

**ĐẠI HỌC HUẾ
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT**



LÊ THỊ BÍCH NGỌC

**TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG
LAO ĐỘNG THEO PHÁP LUẬT VIỆT NAM**

Chuyên ngành: Luật kinh tế

Mã số: 8380107

TÓM TẮT LUẬN VĂN THẠC SĨ LUẬT HỌC

THỪA THIÊN HUẾ, năm 2018

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Luật, Đại học Huế

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS. Nguyễn Hữu Chí

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm Luận văn thạc sĩ họp
tại: Trường Đại học Luật

Vào lúc.....giờ.....ngày.....tháng năm.....

MỤC LỤC

PHẦN MỞ ĐẦU	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu.....	1
2. Tình hình nghiên cứu.....	2
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu	4
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu.....	5
6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu	6
7. Những đóng góp mới của luận văn	7
8. Kết cấu của luận văn.....	7
Chương 1. NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	8
1.1. Khái quát về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động ...	8
1.1.1. Khái niệm trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động....	8
1.1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động, vi phạm hợp đồng lao động.....	8
1.1.1.2. Khái niệm trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.	8
1.1.2. Đặc điểm của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động	9
1.1.3. Vai trò của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động ...	9
1.2. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động	9
1.2.1. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động mang tính khách quan	9
1.2.2. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động	9
1.2.3. Sự điều chỉnh của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm điều tiết quan hệ lao động hài hòa, ổn định.....	10
1.3. Nội dung pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.....	10
1.4. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động	10
1.4.1. Yếu tố pháp luật.....	10
1.4.2. Yếu tố kinh tế, xã hội.....	10
1.4.3. Trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền	10
1.4.4. Ý thức của các chủ thể trong quan hệ lao động	10
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1	10

Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM	11
2.1. Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động	11
2.1.1. Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm về giao kết hợp đồng lao động	11
2.1.2. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm về tạm hoãn hợp đồng lao động	12
2.1.3. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật	12
2.1.4. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động vi phạm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động	13
2.2. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động	16
2.2.1. Những kết quả đạt được	16
2.2.2. Hạn chế tồn tại.....	17
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2.....	18
Chương 3. YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG	18
3.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.....	18
3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.....	19
3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.....	19
3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.....	20
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3.....	21
KẾT LUẬN	22

PHẦN MỞ ĐẦU

1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu

Hợp đồng lao động là sợi dây liên kết mang tính pháp lý, tạo ra mối quan hệ giữa người lao động và người sử dụng lao động. Trong quan hệ này cả người lao động và người sử dụng lao động đều có các mối liên hệ, tác động qua lại lẫn nhau, đều muốn đạt được những mục đích mà mình hướng tới. tuy nhiên, người lao động thường ở vị trí yếu thế hơn so với người sử dụng lao động. Đặc biệt trong nền kinh tế thị trường, cơ hội tìm kiếm việc làm ngày càng khó khăn, cán cân cung cầu lao động mất cân bằng, xu hướng đào thải người lao động ngày càng tăng lên làm cho người lao động dễ dàng chấp nhận các điều khoản do người sử dụng lao động đặt ra trong hợp đồng lao động để có việc làm, có thu nhập, tạo nên sự bất lợi cho người lao động khi có tranh chấp xảy ra. Bên cạnh đó, nhiều trường hợp người lao động có trình độ thấp, tác phong công nghiệp không cao, chưa nhận thức được việc chấp hành nội quy, quy chế, dẫn đến hiện tượng vi phạm kỷ luật, gây ra thiệt hại cho người sử dụng lao động. Chính vì vậy, việc đảm bảo quyền lợi của các bên trong hợp đồng lao động là vấn đề cần được quan tâm, nhất là trong bối cảnh vi phạm hợp đồng lao động ngày càng phổ biến, gây ra nhiều thiệt hại cả về vật chất và tinh thần cho người lao động cũng như uy tín, danh dự của người sử dụng lao động. Từ đó, yêu cầu cấp thiết đặt ra là phải có trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, nhằm mục đích tạo ra cơ sở cho việc đ nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động, tôn trọng quyền và nghĩa vụ mà các bên đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động cũng như đảm bảo lợi ích của các bên.

Để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động thì việc xây dựng chế định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng. Pháp luật lao động Việt Nam trải qua quá trình hình thành và phát triển, từ Bộ luật Lao động năm 1994, sau đó được sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006, 2007 đã có quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động. Bộ luật Lao động năm 2012 ra đời cùng với hệ thống các văn bản hướng dẫn thi hành cũng đã quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, tạo điều kiện cho các bên tham gia hợp đồng lao động có điều kiện đảm bảo quyền và lợi ích của mình. Tuy nhiên, các quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động vẫn còn rải rác, chưa có văn bản hướng dẫn thống nhất, chuyên biệt. mặt khác các vụ tranh chấp hợp đồng lao động có liên quan đến

trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động khá phức tạp, dẫn đến thực tiễn việc giải quyết có xử lý trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động còn gặp nhiều khó khăn và lúng túng khi áp dụng pháp luật. Vì vậy vấn đề trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động khi có vi phạm hợp đồng lao động còn nhiều vướng mắc cả về lý luận và thực tiễn.

Cùng với sự phát triển của các nước trên thế giới, Việt Nam đang từng bước chuyển mình và vươn lên mạnh mẽ cùng các cường quốc kinh tế. Tính đến 20/4/2017 cả nước có hơn 612.000 doanh nghiệp đang hoạt động, sử dụng hơn 54,8 triệu lao động. Với các chính sách khuyến khích mang tính định hướng và ưu đãi cao, Việt Nam đã thu hút nhiều doanh nghiệp đầu tư vào các ngành nghề mới cũng như mở rộng sản xuất, kinh doanh kéo theo đó là nhu cầu sử dụng lao động tăng lên; từ đó mang lại hiệu quả kinh tế cho nước nhà, tạo thêm nhiều việc làm, từng bước nâng cao đời sống của nhân dân. Thực tế trong những năm vừa qua, số lượng người lao động bỏ việc ngày càng tăng lên, tình trạng vi phạm kỷ luật lao động ngày càng nhiều, việc sa thải diễn ra thường xuyên hơn và số trường hợp vi phạm hợp đồng lao động cũng xảy ra phổ biến hơn, đi kèm theo đó là trách nhiệm bồi thường cũng được đặt ra. Tuy nhiên, việc yêu cầu trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, đa số người lao động và người sử dụng lao động thường không tính đến trường hợp này, đặc biệt là người lao động, dẫn đến quyền và lợi ích hợp pháp của các bên chưa được đảm bảo.

Với mong muốn tìm hiểu những quy định của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, cũng như thực tiễn áp dụng các quy định này tại các doanh nghiệp Việt Nam nên tôi chọn đề tài ***“Pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động theo pháp luật Việt Nam”*** làm Luận văn thạc sĩ của mình, với hy vọng đóng góp một phần nhỏ công sức vào việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động và nâng cao hiệu quả áp dụng ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

2. Tình hình nghiên cứu

Pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong lao động có một vị trí quan trọng, là công cụ để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động, tạo điều kiện cho các bên thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình trong hợp đồng lao động. Chính vì vậy nên các vấn đề về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động đã được các nhà khoa học nghiên cứu trên nhiều phương diện khác nhau.

Đã có nhiều công trình nghiên cứu liên quan đến vấn đề này đã được công bố như:

- Luận án Tiến sĩ “*Pháp luật về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - những vấn đề lý luận và thực tiễn*” của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm (năm 2013). Luận án đã nghiên cứu có hệ thống và toàn diện cơ sở lý luận về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động và pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Đồng thời luận án đã phân tích, bình luận, đánh giá khách quan về thực trạng pháp luật đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động ở Việt Nam, trong đó có nêu ra một số điểm về việc trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động của người lao động và người sử dụng lao động.

- Luận văn Thạc sĩ “*Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Anh Sơn (năm 2007). Luận văn đã giới thiệu những vấn đề lý luận về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật Việt Nam. Nêu lên sự khác biệt giữa chế độ trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động và chế độ trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật dân sự. Trên cơ sở nghiên cứu các quy định pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong luật lao động từ thời kỳ đổi mới, luận văn đã tập trung làm sáng tỏ ba loại hình trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động về tài sản, về tính mạng sức khỏe và thiệt hại ngoài hợp đồng theo quy định pháp luật hiện hành; đối chiếu với thực tiễn để đề xuất một số giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật.

- Luận văn Thạc sĩ “*Trách nhiệm vật chất trong luật lao động Việt Nam - Thực trạng và phương hướng hoàn thiện*” của tác giả Nguyễn Thị Hương (năm 2010). Luận văn đã nghiên cứu các quy định của pháp luật Việt Nam về trách nhiệm vật chất và thực tiễn thực hiện các quy định này. Thông qua việc nghiên cứu thực tiễn áp dụng, luận văn đưa ra các đánh giá tổng quan về thực trạng áp dụng pháp luật về trách nhiệm vật chất và đưa các kiến nghị có thể áp dụng cho Việt Nam trong việc hoàn thiện pháp luật đồng thời xây dựng cơ chế cho việc áp dụng phù hợp với thực tế.

- Luận văn Thạc sĩ “*Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam và thực tiễn áp dụng trên địa bàn thành phố Đà Nẵng*” của tác giả Nguyễn Thị Bích Nga (năm 2014). Luận văn đã nghiên cứu một cách có hệ thống các quy định, chỉ ra những biểu hiện của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong luật lao động, đưa ra các kiến nghị góp phần hoàn thiện các quy định của

pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong quan hệ lao động.

- Luận văn Thạc sĩ “*Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động theo pháp luật lao động Việt Nam*” của tác giả Nguyễn Thị Lan Phương (năm 2015). Luận văn đã nghiên cứu những vấn đề lý luận về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong lĩnh vực lao động, đánh giá thực trạng về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong lao động ở nước ta hiện nay, từ đó đưa ra những biện pháp hoàn thiện cả về cơ sở pháp lý và thực tiễn áp dụng pháp luật.

- Bài viết “*Pháp luật lao động và vấn đề bồi thường chi phí đào tạo của người lao động*” của tác giả Nguyễn Thị Hà, Tạp chí Khoa học - Giáo dục số 3, năm 2015 - Trường Đại học Đông Á. Bài viết đã nghiên cứu những vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng các quy định của pháp luật về vấn đề bồi thường chi phí đào tạo ở Việt Nam, đồng thời đưa ra một số kiến nghị và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về lĩnh vực này.

Các công trình nghiên cứu trên đây đều đã có các nghiên cứu về vấn đề trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động và cũng đã đề cập đến việc trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng. Tuy nhiên hiện chưa có công trình nghiên cứu nào đi sâu vào việc trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng. Luận văn cũng kế thừa một số vấn đề lý luận về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong pháp luật lao động; tham khảo một số vướng mắc, giải pháp hoàn thiện pháp luật và các nội dung khác, từ đó có cơ sở để hoàn thành đề tài nghiên cứu của mình.

3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu

3.1. Mục đích nghiên cứu

Mục đích nghiên cứu của luận văn là làm sáng tỏ những vấn đề lý luận và thực tiễn áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động. Từ đó luận văn xây dựng một số giải pháp và kiến nghị nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động ở Việt Nam.

3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu

Từ mục đích nghiên cứu trên thì luận văn xác định các nhiệm vụ nghiên cứu sau đây:

- Luận văn phân tích khái niệm và đặc trưng của hợp đồng lao động.
- Luận văn xây dựng và làm rõ khái niệm, ý nghĩa của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

- Luận văn phân tích các quan điểm, luận điểm về pháp luật trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, cụ thể là về căn cứ áp dụng, nguyên tắc bồi thường, nội dung bồi thường và sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Luận văn đánh giá thực trạng pháp luật lao động hiện hành về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng; đánh giá thực trạng áp dụng pháp luật, chỉ ra một số vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng qua thực tiễn tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

- Luận văn đưa ra một số định hướng nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Luận văn đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Luận văn đưa các giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng ở Việt Nam.

4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

4.1. Đối tượng nghiên cứu

- Pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Các văn bản quy phạm pháp luật lao động hiện hành của Việt Nam điều chỉnh về lĩnh vực trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, cụ thể là trong lĩnh vực vi phạm hợp đồng lao động.

- Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

4.2. Phạm vi nghiên cứu

Phạm vi nghiên cứu của luận văn bao gồm những vấn đề lý luận và thực tiễn về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng, được xác định theo các giới hạn sau đây:

- Thứ nhất, luận văn tập trung nghiên cứu các văn bản pháp luật lao động về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động như: bộ luật lao động năm 2012; các nghị định, thông tư cũng như các văn bản pháp luật khác có liên quan và điều chỉnh lĩnh vực trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong quan hệ pháp luật lao động.

- Thứ hai, luận văn nghiên cứu trong khoảng thời gian từ năm 2012 đến năm 2017.

- Thứ ba, luận văn nghiên cứu trong phạm vi thực tiễn tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

5. Cơ sở phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

5.1. Cơ sở phương pháp luận

Vận dụng phương pháp khoa học duy vật lịch sử và duy vật biện chứng của chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước để làm rõ những vấn đề cần được giải quyết, những bất cập còn tồn tại và đưa ra giải pháp hoàn thiện.

5.2. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp phân tích tổng hợp: Tác giả xem đây là phương pháp chủ đạo trong luận văn nhằm phân tích những quy định của pháp luật; tổng hợp các số liệu, kết quả phân tích; đánh giá tính hiệu quả cũng như chỉ rõ những bất cập trong pháp luật hiện hành về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Phương pháp diễn giải - quy nạp: Tác giả dùng phương pháp này để diễn giải cho các số liệu, các dẫn chứng, chứng minh, từ đó rút ra các kết luận.

- Phương pháp so sánh: Tác giả đã so sánh việc áp dụng pháp luật lao động về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động với các lĩnh vực pháp luật khác, từ đó, rút ra những nhận xét khách quan cho việc xây dựng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

6. Câu hỏi nghiên cứu và giả thiết nghiên cứu

6.1. Câu hỏi nghiên cứu

Luận văn hướng tới giải quyết các câu hỏi nghiên cứu sau đây:

- Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng là gì? Nó được quy định như thế nào?

- Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam như thế nào?

- Giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay?

6.2. Giả thuyết nghiên cứu

- Để trả lời cho câu hỏi trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng được quy định như thế nào, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: tiến hành tìm hiểu các quy định của pháp luật lao động về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng như khái niệm, căn cứ áp dụng, nguyên tắc bồi thường, nội dung bồi thường, sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng trong từng trường hợp cụ thể.

- Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng và thực tiễn tại các doanh nghiệp ở Việt Nam như thế nào, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: Nêu được thực trạng áp dụng các quy định của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng và thực tiễn tại

các doanh nghiệp; chỉ ra được những kết quả đạt được và những vướng mắc phát sinh trong quá trình áp dụng.

- Để trả lời cho câu hỏi giải pháp nào để hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng, giả thuyết nghiên cứu đặt ra là: Nêu ra những yêu cầu từ thực tiễn đòi hỏi cần hoàn thiện các quy định của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng; đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng ở Việt Nam.

7. Những đóng góp mới của luận văn

Luận văn có những đóng góp mới cụ thể như sau:

- Hệ thống hóa, bổ sung và phát triển cơ sở lý luận và thực tiễn pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

- Đánh giá thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

- Đưa ra các giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật và góp phần nâng cao hiệu quả thi hành pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng.

Luận văn là tài liệu tham khảo bổ ích không chỉ đối với các nhà lập pháp, đối với đội ngũ cán bộ quản lý nhà nước về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng mà còn là tài liệu chuyên khảo có giá trị cho các cơ sở đào tạo luật học ở nước ta.

8. Kết cấu của luận văn

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận và Danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn gồm có các chương sau đây:

Chương 1. Những vấn đề lý luận của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

Chương 2. Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

Chương 3. Các yêu cầu và giải pháp nhằm hoàn thiện pháp luật, nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

Chương 1

NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN CỦA PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

1.1.1. Khái niệm trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

1.1.1.1. Khái niệm hợp đồng lao động, vi phạm hợp đồng lao động

Theo ILO, hợp đồng lao động được định nghĩa là: “*Một thỏa thuận ràng buộc pháp lý giữa một người sử dụng lao động và một công nhân, trong đó xác lập các điều kiện và chế độ việc làm.*”

Bộ luật Lao động năm 2012 (được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18/6/2012) và có hiệu lực ngày 01/5/2013) điều 15 Bộ luật lao động 2012 quy định: “*Hợp đồng lao động là sự thỏa thuận giữa người lao động và người sử dụng lao động về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động*”.

Đặc trưng của hợp đồng lao động có thể xem xét dưới các nội dung sau:

- Thứ nhất, trong hợp đồng lao động có sự phụ thuộc pháp lý của người lao động với người sử dụng lao động:

- Thứ hai, đối tượng của hợp đồng lao động là việc làm có trả công.

- Thứ ba, hợp đồng lao động do đích danh người lao động thực hiện.

- Thứ tư, trong hợp đồng lao động sự thỏa thuận của các bên thường bị khống chế bởi giới hạn pháp lý nhất định.

- Thứ năm, hợp đồng lao động được thực hiện liên tục trong thời gian nhất định hay vô hạn định.

Khái niệm vi phạm hợp đồng lao động được hiểu như sau: vi phạm hợp đồng lao động là hành vi (hành động hoặc không hành động) trái pháp luật và có lỗi do người lao động, người sử dụng lao động có năng lực trách nhiệm pháp lý thực hiện, xâm hại tới quan hệ lao động và các quan hệ liên quan đến quan hệ lao động được pháp luật lao động bảo vệ.

1.1.1.2. Khái niệm trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động là tổng hợp các quy định về phạm vi, căn cứ, nguyên tắc, nội dung, phương thức thực hiện bồi thường thiệt hại mà trên cơ sở đó bên vi phạm HỢP

ĐỒNG LAO ĐỘNG thực hiện trách nhiệm bồi thường khi xảy ra những điều kiện thỏa mãn quy định của pháp luật hoặc sự thỏa thuận của các bên trong hợp đồng lao động”

1.1.2. Đặc điểm của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

- Cơ sở của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động là hành vi vi phạm hợp đồng lao động.

- Cơ sở pháp lý của việc truy cứu trách nhiệm pháp lý là quyết định của người sử dụng lao động và các cơ quan có thẩm quyền.

- Các biện pháp trách nhiệm pháp lý là hậu quả buộc người lao động, người sử dụng lao động có hành vi vi phạm pháp luật về lao động phải chịu các biện pháp chế tài do pháp luật lao động quy định. Các biện pháp mang tính chế trừng phạt hoặc khôi phục lại những lợi ích bị xâm hại.

1.1.3. Vai trò của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ nhất, trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động góp phần tích cực trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các chủ thể trong hợp đồng lao động.

Thứ hai, trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm bù đắp những tổn thất về mặt vật chất và tinh thần do việc vi phạm hợp đồng lao động gây ra, giúp cho bên bị thiệt hại có được những lợi ích mà đáng ra mình được hưởng, khắc phục được những khó khăn trong cuộc sống và có điều kiện cần thiết để tiếp tục tham gia vào các quan hệ lao động khác.

Thứ ba, góp phần giáo dục và nâng cao ý thức pháp luật của các chủ thể khi thực hiện hợp đồng lao động.

Thứ tư, giúp các bên tham gia hợp đồng lao động cảm thấy an tâm, không lo lắng, bất an về việc một bên sẽ vi phạm hợp đồng lao động, từ đó trong quá trình thực hiện hợp đồng lao động các bên sẽ tuân thủ đúng theo những điều khoản mà mình cam kết.

1.2. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

1.2.1. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động mang tính khách quan

1.2.2. Sự điều chỉnh của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm xử lý các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động

1.2.3. Sự điều chỉnh của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm điều tiết quan hệ lao động hài hòa, ổn định

1.3. Nội dung pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Pháp luật Việt Nam điều chỉnh các nhóm vấn đề sau:

Thứ nhất, các quy định về trách nhiệm pháp lý trong trường hợp người lao động và người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động.

Thứ hai, nhóm quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm về tạm hoãn hợp đồng lao động.

Thứ ba, quy định trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Thứ tư, các quy định pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong trường hợp người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

1.4. Các yếu tố tác động đến thực thi pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

1.4.1. Yếu tố pháp luật

1.4.2. Yếu tố kinh tế, xã hội

1.4.3. Trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền

Trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền là một trong những yếu tố tác động rõ rệt nhất đến việc đảm bảo hiệu quả thực thi pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động. Nhà nước có vai trò điều hòa mối quan hệ giữa các chủ thể trên thị trường, ngăn chặn và xử lý đối với các hành vi xâm phạm đến quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động.

Nhà nước thực hiện chức năng quản lý của mình trên cơ sở quyền lực và các biện pháp thi hành cưỡng chế thông qua các thiết chế.

1.4.4. Ý thức của các chủ thể trong quan hệ lao động

Để đảm bảo thực thi pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động có hiệu quả bên cạnh sự hoàn thiện của các văn bản pháp luật và trách nhiệm quản lý của nhà nước trong vấn đề bảo vệ quyền lợi người lao động và người sử dụng lao động thì ý thức của các chủ thể trong quan hệ lao động mà chính là người lao động và người sử dụng lao động có ý nghĩa hết sức quan trọng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Hợp đồng lao động là xương sống của Bộ luật lao động. Trong quan hệ lao động, hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động xảy ra làm

ảnh đến quyền lợi của người lao động và người sử dụng lao động. Do đó, trong nội dung Chương 1 của Luận văn, Tác giả tập trung làm rõ một số vấn đề sau:

1. Hệ thống hóa các vấn đề lý luận về pháp luật trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động qua các khái niệm, đặc điểm vai trò của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

2. Luận văn cũng làm rõ một số vấn đề lý luận pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động như: khái niệm pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động; nội dung pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động; ý nghĩa của sự điều chỉnh pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

3. Phân tích các yếu tố đảm bảo hiệu quả tính thực thi pháp luật trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động gồm có ba yếu tố sau: sự hoàn thiện của các quy định pháp luật; yếu tố trách nhiệm của cơ quan quản lý Nhà nước có thẩm quyền, yếu tố ý thức của các chủ thể tham gia quan hệ lao động.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN ÁP DỤNG TẠI CÁC DOANH NGHIỆP Ở VIỆT NAM

2.1. Thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

2.1.1. Thực trạng quy định pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm về giao kết hợp đồng lao động

- Đối với người sử dụng lao động, pháp luật quy định:
- Đối với các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức:
- Đối với cá nhân, hộ gia đình:
- Người có thẩm quyền giao kết hợp đồng lao động với người lao động theo được quy định cụ thể như sau:

Đối với người lao động

- Thứ nhất, đối với lao động nữ.
- Thứ hai, đối với lao động chưa thành niên.
- Thứ ba, đối với người lao động cao tuổi, lao động tàn tật: Người lao động cao tuổi, lao động tàn tật không được làm những công việc nặng nhọc, nguy hiểm hoặc tiếp xúc với các chất độc hại có ảnh hưởng xấu tới sức khỏe.

2.1.2. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm về tạm hoãn hợp đồng lao động

Tạm hoãn hợp đồng lao động là việc tạm ngừng việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đã được hai bên thỏa thuận trong hợp đồng lao động trong một thời gian nhất định.¹

Việc tạm hoãn hợp đồng lao động tạo ra những hệ luận pháp lý sau đây:

Một là, mặc dù hợp đồng lao động bị ngừng thi hành nhưng giá trị pháp lý của hợp đồng lao động vẫn giữ nguyên như cũ. Các quyền và nghĩa vụ trong hợp đồng lao động coi như bị “đóng băng” và được “bảo quản”;

Hai là, vì người lao động không làm việc nên không được hưởng lương.

Ba là, việc tạm hoãn không làm mất đi thời gian còn lại của hợp đồng lao động đã xác định nếu đó là hợp đồng lao động xác định thời hạn Bốn là, mặc dù người lao động không thực hiện nghĩa vụ lao động nhưng người sử dụng lao động vẫn có quyền xử lý đối với người lao động có hành vi vi phạm, kể cả sa thải.

Năm là, hết thời hạn tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động người lao động phải có mặt để tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động.

2.1.3. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý do đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

- Người lao động có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo một trong những trường hợp sau:

+ Đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn:

+ Đối với người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn (cả loại hợp đồng lao động với thời hạn thực chất và thời hạn điều kiện):

Khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định trên người lao động phải báo cho người sử dụng lao động biết trước với thời hạn quy định như sau:

+ Đối với các trường hợp quy định tại các điểm (a), (b), (c) và (g) nêu trên thì thời hạn báo trước ít nhất là 3 ngày làm việc;

+ Đối với các trường hợp quy định tại điểm (d) và điểm (đ) nêu trên, thời hạn báo trước: ít nhất 30 ngày làm việc nếu là hợp đồng xác định thời hạn; ít nhất ba ngày nếu là hợp đồng theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng;

¹ Giáo trình Luật lao động Việt Nam, PTS Phạm Công Trứ (CB), NXBĐHQG Hà Nội 1999, tr203

Đối với trường hợp quy định tại điểm (e): thời hạn phụ thuộc vào sự chỉ định của thầy thuốc(quy định tại Điều 156 của Bộ luật lao động). Ví dụ: Chị Trần Thị B làm công nhân hạt đường bộ X có thai 5 tháng. Khi đi khám thai, bác sỹ chỉ định từ tháng thứ 7 chị B không được tiếp tục làm việc vì có thể dẫn đến sảy thai và nguy hiểm đến tính mạng. Chị Trần Thị B có trách nhiệm báo trước từ khi có sự chỉ định đó. Trong trường hợp này chị B phải báo trước từ tháng thứ 6 đến tháng thứ bảy. Thời hạn báo trước này không kể ngắn, dài, không tính theo “ngày làm việc” mà tính theo ngày dương lịch.

Pháp luật quy định:

“Nghĩa vụ của người lao động khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật

Quy định về trách nhiệm pháp lý đối với người lao động chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật còn có một số hạn chế sau:

Thứ nhất, về mức bồi thường.

Thứ hai, đối với người lao động có hành vi vi phạm điều kiện chấm dứt hợp đồng lao động, người lao động phải bồi thường ½ tháng tiền lương

Thứ ba, trách nhiệm pháp lý đặt ra khi người lao động chấm dứt trái pháp luật bằng ½ tháng lương còn quá thấp.

Thứ tư, về bồi thường chi phí đào tạo.

Thứ ba, người lao động phải hoàn trả chi phí đào tạo cho người sử dụng lao động theo quy định.

2.1.4. Thực trạng quy định về trách nhiệm pháp lý đối với người sử dụng lao động vi phạm về đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ nhất, pháp luật chưa quy định rõ và cụ thể về trường hợp tiền lương những ngày người lao động không được làm việc. Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động quy định: “Người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày người lao động không được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”. Vấn đề này tạo ra cách hiểu và áp dụng không thống nhất.

i) Thời gian người lao động không được làm việc được xác định là từ khi người lao động bị ngừng việc đến khi hết hạn hợp đồng.

ii) Thời gian người lao động không được làm việc được xác định là từ khi người lao động không làm việc đến khi người lao động có công việc mới trong trường hợp hợp đồng lao động còn thời hạn.

iii) Thời gian người lao động không được làm việc được xác định vẫn khó xác định đối với hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

iv) Thời gian người lao động không được làm việc được xác định là từ khi bị ngừng việc đến ngày xét xử sơ thẩm. Cách tính này dẫn đến: đối với người ký hợp đồng lao động ngắn hạn thì được bồi thường nhiều còn người ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn lại bồi thường ít. Thêm vào đó, đã có những trường hợp người lao động bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật tìm được việc làm mới trong thời gian giải quyết tranh chấp. Vậy, khoảng thời gian người lao động không được làm việc trong trường hợp này sẽ được xác định như thế nào²?

Thứ hai, người sử dụng lao động phải khôi phục lại quan hệ lao động bị chấm dứt do hành vi vi phạm pháp luật để đảm bảo quyền làm việc của người lao động đồng thời ngăn ngừa tình trạng người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là nguyên tắc đặt ra bảo vệ được sự yếu thế của người lao động. Nhưng trong thực tế, người sử dụng lao động nhận lại người lao động làm việc theo hợp đồng lao động là không thể thực hiện được. Trong trường hợp này, việc nhận người lao động trở lại làm công việc theo hợp đồng lao động đã ký là không hợp lý vì bộ phận mà người lao động làm việc hoàn toàn không còn tồn tại.

Thứ ba, về quy định về tiền lương làm căn cứ tính bồi thường thiệt hại khi người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước. Căn cứ điều 90 Bộ luật Lao động 2012 tiền lương gồm mức lương theo công việc và chức danh, phụ cấp lương và các khoản bổ sung khác. Về việc quy định các khoản bổ sung khác là còn chung chung, chưa cụ thể.

Thứ tư, theo khoản 4 điều 42 Bộ luật Lao động “Trường hợp không còn vị trí, công việc đã giao kết trong hợp đồng lao động mà người lao động vẫn muốn làm việc thì ngoài khoản tiền bồi thường quy định tại khoản 1 Điều này, hai bên thương lượng để sửa đổi, bổ sung hợp đồng lao động.” quy định này nhằm đảm bảo khôi phục quyền lợi của người lao động như trước khi họ bị đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật.

Thứ năm, theo quy định tại khoản 5 Điều 14 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 thì trong thời hạn 07 ngày làm việc, kể từ ngày chấm dứt hợp đồng lao động, người sử dụng lao động có

² Nguyễn Thị Thanh Hương, Chấm dứt hợp đồng lao động trong Bộ luật Lao động 2012 và thực tiễn tại các doanh nghiệp ở Việt Nam, Luận văn Ths Luật học, Khoa Luật ĐHQG HN, 2015, tr.45

trách nhiệm thanh toán đầy đủ trợ cấp thôi việc hoặc trợ cấp mất việc cho người lao động. Quy định này chỉ áp dụng cho người sử dụng lao động, đồng thời chỉ yêu cầu thanh toán trợ cấp thôi việc hoặc mất việc còn những khoản bồi thường như tiền lương, tiền đóng bảo hiểm xã hội, các khoản tiền có liên quan khác lại không có quy định. Việc pháp luật không quy định về phương thức bồi thường nhằm mục đích không can thiệp quá sâu vào quyền quản lý của người sử dụng lao động, đảm bảo quyền quản lý của người sử dụng lao động. Tuy nhiên, trong một vài trường hợp lại gây khó khăn cho người lao động. Vì vậy, cần có những điều chỉnh cụ thể, rõ ràng để vừa đảm bảo được quyền lợi của người sử dụng lao động, vừa bảo vệ quyền và lợi ích của người lao động.

Thứ sáu, đối với mức bồi thường của người sử dụng lao động cho người lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do có thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc lý do kinh tế còn thấp. Theo quy định pháp luật lao động, mức bồi thường được căn cứ vào số năm làm việc chứ không căn cứ vào thời hạn làm việc còn lại của hợp đồng lao động, chưa căn cứ vào mức thiệt hại của người lao động khi hợp đồng lao động chấm dứt.

Thứ bảy, theo quy định tại Khoản 1, điều 44 Bộ luật Lao động năm 2012 thì người sử dụng lao động phải ưu tiên đào tạo lại người lao động để tiếp tục sử dụng trong chỗ làm việc mới khi thay đổi cơ cấu, công nghệ mà ảnh hưởng đến việc làm của nhiều người lao động. Tinh thần của quy định trong trường hợp này là doanh nghiệp phải ưu tiên đào tạo lại người lao động. Yêu cầu này sẽ là phù hợp nếu doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ, xác định được số lao động cũ vẫn có thể tiếp tục sử dụng, vận hành công nghệ mới thì doanh nghiệp cần phải đào tạo lại để tiếp tục sử dụng họ và điều này tiết kiệm chi phí khá lớn cho người sử dụng lao động so với tuyển lao động mới. Nhưng với số lao động chắc chắn sẽ phải chấm dứt hợp đồng lao động do không phù hợp chuyên môn của chỗ làm mới mà doanh nghiệp vẫn phải ưu tiên đào tạo thì hoàn toàn không phù hợp. Vì điều này chỉ mang tính hình thức, mất thời gian của các bên và tốn kém chi phí của doanh nghiệp.

Thứ tám, về các trường hợp áp dụng cho việc thay đổi cơ cấu, công nghệ và lý do kinh tế quy định tại điều 13, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015. Mặc dù là điểm mới so với Bộ luật Lao động 2012 khi đã hướng dẫn cho người sử dụng lao động áp dụng. Tuy nhiên, hướng dẫn lại chưa rõ ràng, vi phạm cơ bản nguyên tắc logic là chỉ sử dụng khái niệm đã được định nghĩa để định nghĩa. Theo nghị định thì để giải thích khái niệm “lý do kinh tế” lại sử dụng hai cụm từ “khủng hoảng

hoặc suy thoái kinh tế”, mà “khủng hoảng hoặc suy thoái kinh tế” là gì thì chưa được làm rõ. Cách giải thích chung chung, thiếu rõ ràng gây khó khăn cho người sử dụng lao động trong quá trình áp dụng trong thực tiễn.

2.2. Thực tiễn áp dụng trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

2.2.1. Những kết quả đạt được

Thứ nhất, pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động đã được quy định trong Bộ luật lao động và các văn bản pháp luật hướng dẫn thi hành tương đối hoàn thiện. Vai trò, ý nghĩa của trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động được khẳng định và là cơ sở pháp lý để ngăn ngừa hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động từ phía người lao động và người sử dụng lao động. Trách nhiệm pháp lý là cơ sở pháp lý quan trọng để bảo đảm quyền lợi cho người lao động và là một công cụ pháp lý hữu hiệu để Nhà nước quản lý, điều chỉnh quan hệ lao động.

Thứ hai, các quy định về trách nhiệm pháp lý đã tương đối rõ ràng nên báo cáo của các địa phương cho thấy thực tiễn áp dụng trách nhiệm pháp lý đối với hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và thực hiện quy định pháp luật về trách nhiệm pháp lý trong các doanh nghiệp tương đối hiệu quả. Đa số doanh nghiệp và người lao động đã thực hiện đúng các quy định về nguyên tắc giao kết theo đúng loại hợp đồng lao động, thực hiện đúng các quy định về tạm hoãn hợp đồng lao động, các quy định về chấm dứt hợp đồng lao động và trách nhiệm pháp lý khi có hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Thứ ba, các quy định về trách nhiệm pháp lý làm cơ sở cho Tòa án nhân dân, Thanh tra lao động giải quyết các vụ việc tranh chấp liên quan đến hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động.

Thứ tư, pháp luật lao động Việt Nam hiện hành khi điều chỉnh về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động đã có nhiều quy định phù hợp với thực tiễn.

Tóm lại thời gian qua, cả nước đã áp dụng triển khai việc thi hành bộ Luật Lao động năm 2012 một cách đồng bộ, hiệu quả và đạt nhiều kết quả đáng ghi nhận, trong đó có việc thực hiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động. Thông qua công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật những quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện hợp đồng lao động từ phía người lao động và người sử dụng lao động.

2.2.2. Hạn chế tồn tại

Thứ nhất, mặc dù Bộ luật lao động đã quy định tương đối chi tiết và đầy đủ các quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, tạo điều kiện cho người lao động và người sử dụng lao động áp dụng trong thực tiễn. Tuy nhiên, hiện nay, khi hướng dẫn quy định về hợp đồng lao động và trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động vẫn còn nhiều văn bản pháp luật cùng đồng thời điều chỉnh nhưng lại có nội hàm khác nhau. Cụ thể, văn bản pháp luật Nghị định 05/Cp quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật lao động và Nghị định 44/CP quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành hợp đồng lao động. Chính điều này tạo ra những cách hiểu và áp dụng không thống nhất. Đây cũng là một thực tế cần lưu tâm đến, trước đây hệ thống văn bản hướng dẫn việc thực hiện các văn bản về hợp đồng lao động và trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động còn hạn chế.

Thứ hai, trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động vẫn chưa đáp ứng được các hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động và hình thức áp dụng trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động còn hạn chế.

Trong quá trình áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động còn có một số vấn đề vướng mắc sau:

i) Về bồi thường tiền lương trong những ngày người lao động không được làm việc.

ii) Về bồi thường do vi phạm thời hạn báo trước.

iii) Về các căn cứ để chấm dứt hợp đồng lao động

Thứ tư, việc thực hiện trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động còn khó khăn trong thực tiễn áp dụng.

Thứ năm, công tác tuyên truyền pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp còn hạn chế. Đa số các doanh nghiệp chưa thực hiện việc tuyên truyền các quy định của Bộ luật lao động hoặc các nghị định mới ban hành. Theo số liệu thống kê chỉ có 25% số doanh nghiệp thực hiện việc tổ chức tuyên truyền, hội thảo, tổ chức hội thi về pháp luật lao động nói chung và pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nói riêng.

Thứ sáu, công tác thanh tra, kiểm tra thực thi pháp luật lao động còn hạn chế.

Nguyên nhân của những tồn tại

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong chương 2 này, tác giả đã tập trung làm rõ những vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, luận văn đã hệ thống hoá và phân tích những quy định pháp luật của Việt Nam về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động, trên cơ sở đó tác giả đã đưa ra những đánh giá sơ bộ về thực trạng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động hiện hành.

Thứ hai, luận văn đã phân tích bức tranh toàn cảnh về thực trạng áp dụng pháp luật trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động vào thực tiễn, trong đó tập trung vào 2 khía cạnh bao gồm những kết quả đạt được và các hạn chế còn tồn tại.

Nhìn chung, pháp luật Việt Nam hiện nay về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động đã tương đối đầy đủ, tạo nên hành lang pháp lý ổn định giúp các bên trong quan hệ lao động có thể tự do ký kết và thực hiện hợp đồng lao động một cách phù hợp. Trái qua quá trình áp dụng pháp luật trong thực tiễn, mặc dù đã đạt được nhiều thành công đáng khích lệ như giúp tăng nhận thức của người lao động và người sử dụng lao động, giảm đáng kể những hành vi vi phạm pháp luật về hợp đồng lao động, tuy nhiên do quan hệ lao động ngày càng phát triển cả về chiều sâu lẫn chiều rộng nên việc áp dụng pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong thực tiễn đã dần dần lộ ra những điểm chưa tương thích cần phải nhanh chóng khắc phục.

Chương 3

YÊU CẦU VÀ GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT, NÂNG CAO HIỆU QUẢ ÁP DỤNG PHÁP LUẬT VỀ TRÁCH NHIỆM PHÁP LÝ DO VI PHẠM HỢP ĐỒNG LAO ĐỘNG

3.1. Sự cần thiết của việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động giữ vai trò quan trọng trong quan hệ lao động giai đoạn hiện nay. Bởi vì, khi tham gia quan hệ pháp luật lao động, người lao động và người sử dụng lao động giao kết hợp đồng lao động. Trách nhiệm pháp lý đặt ra khi người lao động hoặc người sử dụng lao động hoặc cả hai chủ thể thực hiện hành vi vi phạm pháp luật về giao kết hợp đồng lao động, tạm hoãn hợp đồng lao động và đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động. Chính vì vậy, pháp luật cần điều chỉnh một cách cụ thể và chặt chẽ vấn đề trách nhiệm

pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động để tạo lập hành lang pháp lý giải quyết tốt các tranh chấp hợp đồng lao động, bảo vệ quyền của người lao động và người sử dụng lao động khi tham gia quan hệ lao động.

3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ nhất, việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động phải trên cơ sở và phù hợp với chính sách của Đảng, Nhà nước đối với vấn đề áp dụng trách nhiệm pháp lý nói chung và trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nói riêng.

Thứ hai, đảm bảo tính thống nhất của các quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong mối tương quan các vấn đề khác có liên quan.

Các chế định pháp luật liên quan đến trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động như:

i) Hoàn thiện các quy định pháp luật về hợp đồng lao động: Hợp đồng lao động là xương sống của Bộ luật lao động.

ii) Hoàn thiện các quy định về tiền lương.

iii) Hoàn thiện các quy định về tổ chức công đoàn.

iv) Hoàn thiện các quy định về tổ chức đại diện của người sử dụng lao động.

Thứ ba, đảm bảo tính khả thi các quy định của pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động.

Thứ tư, đảm bảo lợi ích của người lao động và người sử dụng lao động.

Thứ năm, duy trì sự ổn định và bền vững của hợp đồng lao động;

Thứ sáu, hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động phải đáp ứng quá trình toàn cầu hóa và các tiêu chuẩn lao động quốc tế

3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ nhất, hoàn thiện quy định về mức bồi thường.

Thứ hai, sửa đổi hậu quả pháp lý đối với trường hợp người lao động vi phạm điều kiện chấm dứt và thời hạn báo trước

Thứ ba, hoàn thiện quy định về bồi thường chi phí đào tạo.

Thứ tư, pháp luật quy định rõ và cụ thể về trường hợp tiền lương những ngày người lao động không được làm việc. Khoản 1 Điều 42 Bộ luật lao động quy định: “Người sử dụng lao động phải nhận người lao động trở lại làm việc theo hợp đồng lao động đã giao kết và phải trả tiền lương, BHXH, BHYT trong những ngày người lao động không

được làm việc cộng với ít nhất 02 tháng tiền lương theo hợp đồng lao động”.

Thứ năm, sửa đổi quy định về trường hợp người sử dụng lao động phải khôi phục lại quan hệ lao động bị chấm dứt do hành vi vi phạm pháp luật để đảm bảo quyền làm việc của người lao động đồng thời ngăn ngừa tình trạng người sử dụng lao động chấm dứt hợp đồng lao động.

Thứ sáu, hoàn thiện quy định về tiền lương làm căn cứ tính bồi thường thiệt hại khi người lao động hoặc người sử dụng lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật do vi phạm thời hạn báo trước.

Thứ bảy, sửa đổi các quy định đối với mức bồi thường của người sử dụng lao động cho người lao động trong trường hợp chấm dứt hợp đồng lao động do có thay đổi cơ cấu công nghệ hoặc lý do kinh tế.

Thứ tám, cần hướng dẫn quy định về các trường hợp áp dụng cho việc thay đổi cơ cấu, công nghệ và lý do kinh tế quy định tại điều 13, Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015.

Thứ chín, nhằm đảm bảo tính ổn định và hoạt động có hiệu quả của doanh nghiệp, cần hạn chế quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động của người lao động làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn.

Thứ mười, đối với trường hợp bồi thường chi phí đào tạo do người lao động đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trái pháp luật, việc xác định mức bồi thường chi phí đào tạo khi người lao động làm việc chưa đủ thời gian đã cam kết hiện nay rất khó khăn, theo tác giả nên xem xét sửa đổi mức bồi thường thiệt hại giảm dần theo số lượng năm đã công tác, ví dụ: người lao động đã làm việc 4 năm trong 8 năm cam kết, thì người lao động bồi thường $\frac{1}{2}$ chi phí đào tạo.

3.4 Giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ nhất, tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến pháp luật lao động nói chung và pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng nói riêng

Thứ hai, nâng cao vị trí và vai trò của tổ chức công đoàn khi tham gia vào quan hệ lao động và tham gia giải quyết tranh chấp liên quan đến trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động

Thứ ba, tăng cường công tác thanh tra, kiểm tra và xử lý vi phạm pháp luật lao động

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Qua việc đánh giá thực trạng pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng tại các doanh nghiệp trên cả nước, ta nhận thấy việc hoàn thiện pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động là vấn đề hết sức quan trọng và cần phải được thực hiện nhằm đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể khi tham gia hợp đồng lao động. Bên cạnh đó, cần nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn tăng cường việc kiểm tra thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp, đẩy mạnh công tác tuyên truyền, nâng cao nhận thức cho người lao động và người sử dụng lao động. Công đoàn cơ sở có vai trò quan trọng trong việc theo dõi giám sát thực hiện pháp luật lao động tại doanh nghiệp. Khi các bên vi phạm thì bên kia có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp hai bên phải cùng nhau xem xét và giải quyết, nếu không được giải quyết mỗi bên đều có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động tập thể theo trình tự do pháp luật quy định. Từ các giải pháp nâng cao hiểu biết pháp luật đối với người lao động và người sử dụng lao động nhằm đánh thức được ý thức pháp luật nói chung và trách nhiệm chấp hành pháp luật trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng nói riêng.

KẾT LUẬN

Pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong lao động có một vị trí quan trọng, là công cụ để đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của các bên, nâng cao ý thức tuân thủ pháp luật lao động, tạo điều kiện cho các bên thực hiện các quyền và nghĩa vụ của mình trong hợp đồng lao động

Đề tài “ Trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động theo pháp luật” đã tập trung phân tích các quy định của Bộ luật Lao động năm 2012 và các văn bản hướng dẫn thi hành về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động. Nhìn chung các quy định của pháp luật đã phát huy tác dụng tích cực trong việc bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ lao động khi bị xâm hại một trong các điều khoản đã giao kết trong hợp đồng lao động. Thông qua việc tìm hiểu các quy định pháp luật, đánh giá thực trạng quy định pháp luật và thực tiễn áp dụng các quy định về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động trong các doanh nghiệp trên cả nước, tác giả đã đưa ra một số vấn đề khó khăn, vướng mắc trong quá trình áp dụng pháp luật. Từ đó xin đưa ra một vài giải pháp với mong muốn góp phần nhỏ vào quá trình hoàn thiện pháp luật lao động nói chung và pháp luật về trách nhiệm pháp lý do vi phạm hợp đồng lao động nói riêng.

Trong quá trình nghiên cứu, vì đây là đề tài khó, các quy định nằm rải rác và số lượng vụ việc do cơ quan có thẩm quyền thụ lý giải quyết không nhiều nên tác giả kế thừa một số quan điểm của một số công trình nghiên cứu đồng thời đưa ra ý kiến của mình mong muốn có thể bảo vệ được quyền và lợi ích hợp pháp của các chủ thể trong quan hệ hợp đồng lao động, đẩy mạnh hơn nữa việc nâng cao ý thức pháp luật lao động nói riêng và pháp luật nói chung.