ được giao kết. Về lý thuyết, các nguyên tắc của TH HĐLĐ đóng vai trò là cơ sở diễn giải pháp luật khi xảy ra tranh chấp và là định hướng cho hoạt động lập làm pháp luật. Trong nhiều hệ thống pháp luật tiên tiến như Đức, Nhật Bản, nguyên tắc thực hiện hợp đồng lao động được quy định rõ ràng, có tính định hướng cao, góp phần nâng cao tính minh bạch và linh hoạt của hệ thống pháp luật. Bao gồm các nguyên tắc cụ thể sau đây:

(1) Nguyên tắc thiện chí, trung thực và hợp tác: Các bên trong quan hệ lao động – bao gồm người lao động và người sử dụng lao động – phải thực hiện hợp đồng trên tinh thần thiện chí, trung thực và có sự hợp tác. Đây là nguyên tắc nền tảng được thừa nhận trong Bộ luật Dân sự 2015 (Điều 6) và được áp dụng tương thích trong lĩnh vực lao động. Trong môi trường làm việc, sự trung thực và thiện chí là cơ sở để duy trì quan hệ lao động ổn định và phát triển.

(2) Nguyên tắc tôn trọng thỏa thuận hợp pháp: Việc thực hiện hợp đồng phải tuân thủ theo đúng nội dung các điều khoản mà hai bên đã thống nhất trong hợp đồng lao động, đồng thời phù hợp với quy định pháp luật. Trong đó, mọi sự điều chỉnh, thay đổi nội dung hợp đồng đều phải có sự đồng thuận của cả hai bên, nhằm đảm bảo tính ràng buộc và tự nguyện của quan hệ lao động.

(3) Nguyên tắc bảo vệ người lao động là bên yếu thế: Với đặc thù của QHLD là không bình đẳng tuyệt đối, NLD thường yếu thế hơn về mặt kinh tế, khả năng thương lượng và tiếp cận pháp luật. Vì vậy, pháp luật Việt Nam luôn đặt ra yêu cầu ưu tiên bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trong quá trình thực hiện hợp đồng. Điều này được thể hiện thông qua các quy định hạn chế đơn phương chấm dứt hợp đồng, đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, bảo vệ lao động nữ, người khuyết tật, người chưa thành niên...

(4) Nguyên tắc tuân thủ pháp luật và thỏa ước lao động tập thể: Hợp đồng lao động, dù là thỏa thuận giữa hai bên, cũng không được trái với quy định của pháp luật, thỏa ước lao động tập thể hoặc nội quy lao động đã đăng ký hợp

pháp. Trong trường hợp có sự mâu thuẫn, quy định có lợi hơn cho NLD sẽ được ưu tiên áp dụng, theo nguyên tắc nhân đạo và bảo vệ quyền lợi tối đa cho NLD.

(5) Nguyên tắc bình đẳng, không phân biệt đối xử: Việc thực hiện hợp đồng phải đảm bảo nguyên tắc đối xử công bằng, không phân biệt đối xử về giới tính, tuổi tác, chủng tộc, địa vị xã hội, tôn giáo, quan điểm chính trị... nhằm xây dựng môi trường làm việc công bằng, lành mạnh, và nhân văn. Đây là nguyên tắc quan trọng, phù hợp với tiêu chuẩn lao động quốc tế mà Việt Nam đã cam kết thực hiện.

(6) Nguyên tắc linh hoạt, thích ứng với bối cảnh mới: Trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0, cùng với xu hướng hội nhập và sự gia tăng các hình thức làm việc phi truyền thống (như làm việc từ xa, làm việc theo dự án, kinh tế gig...), nguyên tắc TH HDLD cần được tiếp cận dưới góc độ linh hoạt, cho phép các bên tái thương lượng hoặc điều chỉnh hợp đồng phù hợp với thực tiễn mới nhưng vẫn đảm bảo tuân thủ pháp luật.

3.2.1.2. Về chủ thể giao kết và thực hiện hợp đồng lao động

Để pháp luật lao động theo kịp thực tiễn phát triển nhanh chóng của thị trường lao động, đặc biệt trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chuyển đổi số và gia tăng các mô hình việc làm linh hoạt, cần có các giải pháp đồng bộ, bao gồm cả pháp lý, thể chế và nhận thức xã hội:

(1) Bổ sung khung pháp lý điều chỉnh các hình thức lao động mới: Cần xây dựng và bổ sung các quy định riêng điều chỉnh QHLD trong nền kinh tế số, đặc biệt là các mối quan hệ mang tính linh hoạt như Freelancer, Gig worker, người làm việc qua nền tảng số. Pháp luật cần công nhận sự tồn tại của các dạng HDLD linh hoạt, trong đó cho phép thỏa thuận đặc biệt về thời gian làm việc, địa điểm làm việc, phương thức giám sát... Bên cạnh đó, xây dựng bộ tiêu chí nhận diện “quan hệ lao động thực tế” (de facto employment relationship), trong đó tập trung vào yếu tố: tính phụ thuộc kinh tế, sự điều hành - giám sát, nghĩa

vụ báo cáo kết quả công việc, thay vì chỉ dựa vào HĐLĐ bằng văn bản. Đây là hướng tiếp cận đã được áp dụng thành công tại một số nước như Đức, Nhật Bản.

(2) Hoàn thiện quy định về chủ thể có thẩm quyền ký kết hợp đồng lao động: Làm rõ khái niệm và trách nhiệm của NSDLĐ, đặc biệt trong trường hợp tổ chức kinh doanh không có tư cách pháp nhân rõ ràng hoặc sử dụng hình thức ủy quyền. Bởi, chủ thể giao kết HĐLĐ bên phía NSDLĐ không đơn thuần là một thực thể pháp lý duy nhất, mà là một hệ thống đa dạng bao gồm người đại diện theo pháp luật, người được ủy quyền, người đứng đầu tổ chức không có tư cách pháp nhân và cá nhân sử dụng lao động. Việc xác định rõ từng nhóm chủ thể không chỉ giúp đảm bảo tính hợp pháp của hợp đồng lao động mà còn là cơ sở để giải quyết tranh chấp lao động, xác định trách nhiệm pháp lý và nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự trong môi trường lao động hiện đại. Đồng thời, bổ sung quy định cụ thể về người đại diện ký kết HĐLĐ trong doanh nghiệp, đặc biệt là trong các doanh nghiệp công nghệ có mô hình phân tán, không có tổ chức nhân sự tập trung. Việc quy định này theo hướng công nhận chủ thể thực tế điều phối và hưởng lợi từ sức lao động như một dạng “người sử dụng lao động thực tế” (de facto employer), thay vì chỉ dựa vào hình thức đăng ký pháp lý hoặc hợp đồng bằng văn bản. Đây là hướng đi mà nhiều quốc gia tiên tiến như Đức và Nhật Bản đang áp dụng nhằm bảo vệ hiệu quả hơn quyền lợi người lao động trong các quan hệ lao động phi chính thức hoặc ngụy trang.

3.2.1.3. Về hình thức và loại hợp đồng lao động

Trước thực tiễn phát sinh nhiều QHLD mới với hình thức đa dạng, không truyền thống và dựa trên nền tảng số, hệ thống pháp luật lao động cần được hoàn thiện theo hướng vừa đảm bảo tính linh hoạt cho doanh nghiệp, vừa nâng cao mức độ bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ. Bên cạnh đó, việc hoàn thiện quy định pháp luật về hình thức và loại hợp đồng lao động không chỉ giúp

nâng cao tính hiệu quả của công tác quản lý lao động, mà còn là một bước quan trọng nhằm định hình lại khung pháp lý phù hợp với thị trường lao động thế kỷ XXI – nơi tính linh hoạt, phi truyền thống và công nghệ số ngày càng đóng vai trò chủ đạo. Pháp luật cần đi trước một bước để tạo hành lang pháp lý vững chắc, công bằng và thích nghi với thực tiễn đang chuyển động nhanh chóng. Cụ thể:

(1) Cụ thể hóa quy định về hợp đồng lao động điện tử. Để đảm bảo tính hiệu lực và an toàn pháp lý cho hợp đồng lao động điện tử trong thực tiễn, cần thiết phải bổ sung các quy định pháp luật cụ thể, đồng bộ và có tính hướng dẫn cao. Bao gồm: i) Ban hành văn bản dưới luật hướng dẫn chi tiết về điều kiện hiệu lực của hợp đồng lao động điện tử, trong đó cần xác định rõ: Các phương thức định danh điện tử được công nhận hợp pháp (chữ ký số, mã OTP, định danh thông qua tài khoản định danh quốc gia...); Trình tự, thủ tục giao kết HĐLĐ điện tử tương thích với quy định của Luật Giao dịch điện tử và pháp luật lao động; Trách nhiệm chứng minh trong trường hợp xảy ra tranh chấp về tính xác thực hoặc nội dung hợp đồng. ii) Thiết lập tiêu chuẩn bảo mật thông tin cho hợp đồng lao động điện tử: Đề xuất cơ quan nhà nước có thẩm quyền xây dựng bộ tiêu chuẩn kỹ thuật áp dụng đối với phần mềm, nền tảng hoặc hệ thống lưu trữ HĐLĐ điện tử; Bắt buộc mã hóa, sao lưu và lưu trữ dữ liệu hợp đồng trong thời gian tối thiểu tương đương với thời gian lưu trữ HĐLĐ bản cứng; Tăng cường chế tài đối với hành vi làm giả, can thiệp trái phép vào hợp đồng điện tử. iii) Phát triển nền tảng ký kết hợp đồng lao động điện tử tích hợp với định danh quốc gia: Hướng tới xây dựng một nền tảng điện tử dùng chung, miễn phí, do Nhà nước quản lý, hỗ trợ việc giao kết HĐLĐ cho các doanh nghiệp vừa và nhỏ, hộ kinh doanh cá thể; Nền tảng này cần tích hợp chữ ký số, định danh điện tử và cơ sở dữ liệu bảo hiểm xã hội để kiểm soát chặt chẽ nghĩa vụ của người sử dụng lao động.

(2) Tăng cường áp dụng hợp đồng lao động bằng văn bản trong khu vực phi chính thức: Cần có các chính sách tuyên truyền, hỗ trợ kỹ thuật để khuyến khích việc ký kết HĐLĐ văn bản hoặc điện tử đối với NLD giúp việc gia đình, làm việc thời vụ, hoặc ở vùng sâu vùng xa. Có thể hướng tới xây dựng mẫu hợp đồng điện tử miễn phí do cơ quan nhà nước cung cấp qua nền tảng số.

(3) Đa dạng hóa loại hợp đồng lao động: Bổ sung loại HĐLĐ theo dự án hoặc theo công việc có thời hạn linh hoạt: Pháp luật có thể quy định thêm một loại hợp đồng mới là “*Hợp đồng lao động theo công việc đặc thù*”, áp dụng đối với công việc: Có tính chất ngắn hạn, không liên tục; Theo từng giai đoạn hoặc sản phẩm cụ thể; Không yêu cầu sự ràng buộc về thời gian làm việc thường xuyên. Điều này phù hợp với thực tiễn hoạt động của nhiều ngành nghề như thiết kế, lập trình, sự kiện, nghệ thuật, xây dựng...

3.2.1.4. Về quá trình thực hiện hợp đồng lao động

Thứ nhất, mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 và các văn bản hướng dẫn thi hành đã quy định khá đầy đủ về NSDLĐ, NLD trong quan hệ lao động, bao gồm: trả lương đầy đủ, đúng hạn (Điều 94), bố trí đúng công việc đã thỏa thuận (Điều 28), đảm bảo điều kiện làm việc an toàn (Điều 137), tham gia bảo hiểm xã hội đầy đủ (Luật BHXH 2024)... Tuy nhiên, cần xây dựng một hệ thống cơ chế giám sát mang tính chủ động, linh hoạt, thường xuyên nội bộ tại doanh nghiệp. Theo đó, pháp luật cần bổ sung nghĩa vụ đối thoại định kỳ tại nơi làm việc gắn với giám sát việc thực hiện HĐLĐ, đặc biệt các điều khoản về tiền lương, điều kiện làm việc, đóng bảo hiểm; Cơ quan nhà nước cần hoàn thiện hệ thống quản lý điện tử hồ sơ lao động, kết nối với dữ liệu của cơ quan bảo hiểm xã hội, thuế cho phép phát hiện các dấu hiệu bất thường như: trả lương trễ, không tham gia bảo hiểm xã hội đúng thời hạn, thay đổi lao động đột ngột... thì doanh nghiệp có thể bị đưa vào “danh sách giám sát trọng điểm” nếu có lịch sử vi phạm hoặc có chỉ số rủi ro cao (mô hình quản trị rủi ro trong thanh tra

hiện đang được nhiều quốc gia OECD áp dụng). Ngoài ra, trao quyền chính thức cho người lao động yêu cầu thanh tra, mà không cần qua đại diện tập thể - nhằm tránh tâm lý e ngại khi khiếu nại tập thể.

3.2.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả qua thực hiện pháp luật về giao kết, thực hiện hợp đồng lao động tại Công ty cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát

3.2.2.1. Về việc thực thi các quy định liên quan đến hình thức, loại hợp đồng lao động và nguyên giao kết, thực hiện hợp đồng lao động

Từ những phân tích thực tiễn về tình hình giao kết và thực hiện HĐLĐ tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát, có thể nhận thấy rằng mặc dù công ty đã có nhiều nỗ lực trong việc tuân thủ các quy định của pháp luật lao động hiện hành, nhưng vẫn tồn tại những hạn chế cần được khắc phục. Do đó, để đảm bảo quyền lợi hợp pháp của NLD và nâng cao hiệu quả quản trị nhân sự trong bối cảnh hội nhập, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp sau:

Thứ nhất, công ty cần xây dựng quy trình giao kết và quản lý HĐLĐ theo hướng chuẩn hóa, đảm bảo tất cả các bước từ tuyển dụng, thương lượng, ký kết đến thực hiện và chấm dứt hợp đồng được thực hiện đúng quy định pháp luật. Việc này không chỉ giảm thiểu rủi ro pháp lý mà còn tăng tính chuyên nghiệp trong quản trị nhân lực.

Thứ hai, kiện toàn bộ phận nhân sự với năng lực pháp lý cơ bản là yêu cầu thiết yếu. Công ty nên tổ chức tập huấn định kỳ về pháp luật lao động cho cán bộ nhân sự, đặc biệt về các vấn đề như phân loại HĐLĐ, thời hạn, điều kiện chấm dứt hợp đồng và quyền của người lao động.

Thứ ba, cần hạn chế việc kéo dài hợp đồng có thời hạn quá 2 lần, tránh vi phạm quy định tại Điều 20 Bộ luật Lao động 2019. Trường hợp tiếp tục sử dụng lao động lâu dài, công ty nên chủ động chuyển đổi sang HĐLĐ không xác

định thời hạn nhằm đảm bảo quyền lợi lâu dài cho NLĐ, đồng thời củng cố sự gắn bó và ổn định nhân sự.

Thứ tư, tăng cường giám sát nội bộ việc thực hiện các cam kết trong hợp đồng, nhất là về thời giờ làm việc, nghỉ ngơi, trả lương, bảo hiểm xã hội, điều kiện an toàn lao động... Việc thực hiện đúng và đầy đủ những cam kết này không chỉ là tuân thủ pháp luật mà còn là yếu tố nâng cao uy tín doanh nghiệp trên thị trường lao động.

3.2.2.2. Về thực thi các quy định liên quan đến quá trình thực hiện hợp đồng lao động

Thứ nhất, để đảm bảo quá trình thực hiện HĐLĐ được thực thi một cách nghiêm minh, cần thiết lập chương trình đào tạo pháp luật định kỳ cho cán bộ quản lý trung gian. Theo đó, Công ty cần xây dựng chương trình đào tạo nội bộ chuyên biệt về pháp luật lao động, tập trung vào các nội dung có nguy cơ cao vi phạm như: thời giờ làm việc - nghỉ ngơi, làm thêm giờ, an toàn lao động, quyền lợi về bảo hiểm xã hội... Việc tập huấn cần thực hiện định kỳ tối thiểu 6 tháng/lần, có kết hợp hình thức kiểm tra, đánh giá đầu ra để đảm bảo chất lượng tiếp nhận kiến thức. Cần lồng ghép tình huống thực tiễn từ chính doanh nghiệp để tăng tính gần gũi và ứng dụng, thay vì chỉ học lý thuyết trừu tượng.

Thứ hai, gắn trách nhiệm pháp lý cụ thể với người tổ chức lao động vượt quy định. Trong nội quy lao động và quy chế nội bộ, Công ty cần quy định rõ trách nhiệm của người quản lý khi để xảy ra vi phạm pháp luật lao động, đặc biệt về thời giờ làm thêm vượt mức cho phép. Tổ trưởng, quản đốc... cần được xác định là chủ thể chịu trách nhiệm trực tiếp trong tổ chức sản xuất không đúng quy định - và có thể bị xử lý kỷ luật nội bộ nếu vi phạm. Giải pháp này nhằm nâng cao ý thức tuân thủ và hạn chế việc “coi nhẹ” tính cưỡng chế của pháp luật.

Thứ ba, cung cấp sổ tay pháp luật hoặc công cụ hỗ trợ tiếp cận nhanh quy định pháp lý. Công ty có thể xây dựng một “sổ tay pháp luật lao động” ngắn gọn, dễ hiểu, phát cho cán bộ trung gian sử dụng như tài liệu tham khảo tại hiện trường. Sổ tay này nên bao gồm: Quy định về giờ làm - giờ nghỉ; Quy tắc làm thêm giờ; Trách nhiệm khi có tai nạn lao động; Cơ chế xử lý vi phạm nội bộ... Ngoài ra, nên tích hợp các công cụ hỗ trợ như ứng dụng di động, chatbot hoặc phần mềm quản lý sản xuất có chức năng cảnh báo tự động khi vượt giới hạn thời gian làm thêm.

Thứ tư, đưa tiêu chí tuân thủ pháp luật lao động vào đánh giá KPI quản lý trung gian. Việc đánh giá hiệu suất công việc (KPI) của quản lý trung gian nên bao gồm tiêu chí về mức độ tuân thủ pháp luật lao động. Những tổ sản xuất không xảy ra vi phạm pháp lý sẽ được khen thưởng, ghi nhận trong thi đua cuối năm, từ đó tạo động lực tích cực cho việc tuân thủ thay vì chỉ tập trung vào tiến độ và sản lượng.

Thứ năm, tuyên truyền pháp luật là một bộ phận thiết yếu trong công tác quản trị lao động, góp phần nâng cao nhận thức pháp lý và xây dựng văn hóa pháp luật trong doanh nghiệp. Theo quy định tại khoản 2 Điều 3 Bộ luật Lao động 2019, việc thực hiện quan hệ lao động phải dựa trên nguyên tắc tuân thủ pháp luật và bảo đảm quyền, lợi ích hợp pháp của các bên. Tuy nhiên, thực tế tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát cho thấy, một số hành vi vi phạm pháp luật lao động - đặc biệt liên quan đến thời giờ làm thêm - chủ yếu bắt nguồn từ sự thiếu hiểu biết hoặc nhận thức chưa đầy đủ từ phía cán bộ quản lý trung gian. Điều này đặt ra yêu cầu cấp thiết phải thiết lập và thực hiện cơ chế tuyên truyền pháp luật bài bản, hiệu quả trong nội bộ công ty.

Tiểu kết chương 3

1. Chương 3 của đề án tập trung phân tích hai trục nội dung chính: (i) các yêu cầu đặt ra đối với việc hoàn thiện pháp luật điều chỉnh hoạt động giao kết và thực hiện hợp đồng lao động trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng; (ii) các giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật lao động tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát - thông qua việc chỉ ra các giải pháp, kiến nghị khắc phục trên cả bình diện pháp lý và thực tiễn áp dụng.
2. Về mặt lý luận, chương này cho thấy sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật không chỉ ở cấp độ hệ thống, nhằm hài hòa giữa chuẩn mực quốc tế và thực tiễn Việt Nam, mà còn ở cấp độ vi mô - cụ thể là tại doanh nghiệp, nơi các quy phạm pháp luật được cụ thể hóa thành quy trình, chính sách và hành vi lao động – việc làm hàng ngày. Sự phân tích các yêu cầu hoàn thiện pháp luật đã đặt trọng tâm vào ba vấn đề cốt lõi: (1) Đảm bảo đáp ứng tính linh hoạt của thị trường lao động trong kỷ nguyên mới; (2) Hiện đại hóa phương thức giao kết và giám sát thực hiện hợp đồng lao động; (3) Hài hòa giữa tiêu chuẩn lao động quốc tế và thực tiễn Việt Nam; (4) xây dựng cơ chế kiểm tra, giám sát và xử lý vi phạm hiệu quả.
3. Các giải pháp đề xuất trong chương không chỉ tập trung vào hoàn thiện hệ thống pháp luật (như sửa đổi, bổ sung các quy định về hình thức HĐLĐ, thời gian làm thêm, bảo vệ quyền lợi người lao động trong nền kinh tế số), mà còn nhấn mạnh đến vai trò của Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát trong việc: (i) nâng cao năng lực quản trị lao động dựa trên chuẩn pháp lý; (ii) áp dụng công nghệ số một cách bài bản, minh bạch trong quá trình giao kết và thực hiện HĐLĐ...
4. Từ những phân tích trên, tiểu kết Chương 3 có thể khẳng định: việc hoàn

thiện pháp luật lao động cần đi đôi với cải cách phương thức quản trị nhân sự trong doanh nghiệp. Chỉ khi cả hai phương diện này được vận hành đồng bộ và tương hỗ thì mới có thể bảo đảm hiệu lực thực thi của pháp luật trong thực tiễn - điều mà Công ty Tài Phát cũng như nhiều doanh nghiệp Việt Nam đang cần hướng tới trong kỷ nguyên kinh tế số và hội nhập toàn cầu hiện nay.

KẾT LUẬN CHUNG

Trong bối cảnh Việt Nam đang từng bước chuyển mình theo hướng hiện đại hóa nền kinh tế, thúc đẩy chuyển đổi số và hội nhập quốc tế sâu rộng, pháp luật lao động nói chung, pháp luật về giao kết và thực hiện HĐLĐ nói riêng đang đứng trước yêu cầu cải cách mạnh mẽ. Đề án đã tập trung làm rõ cơ sở lý luận, khuôn khổ pháp lý hiện hành, thực tiễn áp dụng và từ đó đưa ra những đề xuất có giá trị cả về lý thuyết và thực tiễn nhằm hoàn thiện cơ chế điều chỉnh quan hệ lao động trong kỷ nguyên mới.

Thứ nhất, hệ thống pháp luật về GK, TH HĐLĐ tại Việt Nam đã có những bước phát triển đáng ghi nhận. Bộ luật Lao động năm 2019 thể hiện một bước tiến rõ rệt trong việc ghi nhận tính đa dạng của hình thức hợp đồng (bao gồm hợp đồng điện tử), tiếp cận quan hệ lao động theo bản chất thay vì hình thức, đồng thời bảo vệ ngày càng tốt hơn quyền lợi của NLĐ trong các mô hình lao động linh hoạt và phi truyền thống. Tuy nhiên, vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định, như thiếu tiêu chuẩn kỹ thuật cho hợp đồng điện tử, thiếu chế tài rõ ràng đối với các hành vi giả danh hợp đồng dân sự, và khả năng giám sát thực thi còn hạn chế.

Thứ hai, thực tiễn áp dụng pháp luật tại Công ty Cổ phần Đầu tư Thương mại và Xây dựng Tài Phát cho thấy một bức tranh mang tính điển hình đối với doanh nghiệp Việt Nam hiện nay: vừa có sự nỗ lực tuân thủ các quy định pháp luật (như đảm bảo đóng bảo hiểm, trả lương, ký hợp đồng đầy đủ), nhưng đồng thời vẫn tồn tại những bất cập trong khâu tổ chức thực hiện, đặc biệt là việc bố trí lao động làm thêm vượt mức pháp luật cho phép, sử dụng hợp đồng chưa đúng bản chất, hoặc thiếu quy trình ký kết điện tử rõ ràng. Những vấn đề này phần lớn bắt nguồn từ sự thiếu đồng bộ giữa quy định pháp luật và hướng dẫn thi hành, cũng như từ chính năng lực quản trị nhân sự còn mang tính truyền thống, chưa thích ứng với các yêu cầu pháp lý mới.

Thứ ba, để nâng cao hiệu lực, hiệu quả của pháp luật lao động nói chung và cơ chế giao kết, thực hiện HĐLĐ nói riêng, cần triển khai song song hai trục giải pháp: (i) hoàn thiện khung pháp lý theo hướng linh hoạt, minh bạch và tương thích với chuẩn mực quốc tế, đồng thời (ii) tăng cường năng lực thực thi ở cấp doanh nghiệp thông qua cải cách quản trị lao động, ứng dụng công nghệ, và nâng cao nhận thức pháp luật cho các bên trong quan hệ lao động./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. AA Saphirova. (2023). *Admission to work and conclusion of an employment contract: issues of protection of labor rights of employees (Tiếp nhận lao động và ký kết hợp đồng lao động: vấn đề bảo vệ quyền lao động của người lao động)*, <http://dx.doi.org/10.33920/pol-2-2304-01>
2. *Apparent Authority And Undisclosed Principal Under German Law*, California Western International Law Journal, Vol. 4, No. 2 [1974], Art. 11
https://scholarlycommons.law.cwsl.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1908&context=cwilj&utm_source=chatgpt.com.
3. Acclime China, *Understanding employment & labour laws in China*, <https://china.acclime.com/guides/employment-law/>.
4. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2022). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 9/11/2022 Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tiếp tục xây dựng và hoàn thiện Nhà nước pháp quyền xã hội chủ nghĩa Việt Nam trong giai đoạn mới*.
5. Ban chấp hành Trung ương Đảng. (2023). *Nghị quyết số 42-NQ/TW ngày 24/11/2023 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về "Tiếp tục đổi mới, nâng cao chất lượng chính sách xã hội, đáp ứng yêu cầu sự nghiệp xây dựng và bảo vệ Tổ quốc trong giai đoạn mới"*.
6. Bộ Chính trị. (2021). *Nghị quyết số 02-NQ/TW ngày 12/6/2021 của Bộ Chính trị về đổi mới tổ chức và hoạt động của Công đoàn Việt Nam trong tình hình mới*.
7. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2018). *Nghị quyết số 28-NQ/TW ngày 23/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách bảo hiểm xã hội*.

8. Ban Chấp hành Trung ương Đảng. (2028). *Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương*.
9. Ban chấp hành Trung ương Đảng. (2018). Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018, Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương Đảng (khóa XII) về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp
10. Bùi Thị Huyền. (2018). *Hoàn thiện pháp luật về giao kết hợp đồng lao động ở Việt Nam*, <https://danchuphapluat.vn/hoan-thien-phap-luat-ve-giao-ket-hop-dong-lao-dong-o-viet-nam>, truy cập ngày 27/8/2018.
11. Bùi Tư. (2019). *Hệ thống pháp luật lao động ngày càng được hoàn thiện theo hướng hiện đại*. <https://thoibaotaichinhvietnam.vn/he-thong-phap-luat-lao-dong-ngay-cang-duoc-hoan-thien-theo-huong-hien-dai-68510.html>, truy cập ngày 27/11/2019.
12. Chính phủ. (2020). *Nghị định số 145/2020/NĐ-CP ngày 14/12/2020 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động*.
13. Cao Hương Giang. (2024). *Thực trạng giao kết hợp đồng lao động và hợp đồng lao động điện tử*, <https://soldtbxh.phutho.gov.vn/lao-dong-tien-luong-bao-hiem-xa-hoi/thuc-trang-giao-ket-hop-dong-lao-dong-va-hop-dong-lao-dong-dien-tu-215954>, truy cập ngày 20/11/2024.
14. Chính phủ. (2023). *Nghị quyết số 06/NQ-CP về phát triển thị trường lao động linh hoạt, hiện đại, hiệu quả, bền vững và hội nhập nhằm phục hồi nhanh kinh tế - xã hội*.
15. Đỗ Quang Sơn. (2018). *Bảo đảm quyền và lợi ích của người lao động trong ký kết và thực hiện hợp đồng lao động tại doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài: thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Nhân lực Khoa học xã

- hội, số 2/2018, tr.12-18.
16. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2021). *Văn kiện Đại hội Đảng toàn quốc, tập 1, tập 2*.
 17. Đại học Luật Hà Nội. (2020). *Giáo trình Luật lao động Việt Nam (Tập 1, 2)*, Nhà xuất bản Công an nhân dân 2020. Chủ biên: PGS. TS. Nguyễn Hữu Chí & PGS. TS. Trần Thị Thuý Lâm.
 18. Employment Promotion Law of the People's Republic of China, https://english.www.gov.cn/archive/laws_regulations/2014/08/23/content_281474983042585.htm
 19. Frey CB and Osborne MA. (2017). *The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?*, 114 *Technological forecasting and social change*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0040162516302244>. <https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.08.019>
 20. Gabrielle Golding. (2023). *Conclusion: Reshaping Contracts for Work*, <http://dx.doi.org/10.1093/oso/9780192867827.003.0009>.
 21. Hà Tuấn Anh. (2024). *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động và thực tiễn thực hiện tại công ty TNHH Công nghệ thông tin và truyền thông GTEL*. Luận văn thạc sỹ Luật học, Đại học Luật Hà Nội, tr. 8.
 22. *Labour Law of the People's Republic of China*, http://www.npc.gov.cn/zgrdw/englishnpc/Law/2009-02/20/content_1471106.htm.
 23. *Labor Standards Act*, <https://www.japaneselawtranslation.go.jp/en/laws/view/3567/en>
 24. Law on the Protection of Rights and Interests of Women, http://en.moj.gov.cn/2023-12/15/c_948362.htm.
 25. Monique Kremer, Robert Went & Godfried Engbersen. (2021), Better

Work: Conclusions and Recommendations,
https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-78682-3_8,

26. Mai Dung. (2024). *Tăng ca triền miên công nhân bức xúc*.
<https://laodong.vn/cong-doan/tang-ca-trien-mien-cong-nhan-buc-xuc-1322431.lido>, truy cập ngày 02/4/2024.
27. Nguyễn Thu Ba. (2017). *Hợp đồng lao động đối với người nước ngoài làm việc ở Việt Nam*, Luận án tiến sĩ, Học viện Khoa học xã hội. Tr.36.
28. Nguyễn Thị Mai Hương. (2020). *So sánh chế định giao kết hợp đồng theo pháp luật Việt Nam và pháp luật Hoa Kỳ*. Luận văn Thạc sĩ, Đại học Quốc gia Hà Nội.
29. Nguyễn Sơn. (2024). *Hàng loạt doanh nghiệp xuất khẩu lao động bị xử phạt vi phạm hợp đồng*. https://dantri.com.vn/lao-dong-viec-lam/hang-loat-doanh-nghiep-xuat-khau-lao-dong-bi-xu-phat-vi-vi-pham-hop-dong-20241021140508930.htm?utm_source=chatgpt.com, truy cập ngày 21/10/2024.
30. Phạm Thị Phương Nhung. (2023). *Thực trạng giao kết hợp đồng lao động tại các doanh nghiệp trên địa bàn tỉnh Phú Thọ*,
<https://soldtbxh.phutho.gov.vn/lao-dong-tien-luong-bao-hiem-xa-hoi/thuc-trang-giao-ket-hop-dong-lao-dong-tai-cac-doanh-nghiep-tren-dia-ban-tinh-193470>, truy cập ngày 27/02/2023.
31. Phạm Thị Thúy Nga. Phó Viện trưởng Viện Nhà nước và Pháp luật, Viện Hàn Lâm Khoa học xã hội Việt Nam. (2020). “*Một số trao đổi về các điểm mới trong quy định về giao kết hợp đồng lao động theo bộ luật lao động năm 2019*”, Tạp chí Nghề Luật, số 3/2020.
32. Phạm Văn Tùng. (2022). *Vai trò của Công đoàn trong hướng dẫn giao kết và thực hiện hợp đồng lao động*. <https://laodongcongdoan.vn/vai-tro-cua-cong-doan-trong-huong-dan-tu-van-giao-ket-va-thuc-hien-hop>

- [dong-lao-dong-74904.html](#), truy cập ngày 04/4/2022.
33. Quốc hội. (2013). *Hiến pháp năm 2013*.
 34. Quốc hội. (2019). *Bộ luật Lao động năm 2019*.
 35. Trần Thị Hà. (2023). *Bảo vệ quyền lợi người lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn Thạc sỹ luật học, Trường Đại học Luật, Đại học Huế.
 36. *The German Labor and Employment Law*, <https://buse.de/wp-content/uploads/2024/01/Employment-Law-in-Germany-digital-Version-2024.pdf>
 37. Trần Cẩm Vân. (2024). *Pháp luật về giao kết hợp đồng lao động thông qua phương tiện điện tử: một số bất cập và kiến nghị hoàn thiện*. <https://danchuphapluat.vn/phap-luat-ve-giao-ket-hop-dong-lao-dong-thong-qua-phuong-tien-dien-tu-mot-so-bat-cap-va-kien-nghi-hoan-thien>, truy cập ngày 31/10/2024.
 38. Vũ Thị Bích Hải, Phan Thông Anh, Lê Hồ Trung Hiếu & Đoàn Kim Văn Quỳnh. (2023). *Corporate Social Responsibilities in Concluding, Implementing, and Terminating Labor Contracts with Foreign Employees Working in Vietnam*, https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-981-19-9255-1_8.
 39. Viktor Makovii, Svitlana Voloshyna, Yaroslav Kushnir, Iryna Mykhailova, Serhii Tsarenko. (2021). *Contracts for the Provision of Services and Labor: A Comparative Analysis Under the Ukrainian Legislation*, European Journal of Sustainable Development (2021), 10, 1, 466-478 ISSN: 2239-5938, Doi: 10.14207