

ĐẠI HỌC HUẾ  
TRƯỜNG ĐẠI HỌC LUẬT



PHAN THỊ NGỌC PHƯƠNG

**PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ  
CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

Chuyên ngành: **Luật Kinh tế**

Mã số: **838 01 07**

**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

<b>PHẦN MỞ ĐẦU</b> .....	1
1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài .....	1
2. Tình hình nghiên cứu .....	1
3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu .....	3
4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu .....	4
5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu .....	4
6. Những đóng góp mới của Luận văn .....	5
<b>Chương 1. MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ KHUNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG</b> .....	5
1.1. Khái quát về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	5
1.1.1. Khái niệm quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	5
1.1.2. Đặc trưng về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	6
1.1.3. Sự khác biệt giữa quyền quản lý lao động của Nhà nước với quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động .....	6
1.2. Khung pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	7
1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ..	7
1.2.2. Ý nghĩa của sự điều chỉnh pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	7
1.2.3. Nội dung của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	7
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 1</b> .....	11
<b>Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM</b> .....	12
2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	12
2.1.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền ban hành nội quy, quy chế, quyết định của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	12
2.1.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và các thỏa thuận khác của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	14
2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	17
2.2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền tuyển lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	17

2.2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền sử dụng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	20
2.2.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền chấm dứt sử dụng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam ...	24
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 2</b> .....	<b>28</b>
<b>Chương 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM</b> .....	<b>29</b>
3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	29
3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động .....	29
3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo vệ người lao động .....	29
3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo vệ người sử dụng lao động .....	29
3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo đảm tính đồng bộ trong hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động .....	29
3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với pháp luật lao động quốc tế .....	29
3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam .....	29
3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam.....	30
<b>KẾT LUẬN CHƯƠNG 3</b> .....	<b>31</b>
<b>KẾT LUẬN CHUNG</b> .....	<b>33</b>

# PHẦN MỞ ĐẦU

## 1. Tính cấp thiết của việc nghiên cứu đề tài

Quan hệ pháp luật lao động là một trong những loại quan hệ pháp luật cơ bản và quan trọng nhất, sự bền vững của quan hệ pháp luật lao động là nền tảng cho nền kinh tế thị trường ở nước ta hiện nay. Trong đó QLLĐ là nhu cầu tất yếu khách quan, là yếu tố tạo nên thành công và khả năng cạnh tranh của các doanh nghiệp. Đối với quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường, ở tầm vĩ mô, QLLĐ là quyền của Nhà nước - chủ sở hữu lớn nhất của xã hội. Nhà nước có quyền ban hành pháp luật, tổ chức thực hiện và xử lý các hành vi vi phạm của các đơn vị, tổ chức, cá nhân khi tham gia quan hệ lao động. Ở tầm vi mô, trong các đơn vị sử dụng lao động, Nhà nước trao quyền lại cho NSDLĐ trong khuôn khổ quy định của pháp luật. Theo đó, NSDLĐ có quyền trực tiếp thực hiện những hoạt động tổ chức, điều hành NLĐ nhằm tạo ra trật tự, kỷ cương trong đơn vị, góp phần nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

Ở Việt Nam, BLLĐ năm 2012 tiếp tục thể chế đường lối đổi mới của Đảng và cụ thể hóa các quy định của Hiến pháp về lao động, sử dụng lao động và quản lý lao động theo hướng ngày càng phù hợp hơn với nền kinh tế thị trường.

Tuy nhiên, trên thực tế, so với quyền của NLĐ thì quyền của NSDLĐ ít được khoa học pháp lý quan tâm vì pháp luật thường nghiêng về phía bảo vệ quyền và lợi ích của bên yếu thế - NLĐ, trong khi NSDLĐ cũng là một bên chủ thể trong quan hệ lao động. Vấn đề quyền quản lý của NSDLĐ là tương đối mới, quy định của pháp luật lại chưa đồng bộ, thống nhất mà chỉ nằm rải rác ở các điều luật dẫn đến việc áp dụng thực hiện còn khó khăn.

Chính những lý do và yêu cầu cấp bách của xã hội trong việc hoàn thiện các quy định của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ nên tác giả đã lựa chọn đề tài: “*Pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động*” làm đề tài Luận văn Thạc sĩ Luật học của mình. Qua đó, góp phần nâng cao hiểu biết về các quy định pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, và đưa ra một số giải pháp hoàn thiện nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện trong thực tế.

## 2. Tình hình nghiên cứu

Hiện nay, ở Việt Nam có khá nhiều công trình nghiên cứu về quyền quản lý của NSDLĐ với những khía cạnh khác nhau như:

Luận án Tiến sĩ của tác giả Đỗ Thị Dung - trường Đại học Luật Hà Nội với đề tài “*Pháp luật về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam*” (2014) đã nghiên cứu, đánh giá toàn diện về quyền quản lý của NSDLĐ nhưng đây là đề tài ở cấp độ cao hơn.

Bên cạnh đó, tác giả có tìm hiểu Luận văn Thạc sĩ Luật học của tác giả Lê Thế Sơn - Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội với đề tài: “*Quyền quản lý của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*” (2015), công trình nghiên cứu các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ, thực trạng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ và thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

Khóa luận tốt nghiệp của tác giả Bùi Xuân Thọ - trường Đại học Luật Hà Nội với đề tài: “*Pháp luật lao động về quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động*” (2010), công trình nghiên cứu pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, đánh giá những hạn chế và tồn tại của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ và giải pháp nâng cao hiệu quả áp dụng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

Hội thảo “*Đánh giá 14 năm thực hiện BLLĐ và phương hướng hoàn thiện BLLĐ sửa đổi, bổ sung vào năm 2011 của trường Đại học Luật Hà Nội*” (2010). Công trình nghiên cứu các quy định của BLLĐ và đánh giá BLLĐ trong đó có pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

Bài viết “*Đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động - Một trong những quyền tự do kinh doanh của người sử dụng lao động*” của tác giả Nguyễn Thị Hoa Tâm đăng trên Tạp chí Nghiên cứu Lập pháp, số 9 năm 2012 và một số bài viết trên các tạp chí, sách báo cũng viết về đề tài này. Những công trình nghiên cứu, bài viết này có cách tiếp cận khác nhau về quyền quản lý của NSDLĐ. Tuy vậy, để có nghiên cứu và đánh giá đúng thực trạng quy định pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ trong những năm gần đây kể từ khi BLLĐ năm 2012 có hiệu lực thì chưa có nghiên cứu nào đáp ứng được nhu cầu.

- *Những thành tựu trong nghiên cứu mà Luận văn kế thừa và tiếp tục phát triển:*

Qua tổng quan các công trình nghiên cứu về quyền quản lý của NSDLĐ, có thể thấy các nghiên cứu đã làm rõ các vấn đề sau:

*Thứ nhất*, các công trình, bài viết, luận văn đã đưa ra được những vấn đề lý luận về quyền quản lý của NSDLĐ. Ở góc độ nhất định cũng đã nêu được đặc điểm, nội dung quyền quản lý của NSDLĐ.

*Thứ hai*, các công trình, bài viết, luận văn đã phân nào phân tích được các quy định của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, cũng như thực tiễn thi hành tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

Do vậy, trong quá trình nghiên cứu đề tài luận văn, tác giả sẽ có sự tiếp thu, kế thừa những thành quả, các giá trị mà các nghiên cứu đã chỉ ra làm nền móng cho việc tiếp tục nghiên cứu đề tài của mình về lý luận cũng như thực tiễn.

- *Các vấn đề còn bỏ ngỏ hoặc chưa được giải quyết thấu đáo cần tiếp tục nghiên cứu:*

Qua các công trình nghiên cứu đã công bố, tác giả thấy việc nghiên cứu pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ còn những hạn chế, thiếu sót, bất cập sau:

*Thứ nhất*, chưa có nhiều công trình, bài viết nào phân tích một cách bài bản có hệ thống thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

*Thứ hai*, có ít công trình nghiên cứu nào phân tích, đánh giá được sự khác biệt giữa quyền QLLĐ của Nhà nước với quyền QLLĐ của NSDLĐ để chỉ ra những điểm đặc trưng nổi bật của hai quyền này.

Vì vậy, đề tài Luận văn về cơ bản là có tính mới. Đề tài được thực hiện trên cơ sở tiếp thu có chọn lọc và kế thừa các kết quả nghiên cứu của các công trình đã được nghiên cứu một cách tổng thể, toàn diện vấn đề này trong lý luận và thực tiễn. Luận văn này, hi vọng có thể đưa ra một góc nhìn tổng quát, chuyên sâu toàn bộ về quyền quản lý của NSDLĐ theo quy định của pháp luật hiện hành, đánh giá thực tiễn thi hành tại Việt Nam và đưa ra một số giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

### **3. Mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu**

#### **3.1. Mục đích nghiên cứu**

*Thứ nhất*, nghiên cứu khái quát những vấn đề lý luận về quyền quản lý của NSDLĐ và khung pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

*Thứ hai*, nghiên cứu, phân tích, đánh giá thực trạng hệ thống pháp luật hiện hành và thực tiễn áp dụng quyền quản lý của NSDLĐ tại các đơn vị, doanh nghiệp ở Việt Nam, từ đó, làm rõ những mặt được, mặt còn hạn chế, bất hợp lý, bất cập.

*Thứ ba*, đề xuất hoàn thiện pháp luật và tổ chức thực hiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

#### **3.2. Nhiệm vụ nghiên cứu**

Để đạt được mục đích nêu trên, nhiệm vụ nghiên cứu của Luận văn làm rõ một số vấn đề như sau:

- Nghiên cứu nội hàm, một số vấn đề lý luận về quyền quản lý của NSDLĐ và pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

- Hệ thống hóa, phân tích, đánh giá các quy định pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

- Tìm hiểu, phân tích, đánh giá thực tiễn áp dụng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, từ đó chỉ ra những hạn chế, vướng mắc của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

- Đưa ra một số giải pháp hoàn thiện về pháp luật, đảm bảo quá trình thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ tại các doanh nghiệp ở Việt Nam.

## **4. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu**

### **4.1. Đối tượng nghiên cứu**

Các quan điểm, nội hàm về quyền quản lý của NSDLĐ để làm rõ cơ sở lý luận, đánh giá pháp luật và thực tiễn áp dụng; một số nội dung trong các Nghị quyết của Đảng về phát triển kinh tế.

Các quy định của pháp luật hiện hành về quyền quản lý của NSDLĐ: BLLĐ năm 2012, các văn bản liên quan và các trường hợp thực tế điển hình để chỉ ra những vướng mắc trong các quy định của pháp luật và thực tiễn áp dụng.

### **4.2. Phạm vi nghiên cứu**

Không gian: Luận văn nghiên cứu các khía cạnh về mặt lý luận, các quy định của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, đồng thời Luận văn cũng nghiên cứu thực tiễn thi hành quyền quản lý của NSDLĐ tại các đơn vị theo quy định của pháp luật lao động Việt Nam, kiến nghị một số giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ ở Việt Nam.

Thời gian: từ năm 2012 đến năm 2018.

Địa bàn nghiên cứu: cả nước.

## **5. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu**

### **5.1. Phương pháp luận nghiên cứu**

Luận văn được trình bày dựa trên cơ sở phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin về Nhà nước và pháp luật và những quan điểm của Đảng, Nhà nước về phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong thời kỳ đổi mới.

### **5.2. Phương pháp nghiên cứu**

Trong quá trình nghiên cứu và trình bày, Luận văn sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu khoa học khác nhau bao gồm:

- Phương pháp phân tích và tổng hợp: Phương pháp này được sử dụng trong tất cả các chương của Luận văn để phân tích các khái niệm, phân tích quy định của pháp luật, các số liệu,...



- Phương pháp so sánh: Được sử dụng trong Luận văn để so sánh một số quy định của pháp luật trong các văn bản khác nhau, tập trung chủ yếu ở chương 2 của Luận văn.

- Phương pháp diễn giải quy nạp: Được sử dụng trong Luận văn để diễn giải các số liệu, các nội dung trích dẫn liên quan và được sử dụng trong tất cả các chương của Luận văn.

Ngoài ra, Luận văn còn sử dụng những phương pháp nghiên cứu khác: phương pháp thống kê, phương pháp trích dẫn,...

## **6. Những đóng góp mới của Luận văn**

Là công trình khoa học nghiên cứu một cách có hệ thống, toàn diện về pháp luật quyền quản lý của NSDLĐ ở Việt Nam, Luận văn có những đóng góp mới chủ yếu sau đây:

- Hệ thống hóa và làm rõ hơn các khái niệm quyền quản lý, quyền quản lý của NSDLĐ và pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, đặc biệt là phân tích, đánh giá sự khác biệt giữa quyền QLLĐ của Nhà nước với quyền QLLĐ của NSDLĐ.

- Phân tích, đánh giá thực trạng pháp luật lao động Việt Nam về quyền quản lý của NSDLĐ.

- Tổng kết, rút kinh nghiệm và đưa ra các giải pháp cụ thể để hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, tăng cường hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

## **7. Kết cấu của Luận văn**

Ngoài mục lục, danh mục các từ viết tắt, lời nói đầu, kết luận, danh mục tài liệu tham khảo, Luận văn được kết cấu 3 chương như sau:

*Chương 1: Một số vấn đề lý luận và khung pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động*

*Chương 2: Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam*

*Chương 3: Yêu cầu, giải pháp hoàn thiện và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam*

### **Chương 1**

## **MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VÀ KHUNG PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG**

### **1.1. Khái quát về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

#### **1.1.1. Khái niệm quyền quản lý của người sử dụng lao động**

Lao động là hoạt động có ý thức, có mục đích của con người tác động vào giới tự nhiên nhằm tạo ra các sản phẩm phục vụ nhu cầu đời

sống xã hội. Hoạt động này đòi hỏi sự phối hợp giữa các thành viên để đạt hiệu quả cao nhất. Quản lý là một quá trình tất yếu để quá trình lao động diễn ra trật tự, ổn định, hiệu quả, đạt được mục đích đề ra.

Để hiểu được khái niệm quyền quản lý của NSDLĐ, trước hết phải hiểu được khái niệm “quyền quản lý” nói chung.

Theo C.Mac, trong cuốn Tư bản, quyển I, tập 2, Nhà xuất bản Sự thật, Hà Nội (1960) có viết: “Quản lý là một chức năng đặc biệt nảy sinh từ bản chất xã hội của quá trình lao động”.

Theo Từ điển tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, NXB Từ điển Bách khoa (2010), khái niệm “quản lý” được hiểu là: 1) trông coi và giữ gìn theo những yêu cầu nhất định. Quản lý hồ sơ, quản lý vật tư. 2) tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định. QLLĐ, người quản lý.

Theo Từ điển Luật học của Viện Khoa học pháp lý Bộ Tư pháp, NXB Từ điển Bách khoa và NXB Tư pháp, “quản lý” được hiểu là: 1) làm cho hoạt động, tư duy của từng người riêng lẻ, hoạt động của các tổ chức với những cơ chế khoa học, tiến hành phù hợp với mục đích, lợi ích chung nhằm đạt được hiệu quả tốt nhất, nhiều nhất, ít chi phí nhất trong thời gian nhanh nhất. Quản lý được thực hiện bằng ba loại biện pháp chủ yếu (kinh tế, hành chính, giáo dục...) và các hình thức tác động như lãnh đạo, chỉ đạo, chỉ huy, khen thưởng, xử phạt v.v... 2) là giữ gìn, bảo quản. Quản lý tài sản, quản lý hồ sơ, tài liệu.

Quyền quản lý của NSDLĐ chỉ những hoạt động trực tiếp của NSDLĐ trong việc tổ chức, điều khiển NLĐ của đơn vị sử dụng lao động. Quan niệm của các quốc gia về quyền quản lý của NSDLĐ được thể hiện chủ yếu qua hai học thuyết là thuyết tổ chức (Institutional theory) và thuyết hợp đồng (Contractual theory).

Như vậy, có thể đưa ra khái niệm quyền quản lý của NSDLĐ là quyền của NSDLĐ chỉ đạo, điều hành NLĐ trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

### ***1.1.2. Đặc trưng về quyền quản lý của người sử dụng lao động***

*1.1.2.1. Quyền quản lý của NSDLĐ là loại quyền năng đặc biệt*

*1.1.2.2. Quyền quản lý của NSDLĐ là quyền năng có giới hạn*

*1.1.2.3. Quyền quản lý của NSDLĐ mang tính chất mệnh lệnh mềm dẻo linh hoạt*

### ***1.1.3. Sự khác biệt giữa quyền quản lý lao động của Nhà nước với quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động***

*1.1.3.1. Căn cứ của việc thiết lập quyền quản lý lao động*

*1.1.3.2. Mục đích của việc quản lý lao động*

*1.1.3.3. Hình thức thể hiện quyền quản lý lao động*

*1.1.3.4. Biện pháp thực hiện quản lý lao động*

## **1.2. Khung pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

### **1.2.1. Khái niệm pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

Hệ thống các quy định của pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ nhằm giúp NSDLĐ duy trì nề nếp của quá trình lao động. Quyền quản lý của NSDLĐ mang tính khách quan. Nó được coi là đặc quyền tự nhiên của NSDLĐ.

Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ là hệ thống các quy định của Nhà nước về quyền của NSDLĐ để chỉ đạo, điều hành NLĐ trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

### **1.2.2. Ý nghĩa của sự điều chỉnh pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

*1.2.2.1. Pháp luật ghi nhận các yêu cầu quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động*

*1.2.2.2. Pháp luật thiết lập công cụ cho việc thực hiện quyền quản lý của NSDLĐ*

*1.2.2.3. Pháp luật bảo đảm hiệu quả quá trình kinh doanh*

*1.2.2.4. Pháp luật bảo đảm quyền của NLĐ và góp phần ổn định, phát triển quan hệ lao động*

### **1.2.3. Nội dung của pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật quy định gồm hai nội dung cơ bản sau: quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động và quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động.

#### *1.2.3.1. Quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động*

Quyền thiết lập các công cụ QLLĐ là một nội dung quan trọng của quyền quản lý của NSDLĐ, nhằm tạo cơ sở pháp lý cho hoạt động QLLĐ được thực hiện thường xuyên, ổn định, lâu dài.

##### **a. Quyền ban hành nội quy, quy chế, quyết định**

Nội quy, quy chế, quyết định lao động được hiểu là những văn bản do NSDLĐ đơn phương ban hành được áp dụng đối với mọi NLĐ hoặc từng cá nhân NLĐ trong đơn vị.

- Nội quy lao động được coi như một “đạo luật” riêng của NSDLĐ và là văn bản thể hiện rõ nhất quyền quản lý của NSDLĐ. Nhà nước trao quyền ban hành nội quy lao động cho NSDLĐ chính là thực hiện hóa

quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và QLLĐ của NSDLĐ. Nhà nước không bắt buộc tất cả những đơn vị sử dụng lao động đều phải có nội quy lao động, chỉ yêu cầu đối với các đơn vị sử dụng từ 10 NLĐ trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản.

Nhìn chung, pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới như: Nhật Bản, Hàn Quốc, Pháp, Việt Nam... thì nội quy lao động phải bắt buộc ban hành ở đơn vị sử dụng nhiều lao động nhằm làm cơ sở để QLLĐ có hiệu quả và thiết lập kỷ luật lao động.

- Quy chế lao động được hiểu là văn bản do NSDLĐ ban hành bao gồm quy định và chế độ áp dụng với NLĐ. Do quy chế lao động không bị pháp luật cấm nên NSDLĐ có toàn quyền ban hành quy chế lao động để NLĐ tuân theo, tạo cơ sở cho NLĐ bảo đảm về quyền và lợi ích khi họ hoàn thành công việc được giao. Pháp luật lao động của nhiều nước trên thế giới như: Nhật Bản, Nga, Việt Nam... đều quy định NSDLĐ được quyền ban hành quy chế lao động để điều hành hoạt động sản xuất trong đơn vị.

- Quyết định là thể thức văn bản thể hiện ý chí của NSDLĐ đối với vấn đề phát sinh trong quá trình sử dụng lao động. Trong quá trình QLLĐ, NSDLĐ cần định ra những quyết định, những việc phải làm đối với những vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất.

Pháp luật của các nước trên thế giới đều cho phép NSDLĐ được quyền ra quyết định để điều hành quá trình sản xuất. Việc ban hành một văn bản quyết định sẽ làm thay đổi hoặc chấm dứt về một nội dung nào đó trong quan hệ lao động.

b. Quyền thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và các thỏa thuận khác

Thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ và các thỏa thuận khác được ra đời trên cơ sở thỏa thuận bình đẳng, tự nguyện cùng có lợi giữa các bên về quyền, trách nhiệm.

- Thỏa ước lao động tập thể: Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận mang tính tập thể, thể hiện ý chí thống nhất của NLĐ và NSDLĐ. Thông qua thỏa ước lao động tập thể, quyền quản lý của NSDLĐ được thể hiện dưới sự ghi nhận quyền mà NSDLĐ được làm đối với NLĐ và ghi nhận nghĩa vụ, bổn phận của NLĐ.

Nhìn chung, hầu hết các nước trên thế giới như Nhật Bản, Hoa Kỳ, Anh, Pháp, Việt Nam... đều coi thỏa ước lao động tập thể là công cụ quản lý của NSDLĐ. Pháp luật Hoa Kỳ, Anh thì quy định trực tiếp quy tắc xử sự của NLĐ trong thỏa ước. Còn pháp luật Nhật Bản, Pháp, Việt

Nam... thì lại quy định gián tiếp qua các quy định về trách nhiệm, nghĩa vụ của NLD.

- Hợp đồng lao động: HĐLĐ là hình thức pháp lý xác lập quan hệ lao động mang tính cá nhân giữa NLD và NSDLĐ. HĐLĐ được coi là công cụ rất có lợi cho quyền quản lý của NSDLĐ.

Pháp luật lao động của hầu hết các nước trên thế giới như: Hoa Kỳ, Anh, Pháp, Việt Nam... đều cho rằng yếu tố quan trọng nhất để phân biệt rạch ròi giữa HĐLĐ với các loại hợp đồng khác chính là việc quản lý của NSDLĐ. Nó là căn cứ để NSDLĐ thiết lập quan hệ lao động và thực hiện các hoạt động quản lý nhằm mang lại năng suất, chất lượng cao cho NSDLĐ.

- Các thỏa thuận khác: Ngoài HĐLĐ, trong quan hệ lao động, các bên còn có những thỏa thuận khác thể hiện trong hợp đồng học nghề, hợp đồng thử việc.

#### *1.2.3.2. Quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động*

Quyền tổ chức, thực hiện QLLĐ của NSDLĐ phát sinh từ khi tuyển lao động đến khi chấm dứt quan hệ lao động. Hiểu theo nghĩa hẹp, quyền tổ chức, điều hành lao động phát sinh từ khi các bên xác lập quan hệ lao động (ký HĐLĐ) đến trước khi chấm dứt quan hệ lao động (trước khi có quyết định chấm dứt HĐLĐ). Theo đó, nội dung pháp luật về quyền tổ chức và thực hiện QLLĐ của NSDLĐ bao gồm: quyền tuyển lao động, quyền sử dụng lao động và quyền chấm dứt sử dụng lao động.

##### *a. Quyền tuyển lao động*

Tìm, tuyển chọn lao động thích hợp về năng lực, trình độ, phẩm chất vào làm việc là khâu đầu tiên trong hoạt động tuyển dụng lao động của NSDLĐ.

Nhìn chung, pháp luật quốc tế không quy định trực tiếp các nội dung về tuyển lao động mà trao lại quyền tự quyết này cho NSDLĐ. Tuy nhiên, để đảm bảo sự công bằng trong lao động, pháp luật quy định gián tiếp thông qua việc cấm NSDLĐ khi tuyển dụng lao động (phân biệt đối xử, từ chối nhận lao động nữ...).

##### *b. Quyền sử dụng lao động*

- Quyền bố trí, sắp xếp công việc với NLD: Khi tuyển chọn NLD, NSDLĐ có quyền bố trí, sắp xếp công việc với NLD. Việc sắp xếp, bố trí này sẽ tuân theo thỏa thuận trong HĐLĐ đã được giao kết giữa hai bên. Đồng thời, NLD sẽ được NSDLĐ bố trí, sắp xếp phù hợp với khả năng (trình độ, chuyên môn, sức khỏe, giới tính...) của NLD.

Pháp luật của hầu hết các nước trên thế giới đều coi quyền bố trí, sắp xếp công việc với NLD của NSDLĐ là quyền hiển nhiên. Tuy nhiên,

đối với một số đối tượng đặc thù (lao động nữ, người chưa thành niên, người cao tuổi, người khuyết tật) thì NSDLĐ phải tuân theo các quy định chặt chẽ hơn nhằm bảo vệ quyền lợi đặc thù của các chủ thể này.

- Quyền điều chuyển, thay đổi, tạm ngừng thực hiện công việc của NLD: NSDLĐ có quyền điều chuyển NLD làm công việc khác. Đôi khi do nhu cầu khách quan và chủ quan mà NSDLĐ được quyền tạm điều chuyển NLD sang làm công việc khác trái với công việc đã giao kết trong HĐLĐ.

NSDLĐ có quyền thay đổi công việc đã ký trong HĐLĐ bằng công việc khác. Khi có sự đồng ý của NLD, NSDLĐ có quyền thay đổi công việc đã ký kết trong HĐLĐ khác nhằm tăng hiệu quả lao động hoặc đáp ứng nhu cầu lao động cho công việc mới phát sinh trong đơn vị.

Ngoài ra, NSDLĐ có quyền tạm ngừng thực hiện công việc của NLD trong một khoảng thời gian nhất định. Việc tạm ngừng thực hiện công việc của NLD xuất phát từ ý chí của NSDLĐ có thể do các nguyên nhân từ rủi ro của quá trình sản xuất kinh doanh từ đó không làm đảm bảo công việc cho NLD.

Pháp luật của nhiều nước như Hoa Kỳ, Anh, Việt Nam... đều cho phép NSDLĐ điều chuyển NLD làm công việc khác nếu có lý do chính đáng. Chẳng hạn như pháp luật Hoa Kỳ quy định rằng “chuyển NLD có khả năng để làm công việc ở vị trí khác tốt hơn vị trí cũ với mức lương cao hơn”.

- Quyền khen thưởng đối với NLD: là việc NSDLĐ đánh giá tốt về việc thực hiện công việc, nghĩa vụ của NLD có kèm theo lợi ích vật chất. Để đảm bảo chế độ khen thưởng công bằng, NSDLĐ có thể có quyền ban hành quy chế thưởng. Theo đó tùy thuộc vào kết quả làm việc của NLD và doanh thu của đơn vị mà NSDLĐ sẽ quyết định mức và cách thức thưởng.

- Quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động: Quyền xử lý kỷ luật lao động là quyền NSDLĐ được xem xét và giải quyết về việc NLD có hành vi vi phạm kỷ luật lao động bằng cách buộc NLD phải chịu một trong các hình thức kỷ luật. Nhìn chung, pháp luật của các nước trên thế giới quy định về xử lý kỷ luật lao động thông qua 2 học thuyết (thuyết hợp đồng và thuyết tổ chức).

### c. Quyền chấm dứt sử dụng lao động

Là quyền của NSDLĐ được chủ động chấm dứt việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của NLD trong đơn vị không phụ thuộc vào thời hạn của HĐLĐ. NSDLĐ có quyền chấm dứt sử dụng lao động trong

các trường hợp: 1) Vì lý do từ NLD; 2) Vì lý do từ NSDLĐ; 3) Vì lý do khách quan. Công ước của ILO và pháp luật của nhiều nước trên thế giới quy định về trách nhiệm, thủ tục mà NSDLĐ thực hiện khi chấm dứt sử dụng lao động với NLD như: tham khảo ý kiến của đại diện NLD, thông báo với cơ quan có thẩm quyền... nhằm hạn chế quyền của NSDLĐ trong việc chấm dứt sử dụng lao động với NLD một cách tự do, tùy tiện.

- Quyền giải quyết khiếu nại của NLD, tập thể lao động

Trong quá trình làm việc, NLD, tập thể lao động có thể tiến hành khiếu nại với NSDLĐ nếu họ cho rằng quyết định hoặc hành vi đó của NSDLĐ là trái với pháp luật, vi phạm nghiêm trọng đến quyền và lợi ích của NLD, tập thể lao động. Đồng thời, pháp luật cũng cho phép NSDLĐ tiến hành xem xét, giải quyết các khiếu nại đó. Mục đích của việc này là nhằm ổn định tình hình sản xuất trong đơn vị từ đó tăng năng suất, hiệu quả lao động.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 1**

Chương 1 của Luận văn nghiên cứu các vấn đề lý luận và khung pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ. Qua nghiên cứu chương này, tác giả đưa ra một số kết luận sau đây:

1. QLLĐ là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý phát sinh trong quá trình lao động nhằm phát huy có hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu lao động đã đề ra. Theo đó, quyền quản lý của NSDLĐ là quyền của NSDLĐ chỉ đạo, điều hành NLD trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Đồng thời, quyền quản lý của NSDLĐ có ba đặc trưng cơ bản sau: quyền quản lý của NSDLĐ là loại quyền năng đặc biệt, có giới hạn và mang tính chất mệnh lệnh mềm dẻo linh hoạt. Từ đó, làm rõ sự khác biệt giữa quyền QLLĐ của Nhà nước với quyền QLLĐ của NSDLĐ.

2. Trên thế giới, pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ luôn được quan tâm và được quy định hầu hết trong các Bộ luật, luật về lao động. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ là hệ thống các quy định của Nhà nước về quyền của NSDLĐ để chỉ đạo, điều hành NLD trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

3. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ có các ý nghĩa sau: ghi nhận các yêu cầu quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động; thiết lập công cụ cho việc thực hiện quyền quản lý của NSDLĐ; bảo đảm hiệu

quả quá trình kinh doanh; bảo đảm quyền của NLD và góp phần ổn định, phát triển quan hệ lao động.

4. Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật quy định gồm hai nội dung cơ bản, đó là: quyền thiết lập các công cụ QLLĐ và quyền tổ chức, thực hiện QLLĐ. Các quyền này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau tạo nên hệ thống quyền quản lý của NSDLĐ trong đơn vị sử dụng lao động.

## **Chương 2**

### **THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VÀ THỰC TIỄN THI HÀNH PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

**2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền thiết lập các công cụ quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

***2.1.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền ban hành nội quy, quy chế, quyết định của người sử dụng lao động ở Việt Nam***

***2.1.1.1. Nội quy lao động***

Nội quy lao động là văn bản chứa đựng các quy tắc xử sự bắt buộc do NSDLĐ ban hành, buộc NLD phải tuân thủ khi tham gia quan hệ lao động, tạo cơ sở để NSDLĐ thiết lập và duy trì kỷ luật lao động trong đơn vị. Việc ban hành nội quy lao động làm công cụ QLLĐ trong đơn vị sử dụng lao động, vừa là quyền, vừa là nghĩa vụ bắt buộc của NSDLĐ.

Nội quy lao động được quy định từ Điều 119 đến Điều 122 BLLĐ năm 2012 và tại Điều 27, Điều 28 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ (sau đây gọi tắt là Nghị định số 05/2015/NĐ-CP); Nghị định số 88/2015/NĐ-CP sửa đổi bổ sung Nghị định số 95/2013/NĐ-CP ngày 22 tháng 08 năm 2013 của Chính phủ quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, đưa người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng (sau đây gọi tắt là Nghị định 88/2015/NĐ-CP).

Theo quy định tại khoản 1 Điều 119 BLLĐ năm 2012 quy định: “NSDLĐ sử dụng từ 10 NLD trở lên phải có nội quy lao động bằng văn bản”. Theo đó, những đơn vị có sử dụng dưới 10 NLD thì không nhất thiết phải có nội quy lao động bằng văn bản, khi đó kỷ luật lao động được thể hiện ở những mệnh lệnh, yêu cầu hợp pháp của NSDLĐ.



Về nguyên tắc ban hành và nội dung cơ bản của nội quy lao động: Theo quy định tại khoản 2 Điều 119 BLLĐ năm 2012.

Về thủ tục ban hành và đăng ký nội quy lao động: Theo quy định tại Khoản 3, 4 Điều 119 của BLLĐ năm 2012. Ngoài ra, NSDLĐ phải đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh là một thủ tục bắt buộc đối với các đơn vị có sử dụng từ 10 NLD trở lên khi ban hành nội quy lao động. Đây là một điều kiện để nội quy lao động có hiệu lực pháp luật. Mục đích là để cơ quan có thẩm quyền xem xét lại các quy định trong nội quy lao động, ngăn ngừa tình trạng NSDLĐ vì lợi ích của mình mà xác định các nội dung bất lợi cho NLD, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của NLD.

Nhìn chung, các quy định về nội quy lao động của pháp luật Việt Nam khá hợp lý, bảo đảm quyền tự quyết của NSDLĐ trong việc tự xác định các nội dung của nội quy lao động phù hợp với điều kiện thực tế đơn vị. Tuy nhiên, dưới góc độ quyền quản lý của NSDLĐ, các quy định về nội quy lao động vẫn còn tồn tại một số vấn đề:

*Thứ nhất*, việc ban hành nội quy lao động của NSDLĐ vẫn còn nhiều hạn chế, dẫn đến chất lượng không đảm bảo.

*Thứ hai*, việc đăng ký nội quy lao động với cơ quan có thẩm quyền chưa được NSDLĐ nghiêm túc thực hiện, nhiều doanh nghiệp không biết đến thủ tục đăng ký nội quy lao động dẫn đến việc đăng ký nội quy lao động vẫn còn hạn chế.

*Thứ ba*, về phạm vi áp dụng nội quy lao động cần được xem xét lại để đảm bảo phù hợp với tình hình thực tiễn sử dụng lao động có nhiều biến động ở Việt Nam.

Từ thực tiễn nêu trên đòi hỏi cần phải tăng cường công tác tuyên truyền, giáo dục pháp luật về nội quy lao động để các chủ thể trong quan hệ lao động hiểu rõ hơn các quy định của pháp luật về nội quy lao động, tránh được các xung đột lao động và nâng cao hơn nữa chất lượng QLLĐ hiện nay.

#### 2.1.1.2. Quy chế

Mặc dù hiện nay pháp luật lao động Việt Nam không quy định cụ thể quy chế ngoài Điều 103 BLLĐ năm 2012 về quy chế thưởng. Do quy chế lao động không bị pháp luật cấm nên NSDLĐ có toàn quyền ban hành quy chế lao động để NLD tuân theo, tạo cơ sở cho NLD bảo đảm về quyền và lợi ích khi họ hoàn thành công việc được giao. Quy định này tạo điều kiện thuận lợi cho NSDLĐ tự chủ hơn trong việc ban hành, mở rộng quyền tự quyết của họ đối với các vấn đề liên quan đến quyền và nghĩa vụ lao động của NLD trong đơn vị.

Tuy nhiên, do quy chế là văn bản mà NSDLĐ đơn phương ban hành nên khả năng NSDLĐ lạm quyền là điều không thể tránh khỏi. Vì vậy, cũng như nội quy lao động, pháp luật quy định khi ban hành quy chế lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể NLĐ tại cơ sở. Trường hợp các bên không thống nhất ý kiến khi tham khảo thì NSDLĐ vẫn có quyền quyết định về nội dung quy chế và tự chịu trách nhiệm về nội dung quy chế đó.

### 2.1.1.3. Quyết định

Trong quá trình QLLĐ, NSDLĐ có quyền ra những quyết định để giải quyết những vấn đề phát sinh trong quá trình sản xuất như: chấm dứt HĐLĐ, xử lý kỷ luật lao động... Việc ban hành ra một quyết định sẽ làm thay đổi hoặc chấm dứt về một nội dung nào đó trong quan hệ lao động.

Pháp luật lao động cho phép NSDLĐ ra quyết định để điều hành quá trình lao động. NSDLĐ có toàn quyền tự định đoạt trong việc ra quyết định để điều hành công việc nhưng phải phù hợp với quy định của pháp luật, đạo đức xã hội cũng như các thỏa thuận nội bộ. Do liên quan đến quyền và nghĩa vụ thông thường của các cá nhân trong một tình huống hay lĩnh vực cụ thể nên khi ban hành, NSDLĐ không cần tham khảo ý kiến của bất kỳ chủ thể nào khác.

### **2.1.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, hợp đồng lao động và các thỏa thuận khác của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

#### **2.1.2.1. Ký thỏa ước lao động tập thể**

Theo quy định tại Điều 73 BLLĐ năm 2012, thỏa ước lao động tập thể là văn bản thỏa thuận giữa tập thể NLĐ và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua thương lượng tập thể.

Trên thực tế, những đơn vị nào ký thỏa ước lao động tập thể thì quyền lợi của NLĐ được đảm bảo, năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động cao hơn những đơn vị không có thỏa ước tập thể. Mặc dù thỏa ước lao động tập thể được ra đời trên cơ sở sự thỏa thuận của các bên, tuy nhiên ở một số doanh nghiệp, khi đại diện tập thể lao động (công đoàn) còn chưa đủ mạnh, dẫn đến tình trạng thỏa ước nghiêng về quyền lợi của NSDLĐ. Để ngăn ngừa tình trạng trên, pháp luật quy định chặt chẽ về nội dung, chủ thể, thời hạn, thủ tục, đảm bảo quyền tự do thương lượng giữa các bên.

#### **2.1.2.2. Ký hợp đồng lao động**

HĐLĐ là ràng buộc pháp lý giữa NSDLĐ và NLĐ, là căn cứ đầu tiên để giải quyết mâu thuẫn, tranh chấp phát sinh trong quan hệ lao

động. Theo quy định tại Điều 15 BLLĐ năm 2012 “HĐLĐ là sự thỏa thuận giữa NLĐ và NSDLĐ về việc làm có trả lương, điều kiện làm việc, quyền và nghĩa vụ của mỗi bên trong quan hệ lao động”. Khác với thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ ra đời trên cơ sở thỏa thuận, thống nhất ý chí của cá nhân NLĐ và NSDLĐ trong quá trình thực hiện quan hệ lao động.

Theo quy định của BLLĐ năm 2012, HĐLĐ được nghiên cứu dưới những góc độ như sau:

Về hình thức: Theo quy định tại Điều 16 BLLĐ năm 2012.

Về nghĩa vụ giao kết HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 18 BLLĐ năm 2012.

Về những hành vi NSDLĐ không được làm khi giao kết, thực hiện HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 20 BLLĐ năm 2012.

Về thời hạn của hợp đồng: Theo quy định tại Điều 22 BLLĐ năm 2012.

Về nội dung của hợp đồng: Theo quy định tại Điều 23 BLLĐ năm 2012.

Nhìn chung các quy định của pháp luật hiện hành về nội dung HĐLĐ ngày càng cụ thể hơn khi bổ sung thông tin họ tên, ngày tháng năm sinh, giới tính, địa chỉ nơi cư trú, số chứng minh nhân dân hoặc giấy tờ hợp pháp khác của NLĐ. Bên cạnh đó, có một số đơn vị khi ký kết HĐLĐ, việc quy định về mức lương, hình thức trả lương, thời hạn trả lương, phụ cấp lương, bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế... còn ghi chung chung “theo quy định của pháp luật hiện hành” hoặc “theo quy định của công ty”. Điều này dẫn đến nếu khi có tranh chấp xảy ra, rất khó có thể căn cứ vào HĐLĐ để giải quyết.

Bên cạnh đó, dưới góc độ quyền quản lý của NSDLĐ, các quy định về ký HĐLĐ còn tồn tại một số vấn đề như sau:

*Thứ nhất*, về nội dung HĐLĐ: Theo quy định tại Điều 23 BLLĐ năm 2012 thì một trong những nội dung chủ yếu phải có trong nội dung của HĐLĐ là “Công việc và địa điểm làm việc”. Tuy nhiên, trên thực tế, quá trình thực hiện HĐLĐ giữa NLĐ với NSDLĐ không phải lúc nào NLĐ cũng được giao làm một công việc cụ thể, mà quá trình làm việc NSDLĐ thường điều chuyển, bố trí NLĐ làm nhiều công việc khác nhau. Vì vậy, để được xem là không vi phạm Điều 23 BLLĐ năm 2012, trong HĐLĐ bao giờ NSDLĐ cũng đưa vào một nội dung trong phần “công việc” đó là “thực hiện các công việc khác theo yêu cầu của NSDLĐ”. Đây cũng là một bất cập trong thực tiễn áp dụng pháp luật lao

động khi quy định nội dung của HĐLĐ phải có “Công việc và địa điểm làm việc” chỉ là hình thức, rất khó thực hiện triệt để trên thực tế.

*Thứ hai*, ở một số đơn vị, NSDLĐ không tuân thủ quy định về loại HĐLĐ.

### 2.1.2.3. Ký các thỏa thuận khác

#### a. Hợp đồng đào tạo nghề

Hợp đồng đào tạo nghề là sự thỏa thuận giữa NLĐ được đào tạo nghề và NSDLĐ, theo đó NLĐ được đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại ở trong nước hoặc ngoài nước và kinh phí đào tạo do NSDLĐ chi trả bao gồm cả kinh phí do đối tác tài trợ cho NSDLĐ.

Theo quy định tại Điều 61, 62 BLLĐ năm 2012, hợp đồng đào tạo nghề được ký trong hai trường hợp: 1) tuyển người vào học nghề, tập nghề để làm việc cho NSDLĐ, NLĐ phải đủ 14 tuổi và phải có đủ sức khoẻ phù hợp với yêu cầu của nghề (trừ một số nghề do Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội quy định). 2) đào tạo, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề, đào tạo lại đối với NLĐ đang làm việc tại đơn vị.

Về hình thức của hợp đồng: Hợp đồng đào tạo nghề phải được lập thành 02 bản, mỗi bên giữ 01 bản.

Về nội dung của hợp đồng: Hợp đồng đào tạo nghề gồm các nội dung chủ yếu quy định tại khoản 2 Điều 62 BLLĐ năm 2012.

Tuy nhiên, thực tế có vướng mắc trong việc bồi thường chi phí đào tạo nghề khi NLĐ đã được đào tạo nâng cao trình độ, kỹ năng nghề lại chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật. Đây là vướng mắc cần phải sớm điều chỉnh trong pháp luật về hợp đồng đào tạo nghề.

#### b. Hợp đồng thử việc

Theo quy định tại Điều 26 BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ và NLĐ có thể thỏa thuận về việc làm thử, quyền, nghĩa vụ của hai bên trong thời gian thử việc. Nếu có thỏa thuận về việc làm thử thì các bên có thể giao kết hợp đồng thử việc.

Bên cạnh đó, tại khoản 1 Điều 29 BLLĐ năm 2012 quy định khi việc làm thử đạt yêu cầu thì NSDLĐ phải giao kết HĐLĐ với NLĐ.

Như vậy, khi NLĐ và NSDLĐ có thỏa thuận về việc làm thử thì hai bên giao kết hợp đồng thử việc, thời gian thử việc căn cứ vào tính chất và mức độ phức tạp của công việc nhưng chỉ được thử việc 01 lần đối với một công việc và bảo đảm điều kiện quy định tại Điều 27 BLLĐ năm 2012. Khi việc làm thử đạt yêu cầu thì hai bên thực hiện giao kết HĐLĐ theo quy định tại Điều 29 BLLĐ năm 2012. Quy định về hợp đồng thử việc đã tạo cơ sở pháp lý để NSDLĐ chủ động trong việc kiểm

tra năng lực, trình độ của NLD trước khi đưa ra quyết định chính thức nhận hay không nhận NLD vào làm việc tại đơn vị.

## **2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền tổ chức, thực hiện quản lý lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

### **2.2.1. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền tuyển lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

Quyền tuyển lao động của NSDLĐ thể hiện trong hai nội dung cơ bản sau: quyền tuyển lao động theo nhu cầu và quyền trực tiếp hoặc thông qua chủ thể khác để tuyển lao động.

Quyền trực tiếp tuyển lao động thể hiện quyền tự quyết của NSDLĐ và NSDLĐ có thể dễ dàng tìm được “các nhân tố vàng” đủ điều kiện để đáp ứng nhu cầu lao động của đơn vị mình. Tuy nhiên, đối với những doanh nghiệp mới thành lập hoặc cần số lượng lớn lao động thì việc trực tiếp tuyển lao động này rất khó khăn. Trước tình hình đó, BLLĐ năm 2012 và Nghị định số 03/2014/NĐ-CP đã quy định về các tổ chức tuyển lao động trung gian (tổ chức dịch vụ việc làm và doanh nghiệp cho thuê lại lao động) nhằm cung ứng lao động cho các đơn vị có nhu cầu.

Bên cạnh việc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, NSDLĐ có thể lựa chọn hình thức thuê lại lao động của các đơn vị khác nhằm giải quyết được nhu cầu lao động của đơn vị mình.

Ngoài ra, pháp luật Việt Nam cũng quy định một số đặc thù đối với việc tuyển lao động là cá nhân người nước ngoài làm việc tại Việt Nam, lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người cao tuổi và lao động là người khuyết tật. Quy định này vừa tạo ra nguồn lao động dồi dào cho NSDLĐ, vừa đảm bảo thu nhập, việc làm và các cơ hội khác cho NLD.

Việc tuyển lao động là cá nhân người nước ngoài làm việc tại Việt Nam được quy định cụ thể tại Điều 169 và 170 BLLĐ năm 2012 và Nghị định số 11/2016/NĐ-CP. Hiện nay, do nhu cầu giải quyết việc làm đối với lao động trong nước là rất cấp thiết, vì vậy pháp luật Việt Nam chỉ cho phép NSDLĐ tuyển dụng cá nhân là người nước ngoài làm việc tại Việt Nam làm những công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật. Cùng với đó, NSDLĐ trước khi tuyển dụng lao động là người nước ngoài phải thực hiện thủ tục giải trình nhu cầu sử dụng lao động và được sự chấp thuận bằng văn bản của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền (Điều 170 BLLĐ năm 2012).

Tuy nhiên, nhìn nhận vấn đề này, tác giả nhận thấy có những điểm bất hợp lý như sau: Quy định về điều kiện đối với lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam phải có trình độ chuyên môn kỹ thuật cao, trong khi chưa có tiêu chí cụ thể để xác định lao động nước ngoài có trình độ cao vào làm việc tại Việt Nam hiện nay, việc xác định không dựa vào kỹ năng nghề nghiệp mà chủ yếu vẫn dựa trên bằng cấp đạt được hoặc kinh nghiệm khai theo lý lịch của NLD gây khó khăn trong khâu thẩm định, cấp giấy phép lao động đối với lao động nước ngoài làm hạn chế giá trị thực tiễn của các quy định về quản lý, cấp giấy phép lao động đối với lao động nước ngoài. Điều này cần được xem xét sửa đổi, bổ sung trong thời gian tới.

Đối với việc tuyển lao động nữ: Pháp luật Việt Nam đã quy định riêng một chương về lao động nữ trong BLLĐ năm 2012 và Nghị định số 85/2015/NĐ-CP ngày 01/10/2015 quy định chi tiết một số điều của BLLĐ về chính sách đối với lao động nữ.

Nhìn chung có thể thấy pháp luật Việt Nam đã dành rất nhiều ưu đãi về quyền lợi đối với đối tượng lao động nữ, tạo điều kiện để đội ngũ lao động nữ đảm bảo việc làm, tăng thu nhập, giúp họ yên tâm làm việc để nâng cao năng suất, chất lượng lao động.

Tuy nhiên trên thực tế có trường hợp tại Công ty TNHH điện tử Vạn Lực (Quảng Ninh), tháng 02/2015 đã xảy ra một cuộc đình công của gần 100 lao động do công ty thực hiện các chế độ, chính sách chưa thỏa đáng mà bức xúc hơn nữa là với gần 500 công nhân, chủ yếu là công nhân nữ nhưng công ty chỉ có một khu nhà vệ sinh. Như vậy, công ty đã không đảm bảo các điều kiện lao động đối với NLD, nhất là lao động nữ, gây khó khăn rất lớn cho NLD.

Đối với việc tuyển lao động là người chưa thành niên: Theo quy định từ Điều 161 đến Điều 165 BLLĐ năm 2012, NLD chưa thành niên là NLD dưới 18 tuổi. NSDLĐ chỉ được sử dụng NLD chưa thành niên vào những công việc phù hợp với sức khỏe để bảo đảm sự phát triển thể lực, trí lực, nhân cách và có trách nhiệm quan tâm chăm sóc NLD chưa thành niên về các mặt lao động, tiền lương, sức khỏe, học tập trong quá trình lao động. Vì vậy, khi tuyển dụng NLD là người chưa thành niên, NSDLĐ phải tuân theo các điều kiện chặt chẽ hơn so với các đối tượng lao động khác.

Đối với việc tuyển lao động là người cao tuổi: Theo quy định tại Điều 166 và Điều 187 BLLĐ năm 2012, NLD cao tuổi là người tiếp tục lao động, làm việc sau độ tuổi 55 đối với nữ và 60 đối với nam. Cùng với đó, Điều 186 BLLĐ năm 2012 và Điều 6 của Nghị định

05/2015/NĐ-CP ngày 12/01/2015 quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ quy định khi NSDLĐ có nhu cầu và NLĐ cao tuổi có đủ sức khỏe theo luật định thì hai bên có thể thỏa thuận kéo dài thời hạn HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới.

Đối với việc tuyển lao động là người khuyết tật: Theo quy định tại Điều 176 BLLĐ năm 2012 quy định các chính sách của Nhà nước đối với lao động là người khuyết tật. Bên cạnh đó, để bảo vệ quyền và lợi ích cho NLĐ là người khuyết tật, khoản 2 Điều 177 BLLĐ năm 2012 quy định: NSDLĐ phải tham khảo ý kiến lao động là người khuyết tật khi quyết định những vấn đề liên quan đến quyền và lợi ích của họ. Quy định này nhằm bảo vệ tối đa quyền lợi cho đối tượng yếu thế này trong quan hệ lao động, tránh những mâu thuẫn, bất đồng trong quá trình lao động.

Trong quá trình tuyển lao động, NSDLĐ phải tuân thủ các quy định của pháp luật, không được thực hiện các hành vi theo quy định tại Điều 8 BLLĐ năm 2012.

Tuy nhiên, trên thực tế có trường hợp một số đơn vị sử dụng lao động đã vi phạm nguyên tắc phân biệt, xúc phạm danh dự NLĐ như: Công ty TNHH SJ Global (quận 12, thành phố Hồ Chí Minh), Công ty TNHH nước giải khát Coca-Cola Việt Nam (thành phố Hồ Chí Minh)...

Như vậy, với các quy định của pháp luật hiện hành về quyền tuyển lao động của NSDLĐ thì có thể thấy quyền này ngày càng được mở rộng hơn theo hướng có lợi cho NSDLĐ, giúp NSDLĐ tự chủ hơn, độc lập hơn, góp phần nâng cao vị trí, vai trò quản lý của NSDLĐ trong quan hệ lao động. Điều này là hoàn toàn phù hợp với xu thế chung của các nước phát triển trên thế giới.

Tuy nhiên, trước sự biến động của nền kinh tế thị trường hiện nay, pháp luật về quyền tuyển lao động của NSDLĐ có một số vấn đề vướng mắc như sau:

*Thứ nhất*, hiện nay ở một số tỉnh phía Nam, do lực lượng lao động quá dư thừa nên một số doanh nghiệp, xuất hiện tình trạng kỳ thị, phân biệt vùng miền, đó là không tuyển dụng lao động là người ở các tỉnh từ Quảng Trị trở ra, đặc biệt là lao động ở các tỉnh Nghệ An, Hà Tĩnh... Điều này gây khó khăn rất lớn cho NLĐ ở các tỉnh này trong quá trình tìm kiếm việc làm. Đây là vấn đề nhức nhối, gây ra các dư luận trái chiều trong thời gian qua.

*Thứ hai*, ở một số đơn vị sử dụng lao động, NSDLĐ vẫn có xu hướng tuyển dụng lao động là nam giới nhiều hơn, mặc dù ở các ngành

nghề, lĩnh vực đó, lao động nữ vẫn đủ trình độ, sức khỏe đảm nhiệm công việc.

*Thứ ba*, trong bối cảnh dư thừa lực lượng lao động như hiện nay, việc Nhà nước quy định những chế độ ưu đãi trong việc tuyển dụng NLD là người cao tuổi, người khuyết tật rất khó mà thực hiện được.

### **2.2.2. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền sử dụng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

#### **2.2.2.1. Quyền bố trí, sắp xếp công việc đối với NLD**

Theo Điều 6 BLLĐ năm 2012 quy định: “NSDLĐ có quyền bố trí, sắp xếp công việc đối với NLD phù hợp với khả năng của NLD, phù hợp với nhu cầu lao động và phù hợp vị trí công việc theo kế hoạch đã đặt ra, ngoài ra NSDLĐ còn theo dõi, giám sát việc thực hiện các nhiệm vụ của NLD trong quá trình lao động”.

Ngoài ra, theo quy định tại Điều 44 và 45 BLLĐ năm 2012, việc bố trí, sắp xếp lao động trong các trường hợp: 1) Thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ; 2) Vì lý do kinh tế; 3) Sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã; 4) Chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì NSDLĐ đều phải xây dựng và thực hiện phương án sử dụng lao động phù hợp. Bên cạnh đó, trong trường hợp thay đổi cơ cấu, thay đổi công nghệ thì NSDLĐ phải ưu tiên đào tạo lại NLD để tiếp tục sử dụng nếu có chỗ làm mới. Còn trong trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã thì NSDLĐ mới phải tiếp tục sử dụng số lao động trước đó của đơn vị và sửa đổi, bổ sung HĐLĐ.

Tuy nhiên, khi bố trí, sắp xếp công việc đối với các đối tượng lao động đặc thù (lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động cao tuổi, lao động khuyết tật), NSDLĐ phải tuân theo các quy định chặt chẽ hơn.

Như vậy, pháp luật về quyền của NSDLĐ trong việc bố trí, sắp xếp công việc cho NLD không chỉ phù hợp với pháp luật lao động Việt Nam mà còn phù hợp với các công ước ILO và pháp luật thế giới. Tuy nhiên, trong vấn đề này vẫn có một số vấn đề cần lưu ý như sau:

*Thứ nhất*, việc bố trí, sắp xếp công việc đối với lao động nữ.

*Thứ hai*, trong việc sắp xếp, bố trí công việc cho NLD là người khuyết tật.

#### **2.2.2.2. Quyền điều chuyển công việc, thay đổi, tạm ngừng thực hiện công việc của NLD**

- Về quyền điều chuyển NLD đi làm công việc khác so với HĐLĐ: Khi có thay đổi về nội dung, thời gian, địa điểm làm việc thì NSDLĐ có thể áp dụng các quy định về điều chuyển hoặc thỏa thuận với



NLĐ. NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ đi làm công việc khác so với HĐLĐ vì các lý do theo quy định tại Khoản 1 Điều 31 BLLĐ năm 2012 và Điều 8 Nghị định 05/2015/NĐ-CP.

Những quy định này của pháp luật lao động là hợp lý, bởi lẽ trong quá trình sản xuất, kinh doanh khó tránh khỏi những thay đổi phát sinh. Việc điều chuyển như vậy tạo sự chủ động, tự quyết trong sản xuất của NSDLĐ, đảm bảo thực hiện công việc đúng tiến độ, tăng hiệu quả, lợi nhuận cho quá trình sản xuất.

- Về quyền thay đổi công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ: Theo Điều 35 BLLĐ năm 2012 nêu rõ “Trong quá trình thực hiện HĐLĐ, nếu bên nào có yêu cầu sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì phải báo cho bên kia biết trước ít nhất 03 ngày làm việc về những nội dung cần sửa đổi, bổ sung”. Việc thỏa thuận sửa đổi, bổ sung HĐLĐ phải được tiến hành bằng việc ký kết phụ lục HĐLĐ hoặc giao kết HĐLĐ mới. Nếu như hai bên không thỏa thuận được việc sửa đổi, bổ sung nội dung HĐLĐ thì tiếp tục thực hiện HĐLĐ đã giao kết. Quyền này chỉ được thực hiện khi có sự thống nhất ý chí của NLĐ và NSDLĐ và tuân theo các thủ tục nhất định. Như vậy, trong quyền này, pháp luật đã cân bằng quyền lợi của 2 bên để thực hiện có hiệu quả.

- Về quyền tạm ngừng thực hiện công việc đã thỏa thuận trong HĐLĐ: Xuất phát từ ý chí của NSDLĐ có thể do các nguyên nhân từ rủi ro của quá trình sản xuất kinh doanh theo quy định tại Điều 32 BLLĐ năm 2012. Ngoài trường hợp lao động nữ mang thai và trường hợp hai bên thỏa thuận thì các lý do dẫn đến việc tạm hoãn HĐLĐ đều là những quy định để bảo vệ rủi ro cho NSDLĐ trong quá trình sản xuất, kinh doanh. NSDLĐ có thể căn cứ vào đây để tiến hành tạm hoãn HĐLĐ, chủ động nhân sự trong sản xuất kinh doanh và chủ động về vấn đề tiền lương, bảo hiểm xã hội.

Như vậy, các quy định của pháp luật lao động về quyền điều chuyển công việc, thay đổi, tạm ngừng thực hiện công việc NLĐ của NSDLĐ thể hiện những hợp lý nhất định. Tuy nhiên, trong việc điều chuyển NLĐ đi làm công việc khác so với HĐLĐ vẫn bộc lộ một số khó khăn cho NSDLĐ, đó là việc giới hạn thời gian điều chuyển, thủ tục thực hiện và đặc biệt là buộc NSDLĐ phải bố trí công việc cũ cho NLĐ khi hết thời hạn điều chuyển.

#### *2.2.2.3. Quyền khen thưởng đối với NLĐ*

Hiện nay, pháp luật lao động Việt Nam đã có những bước tiến mới trong việc quy định chế độ khen thưởng đối với NLĐ. Theo đó, nhằm khuyến khích NLĐ nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả công việc,

NSDLĐ có toàn quyền trong việc quyết định chế độ khen thưởng, mức thưởng, hình thức thưởng đối với NLĐ khi họ hoàn thành công việc hoặc vượt chỉ tiêu đặt ra.

Về tiền thưởng: Theo quy định tại Điều 103 BLLĐ năm 2012.

Về chế độ nâng bậc, nâng lương: Theo quy định tại Điều 102 BLLĐ năm 2012.

Như vậy, pháp luật về quyền khen thưởng đối với NLĐ của NSDLĐ ngày càng được mở rộng và chú trọng hơn. Điều này vừa thể hiện sự tự chủ của NSDLĐ trong hoạt động sản xuất, vừa khuyến khích NLĐ tích cực nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Tuy nhiên, hiện nay, một số doanh nghiệp, nhất là các doanh nghiệp vừa và nhỏ, vẫn không ban hành quy chế thưởng hoặc có ban hành nhưng lại không tham khảo ý kiến của tập thể NLĐ làm ảnh hưởng đến NLĐ nói chung và kết quả sản xuất kinh doanh nói riêng.

#### *2.2.2.4. Quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động*

Kỷ luật lao động là những quy định về việc tuân theo thời gian, công nghệ và điều hành sản xuất, kinh doanh trong nội quy lao động. NSDLĐ được quyền ban hành nội quy lao động để tự thiết lập và duy trì kỷ luật lao động trong doanh nghiệp. Việc ban hành nội quy lao động là quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và quản lý được quy định tại Khoản 2 Điều 4 BLLĐ năm 2012. Nội dung của nội quy lao động thường đề cập đến vấn đề nghĩa vụ của NLĐ và các biện pháp xử lý NLĐ khi vi phạm các quy định đặt ra (Khoản 2 Điều 119 BLLĐ năm 2012).

##### *a. Quyền xử lý kỷ luật lao động*

Xử lý kỷ luật lao động là quá trình NSDLĐ xem xét và giải quyết việc NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật bằng cách buộc NLĐ phải chịu một trong các hình thức kỷ luật do Nhà nước quy định.

Về căn cứ xử lý kỷ luật lao động: Căn cứ quan trọng để xử lý kỷ luật lao động là hành vi vi phạm của NLĐ phải được quy định trong nội quy lao động. Nếu không được quy định, NSDLĐ không được phép xử lý kỷ luật đối với NLĐ.

Về nguyên tắc xử lý kỷ luật lao động: Theo quy định tại Điều 123 BLLĐ năm 2012.

Về các hình thức kỷ luật lao động: Theo quy định tại Điều 125 BLLĐ năm 2012.

Nhìn chung, quy định pháp luật về các hình thức kỷ luật lao động là tương đối chặt chẽ, hợp lý, phù hợp với pháp luật của các nước trên thế giới và tình hình thực tiễn tại Việt Nam.

Về thời hiệu xử lý kỷ luật lao động: Theo quy định tại Điều 124 BLLĐ năm 2012.

Về thủ tục xử lý kỷ luật lao động: Theo quy định tại các Điều 123, 124, 128 BLLĐ năm 2012 và Điều 30 Nghị định số 05/2015/NĐ-CP.

Pháp luật về xử lý kỷ luật lao động đang có bước thay đổi mới theo hướng ngày càng đơn giản hơn về thủ tục, vừa đảm bảo quyền tự định đoạt của NSDLĐ, đồng thời đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLD trong quan hệ lao động, tạo sự công bằng, dân chủ trong hoạt động sản xuất kinh doanh của đơn vị.

#### b. Quyền xử lý bồi thường thiệt hại về vật chất

Theo quy định của BLLĐ năm 2012 thì NLD làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của NSDLĐ thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật. Theo đó, căn cứ bồi thường, mức và cách thức bồi thường, nguyên tắc, trình tự và thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại về vật chất được pháp luật quy định như sau:

- Về căn cứ xử lý bồi thường thiệt hại vật chất.
- Về các trường hợp bồi thường, mức và cách thức bồi thường thiệt hại về vật chất được quy định tại Điều 130 BLLĐ năm 2012.
- Về nguyên tắc, trình tự và thủ tục xử lý bồi thường thiệt hại của NSDLĐ đối với NLD được áp dụng như quy định đối với thẩm quyền, thời hiệu, thủ tục tiến hành xử lý kỷ luật lao động.

Nhìn chung, pháp luật về xử lý bồi thường thiệt hại vật chất được quy định cụ thể và chặt chẽ, có tính khả thi.

Tuy nhiên, có thể thấy các biện pháp để NSDLĐ yêu cầu NLD bồi thường thiệt hại chỉ nhằm vào bồi thường những thiệt hại trực tiếp như hư hỏng hoặc mất máy móc, thiết bị mà không bao gồm thiệt hại khác như giá trị sản xuất giảm sút do việc hư hỏng máy, hoặc thiệt hại khi doanh nghiệp không đảm bảo thực hiện hợp đồng với đối tác, hoặc ảnh hưởng tới cả dây chuyền sản xuất...Tức là việc bảo vệ NSDLĐ trong quy định này chưa toàn diện. Đây là vấn đề cần được các nhà lập pháp trong nước quan tâm trong thời gian tới.

#### c. Quyền tạm đình chỉ công việc của NLD

Nhìn chung, so với trước đây, quy định NSDLĐ có quyền tạm đình chỉ công việc của NLD về cơ bản không thay đổi. Theo đó, thời hạn tạm đình chỉ công việc của NLD không được quá 15 ngày, trường hợp đặc biệt cũng không được quá 90 ngày. Trường hợp đặc biệt áp dụng thời hạn tạm đình chỉ công việc tối đa 90 ngày được hiểu là các trường hợp đặc biệt áp dụng thời hiệu xử lý kỷ luật lao động tối đa là 12 tháng theo quy định tại khoản 1 Điều 124 BLLĐ năm 2012. Đó là khi

hành vi vi phạm của NLD liên quan trực tiếp đến tài chính, tài sản, tiết lộ bí mật công nghệ, bí mật kinh doanh của NSDLĐ.

Trong thời gian bị tạm đình chỉ công việc, NLD được tạm ứng 50% tiền lương trước khi bị tạm đình chỉ công việc. Sau đó, nếu NLD có lỗi mà bị xử lý kỷ luật lao động thì NLD cũng không phải trả lại số tiền đã tạm ứng; trường hợp NLD không có lỗi thì NSDLĐ phải trả đủ lương cho họ.

Quy định này xuất phát từ quyền quản lý của NSDLĐ và tư cách chủ sở hữu tài sản của NSDLĐ trong quan hệ lao động, đồng thời xuất phát từ nguyên tắc bảo vệ NLD trong luật lao động.

Nhìn chung, pháp luật về quyền xử lý vi phạm kỷ luật lao động của NSDLĐ đối với NLD đã thể hiện được những bước tiến nhất định. Tuy nhiên vẫn còn tồn tại một số vướng mắc như sau:

Vướng mắc thứ nhất, qua quá trình thực thi có thể thấy còn nhiều quy định về trình tự thủ tục xử lý kỷ luật lao động không phù hợp với thực tế, gây khó khăn cho NSDLĐ, cụ thể:

*Thứ nhất*, quy trình xử lý kỷ luật được áp dụng với tất cả các hình thức kỷ luật lao động kể cả hình thức kỷ luật nhẹ nhất là khiển trách được đánh giá là phức tạp, rườm rà, gây mất thời gian cho NSDLĐ.

*Thứ hai*, quy định NSDLĐ chỉ có quyền tổ chức cuộc họp xử lý kỷ luật lao động vắng mặt một trong các thành phần tham dự cuộc họp theo quy định khi đã 03 lần thông báo bằng văn bản mà một trong các thành phần tham dự không có mặt được đánh giá là gây mất thời gian và phiền hà cho NSDLĐ. Đặc biệt, đây có thể là kẽ hở cho NLD lợi dụng để cố tình kéo dài thời gian xử lý kỷ luật lao động.

Vướng mắc thứ hai, theo quy định tại khoản 2 Điều 124 BLLĐ năm 2012 cho phép NSDLĐ được kéo dài thời hiệu để xử lý kỷ luật lao động nhưng tối đa không quá 60 ngày. Với thời hạn 60 ngày thực tế cho thấy là không đủ để NSDLĐ làm các trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động. Đây là một vấn đề cần được quan tâm trong thời gian tới.

### ***2.2.3. Thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền chấm dứt sử dụng lao động của người sử dụng lao động ở Việt Nam***

Quyền chấm dứt sử dụng lao động của NSDLĐ được hiểu là việc NSDLĐ chủ động chấm dứt việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của NLD trong đơn vị không phụ thuộc vào thời hạn của HĐLĐ. NSDLĐ có quyền chấm dứt sử dụng lao động trong các trường hợp: 1) Vì lý do từ NLD; 2) Vì lý do từ NSDLĐ; 3) Vì lý do khách quan.

#### ***2.2.3.1. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ NLD***

Căn cứ vào khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012 thì NSDLĐ có quyền chấm dứt sử dụng lao động đối với NLD trong các trường hợp sau: 1) NLD thường xuyên không hoàn thành công việc theo HĐLĐ; 2) NLD ốm đau kéo dài không có khả năng khỏi bệnh (thời gian ốm đau được xác định tùy vào thời hạn HĐLĐ); 3) NLD không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn 15 ngày kể từ ngày hết hạn tạm ngừng thực hiện công việc theo quy định của pháp luật.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải báo cho NLD biết trước một thời gian nhất định tùy thuộc vào thời hạn của từng loại HĐLĐ và sức khỏe của NLD, cụ thể như sau: ít nhất 45 ngày đối với HĐLĐ không xác định thời hạn; ít nhất 30 ngày đối với HĐLĐ xác định thời hạn; ít nhất 03 ngày làm việc đối với trường hợp quy định tại điểm b khoản 1 Điều này và đối với HĐLĐ theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng.

Tuy nhiên, theo tác giả việc quy định về thời hạn báo trước khi chấm dứt HĐLĐ này là chưa phù hợp. Bởi lẽ, đối với HĐLĐ không xác định thời hạn, quyền chấm dứt HĐLĐ của NLD quá đơn giản: chỉ cần báo trước 45 ngày và không cần có lý do chấm dứt. Điều này dẫn đến những khó khăn của NSDLĐ trong việc duy trì quan hệ lao động, vì NLD làm việc theo hợp đồng này có thể chấm dứt hợp đồng bất kỳ lúc nào, làm cho NSDLĐ bị động trong kế hoạch sản xuất kinh doanh.

Đối với HĐLĐ xác định thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng: Quy định về loại hợp đồng này chưa linh hoạt, không thỏa mãn được yêu cầu thực tế. Nếu công việc hoặc dự án có thời gian dài 4 năm, hoặc thậm chí 15 năm thì các bên không biết áp dụng loại hợp đồng lao động nào cho phù hợp.

Ngoài ra, trên thực tế tồn tại tình trạng NLD lừa dối doanh nghiệp bằng việc cung cấp thông tin, văn bằng, chứng chỉ giả mạo khi tuyển dụng.

Nhìn chung, pháp luật hiện hành ngày càng mở rộng hơn quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ, đảm bảo cho NSDLĐ có toàn quyền tự quyết, chủ động hơn trong việc sử dụng lao động, giúp nâng cao năng suất, đảm bảo hoạt động sản xuất của đơn vị. Bên cạnh đó, cần khắc phục những điểm bất cập, bất hợp lý nhằm hoàn thiện hơn pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ.

Thực tế hiện nay có nhiều vụ án NSDLĐ đơn phương chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ NLD trái pháp luật, bởi lẽ NSDLĐ không căn cứ vào các trường hợp theo khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012 mà tự ý chấm dứt HĐLĐ với NLD. Ví dụ như vụ án tranh chấp lao động giữa

nguyên đơn là bà Nguyễn Thanh Uyên (thành phố Hồ Chí Minh) và bị đơn là Công ty TNHH Shinwa Việt Nam (Khu công nghiệp Amata) là một trường hợp thực tế điển hình.

#### 2.2.3.2. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ NSDLĐ

Căn cứ vào quy định tại khoản 10 Điều 38, Điều 44 và Điều 45 BLLĐ năm 2012, quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do từ NSDLĐ khi NSDLĐ cho NLĐ thôi việc, cụ thể với các trường hợp như sau: 1) thay đổi cơ cấu, công nghệ; 2) vì lý do kinh tế; 3) sáp nhập, hợp nhất, chia, tách; 4) chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp.

Trước khi cho NLĐ thôi việc, NSDLĐ phải thực hiện các thủ tục theo luật định, cụ thể như sau:

- Trường hợp doanh nghiệp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế, NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể NLĐ tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày cho cơ quan quản lý Nhà nước về lao động cấp tỉnh và phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định tại Điều 49 của BLLĐ năm 2012 (khoản 2 và 3 Điều 44 BLLĐ năm 2012).

- Trường hợp sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã và chuyển quyền sở hữu hoặc quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp, thì NSDLĐ phải lập phương án sử dụng lao động theo quy định tại Điều 46 BLLĐ năm 2012, đồng thời cũng phải trả trợ cấp mất việc làm cho NLĐ theo quy định tại Điều 49 của BLLĐ năm 2012 (Điều 45 BLLĐ năm 2012).

Như vậy, thủ tục cho thôi việc đối với NLĐ trong các trường hợp tại Điều 44 và 45 BLLĐ năm 2012 (nếu không bố trí được việc làm cho NLĐ) chưa có sự thống nhất, vì vậy nên cần pháp luật trong thời gian tới cần có sự thay đổi cho phù hợp.

Nhìn chung, các quy định này thể hiện sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với Công ước của ILO và pháp luật thế giới, đảm bảo được quyền tự do kinh doanh, đồng thời ngăn ngừa được các rủi ro phát sinh trong quan hệ lao động. Mặt khác, quy định này tạo điều kiện thuận lợi cho các doanh nghiệp duy trì và phát triển hoạt động sản xuất kinh doanh.

#### 2.2.3.3. Quyền chấm dứt sử dụng lao động vì lý do khách quan

Theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012, lý do khách quan bao gồm: thiên tai, hỏa hoạn hoặc những lý do bất khả kháng khác theo quy định của pháp luật, mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc.

Cũng như trường hợp đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do từ NLD, trong trường hợp này, NSDLĐ cũng phải báo cho NLD biết trước một thời gian nhất định tùy thuộc vào thời hạn của từng loại HĐLĐ và sức khỏe của NLD.

Ngoài ra, NSDLĐ không được đơn phương chấm dứt trong các trường hợp NLD ở tình thế bất lợi theo Điều 39 và khoản 4 Điều 219 BLLĐ năm 2012. Như vậy, pháp luật về quyền chấm dứt sử dụng lao động của NSDLĐ ngày càng được mở rộng hơn. Tuy nhiên vẫn còn bộc lộ một số hạn chế như sau:

*Thứ nhất*, về quyền cho NLD thôi việc vì lý do kinh tế. Hiện nay, mặc dù Nghị định số 05/2015/NĐ-CP đã giải thích về lý do kinh tế, tuy nhiên nó vẫn còn rất mơ hồ, chung chung dẫn đến rất khó khăn trong việc áp dụng.

*Thứ hai*, thủ tục cho NLD thôi việc vì lý do từ NSDLĐ theo điều 44 và 45 BLLĐ năm 2012 là một bất cập.

#### 2.2.3.4. Quyền giải quyết khiếu nại

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 15 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP ngày 27/02/2018, NSDLĐ có thẩm quyền giải quyết khiếu nại lần đầu đối với quyết định, hành vi về lao động, an toàn, vệ sinh lao động của mình bị khiếu nại.

Quyền giải quyết khiếu nại của NSDLĐ bao gồm quyền thụ lý, xác minh, kết luận và ra quyết định giải quyết khiếu nại.

Khi giải quyết khiếu nại, NSDLĐ phải tuân thủ các nguyên tắc theo Điều 4 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP.

Trong thời hạn 07 ngày làm việc kể từ ngày nhận được khiếu nại thuộc phạm vi, thẩm quyền giải quyết của mình, NSDLĐ phải thụ lý giải quyết và thông báo bằng văn bản về việc thụ lý giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại và Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội nơi NSDLĐ đặt trụ sở chính; cho cơ quan, tổ chức, cá nhân đã chuyển khiếu nại đến. Nếu không thuộc thẩm quyền thì thông báo và hướng dẫn người khiếu nại gửi đơn đến người có thẩm quyền kèm theo các giấy tờ, tài liệu liên quan (nếu có).

NSDLĐ cần tuân theo các quy định về thời hạn giải quyết khiếu nại theo Điều 20 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP.

Về trình tự, thủ tục giải quyết khiếu nại: Theo quy định tại Mục 4 Chương II Nghị định số 24/2018/NĐ-CP. Đặc biệt, khi giải quyết khiếu nại, NSDLĐ phải gặp gỡ, đối thoại trực tiếp với người khiếu nại.

NSDLĐ phải ra quyết định giải quyết khiếu nại theo quy định tại Điều 23 Nghị định số 24/2018/NĐ-CP.

Sau khi ra quyết định, NSDLĐ phải gửi quyết định giải quyết khiếu nại cho người khiếu nại, Chánh Thanh tra Sở Lao động - Thương binh và Xã hội, nơi NSDLĐ bị khiếu nại đặt trụ sở chính và cơ quan, tổ chức, cá nhân có liên quan. Nếu cho rằng quyết định giải quyết của NSDLĐ không thỏa đáng, người khiếu nại có quyền khiếu nại lần thứ hai đến cơ quan có thẩm quyền hoặc khởi kiện ra Tòa án.

Như vậy, với sự ra đời của Nghị định số 24/2018/NĐ-CP, pháp luật về quyền giải quyết khiếu nại của NSDLĐ đã có những bước tiến mới, khắc phục được những hạn chế trước đây, phù hợp với tình hình thực tế hiện nay. Điều này có ý nghĩa hết sức quan trọng trong hoạt động QLLĐ của NSDLĐ, từ đó tạo tiền đề vững chắc trong phát triển sản xuất kinh doanh của đơn vị.

## **KẾT LUẬN CHƯƠNG 2**

Từ việc nghiên cứu thực trạng pháp luật và thực tiễn thi hành pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ ở Việt Nam, tác giả đưa ra một số kết luận sau đây:

1. Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật lao động Việt Nam quy định gồm hai nội dung cơ bản, đó là: quyền thiết lập các công cụ QLLĐ và quyền tổ chức, thực hiện QLLĐ.

2. Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật quy định nhằm đảm bảo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của NSDLĐ trong hoạt động QLLĐ, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ và NLD trong quan hệ lao động, duy trì trật tự, kỷ cương trong đơn vị, khuyến khích sản xuất kinh doanh phát triển ổn định. Đó là: quyền ban hành nội quy, quy chế, quyết định; quyền thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể, HĐLĐ và các thỏa thuận khác; quyền bố trí, sắp xếp công việc, tạm ngừng thực hiện công việc; quyền khen thưởng, xử lý kỷ luật; quyền chấm dứt sử dụng lao động; quyền giải quyết khiếu nại.

3. Hiện nay, nội dung của pháp luật lao động về quyền quản lý của NSDLĐ ngày càng được mở rộng theo hướng dần trao quyền tự quyết cho NSDLĐ trong QLLĐ, tạo điều kiện thuận lợi để NSDLĐ tự chủ trong sản xuất, kinh doanh trong đơn vị. Bên cạnh đó vẫn không tránh khỏi những bất cập trong hoạt động tuyển dụng, bố trí lao động, xử lý vi phạm kỷ luật..., điều này làm ảnh hưởng lớn đến hoạt động QLLĐ của NSDLĐ. Những vấn đề này cần được các nhà lập pháp trong nước quan tâm trong thời gian tới.

Từ thực trạng này đòi hỏi cần sớm hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ và nâng cao hiệu quả thực thi trong bối cảnh hiện nay.



### **Chương 3**

## **YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC THI PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN QUẢN LÝ CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG Ở VIỆT NAM**

### **3.1. Sự cần thiết phải hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ giai đoạn hiện nay cần đáp ứng các nhu cầu sau: Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ phải đặt trong bối cảnh của kinh tế - xã hội Việt Nam; cần đáp ứng các yêu cầu trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ, NSDLĐ. Đồng thời, hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ cũng cần tương thích đáp ứng với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

### **3.2. Yêu cầu hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động**

*3.2.1. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo vệ người lao động*

*3.2.2. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo vệ người sử dụng lao động*

*3.2.3. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải bảo đảm tính đồng bộ trong hoàn thiện các quy định của Bộ luật lao động*

*3.2.4. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động phải phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với pháp luật lao động quốc tế*

### **3.3. Giải pháp hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

*Thứ nhất*, cần sửa đổi, bổ sung khái niệm hợp đồng lao động tại Điều 15 BLLĐ năm 2012 theo hướng mở rộng quyền QLLĐ.

*Thứ hai*, cần xem xét mở rộng phạm vi ban hành nội quy lao động đối với các doanh nghiệp ngoài quốc doanh có vốn đầu tư trong nước sử dụng dưới 10 NLĐ.

*Thứ ba*, cần bổ sung một số hình thức phân biệt đối xử như phân biệt vùng miền, nguồn gốc dân tộc.

*Thứ tư*, cần xem xét bổ sung quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ khi phát hiện NLĐ cung cấp thông tin sai sự thật khi giao kết HĐLĐ, cụ thể là bổ sung vào Khoản 1 Điều 38 BLLĐ năm 2012.

*Thứ năm*, quy định về loại hợp đồng cần được sửa đổi theo hướng linh hoạt hơn, cho phù hợp với thực tiễn cuộc sống và phù hợp với các quy định khác của pháp luật.

*Thứ sáu*, cần sửa đổi, điều chỉnh danh mục 77 công việc không được sử dụng lao động nữ trong Thông tư 26/2013/TT-BLĐTBXH ngày 18/10/2013 nhằm tạo cơ hội việc làm cho lao động nữ, từ đó giúp NSDLĐ thuận tiện hơn trong việc tuyển dụng, sử dụng nguồn nhân lực này.

*Thứ bảy*, một số quy định về quyền QLLĐ nước ngoài làm việc tại Việt Nam còn hạn chế, cần được sửa đổi, bổ sung.

*Thứ tám*, cần quy định cụ thể, rõ ràng trong trường hợp NSDLĐ ký kết HĐLĐ với NLĐ cao tuổi nhằm đảm bảo quyền lợi chính đáng của cả hai bên trong quan hệ lao động, đặc biệt là quyền lợi của NLĐ cao tuổi.

*Thứ chín*, cần bổ sung các quy định xử lý bồi thường thiệt hại vật chất theo hướng toàn diện hơn trong một số trường hợp như: khi giá trị sản xuất giảm sút do hư hỏng máy, hoặc thiệt hại khi doanh nghiệp không đảm bảo thực hiện hợp đồng với đối tác, hoặc ảnh hưởng tới cả dây chuyền sản xuất...

Ngoài ra, cần bổ sung các quy định về mức giá trị để xác định hành vi gây thiệt hại nghiêm trọng hoặc đe dọa gây thiệt hại đặc biệt nghiêm trọng về tài sản, lợi ích của NSDLĐ, làm căn cứ cho các doanh nghiệp quy định trong nội quy lao động.

*Thứ mười*, xem xét sửa đổi theo hướng thủ tục xử lý kỷ luật lao động chỉ áp dụng đối với một số hình thức kỷ luật lao động như sa thải, cách chức, kéo dài thời hạn nâng lương. Đồng thời, nên cho phép NSDLĐ được quyền xét kỷ luật lao động vắng mặt nếu đã thông báo bằng văn bản đến lần thứ hai mà các thành phần tham dự cuộc họp vẫn không có mặt.

*Thứ mười một*, cần quy định thống nhất thủ tục cho thôi việc đối với NLĐ trong các trường hợp Điều 44 và 45 BLLĐ năm 2012.

*Thứ mười hai*, theo quan điểm của Tiến sĩ Đỗ Thị Dung - trường Đại học Luật Hà Nội, cần sửa đổi cụm từ “trách nhiệm vật chất” thành “trách nhiệm bồi thường thiệt hại về tài sản”.

### **3.4. Giải pháp nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam**

Nhằm nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, cần tiến hành đồng bộ các giải pháp sau:

*Thứ nhất*, tiếp tục sửa đổi, bổ sung, hoàn thiện những quy định về quyền quản lý của NSDLĐ, khắc phục những nội dung bất hợp lý, làm

rõ thêm một số vấn đề mà trước đây pháp luật lao động chưa quy định cụ thể.

*Thứ hai*, tiếp tục hoàn thiện cơ chế thị trường, đổi mới các công cụ quản lý của Nhà nước trong lĩnh vực lao động, mở rộng quyền quản lý của NSDLĐ, tạo điều kiện thuận lợi cho những yếu tố của thị trường lao động phát triển. Nâng cao vị trí, vai trò của Nhà nước trong việc định hướng, điều tiết thị trường lao động ở Việt Nam hiện nay. Tuy nhiên, vẫn cần có cơ chế hạn chế sự can thiệp quá sâu của Nhà nước, nhằm đảm bảo quyền tự quyết của NSDLĐ trong đơn vị.

*Thứ ba*, đẩy mạnh đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao.

*Thứ tư*, đảm bảo sự hài hòa về lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ.

*Thứ năm*, đổi mới cơ quan Nhà nước có thẩm quyền.

*Thứ sáu*, đẩy mạnh việc tuyên truyền vai trò ý nghĩa của quyền quản lý của NSDLĐ.

*Thứ bảy*, nâng cao vai trò của tổ chức Công đoàn.

### **KẾT LUẬN CHƯƠNG 3**

Từ việc đánh giá thực trạng pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, Luận văn đưa ra những yêu cầu, giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật trong thực tế. Qua nghiên cứu, Luận văn kết luận một số vấn đề như sau:

1. Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ giai đoạn hiện nay cần đáp ứng các nhu cầu sau: Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ phải đặt trong bối cảnh của kinh tế - xã hội Việt Nam; cần đáp ứng các yêu cầu trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ, NSDLĐ. Đồng thời, hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ cũng cần tương thích đáp ứng với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

2. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ cần đáp ứng các yêu cầu cấp thiết sau: Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ phải bảo vệ NLĐ, NSDLĐ; đồng thời phải bảo đảm tính đồng bộ trong hoàn thiện các quy định của BLLĐ và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với pháp luật lao động quốc tế.

3. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ cần khắc phục những điểm bất hợp lý, tăng cường công tác sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật, đảm bảo tính khả thi, mở rộng hơn nữa quyền quản lý của NSDLĐ. Bên cạnh đó, cần đảm bảo hài hòa về mặt lợi ích

của các chủ thể, ngăn ngừa những xung đột, bất đồng trong quan hệ lao động.

4. Để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, đòi hỏi cần tiến hành đồng bộ các giải pháp nhằm khắc phục những nội dung bất hợp lý; tiếp tục hoàn thiện cơ chế thị trường, mở rộng quyền quản lý của NSDLĐ; đẩy mạnh nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý và lực lượng lao động; cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động; Nhà nước cần có những biện pháp, chính sách thiết thực để cải cách mạnh mẽ nền kinh tế, xã hội; đẩy mạnh việc tuyên truyền vai trò ý nghĩa của quyền quản lý của NSDLĐ; nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn.

## KẾT LUẬN CHUNG

Với đề tài “*Pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động*”, Luận văn đã làm sáng tỏ các vấn đề lý luận và thực trạng cũng như thực tiễn thi hành pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, từ đó đề xuất hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ hiện nay. Qua đó, Luận văn rút ra những kết luận sau đây:

1. QLLĐ là sự tác động có tổ chức, có mục đích của chủ thể quản lý lên đối tượng quản lý phát sinh trong quá trình lao động nhằm phát huy có hiệu quả các nguồn lực để đạt được mục tiêu lao động đã đề ra. Theo đó, quyền quản lý của NSDLĐ là quyền của NSDLĐ chỉ đạo, điều hành NLĐ trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ theo quy định của pháp luật nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động. Đồng thời, quyền quản lý của NSDLĐ có ba đặc trưng cơ bản sau: quyền quản lý của NSDLĐ là loại quyền năng đặc biệt, có giới hạn và mang tính chất mệnh lệnh mềm dẻo linh hoạt. Từ đó, làm rõ sự khác biệt giữa quyền QLLĐ của Nhà nước với quyền QLLĐ của NSDLĐ.

2. Trên thế giới, pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ luôn được quan tâm và được quy định hầu hết trong các Bộ luật, luật về lao động. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ là hệ thống các quy định của Nhà nước về quyền của NSDLĐ để chỉ đạo, điều hành NLĐ trong đơn vị, trên cơ sở thiết lập công cụ QLLĐ và tổ chức, thực hiện QLLĐ nhằm nâng cao năng suất, chất lượng, hiệu quả lao động.

3. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ có các ý nghĩa như sau: ghi nhận các yêu cầu quản lý Nhà nước trong lĩnh vực lao động; thiết lập công cụ cho việc thực hiện quyền quản lý của NSDLĐ; bảo đảm hiệu quả quá trình kinh doanh; bảo đảm quyền của NLĐ và góp phần ổn định, phát triển quan hệ lao động.

4. Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật quy định gồm hai nội dung cơ bản, đó là: quyền thiết lập các công cụ QLLĐ và quyền tổ chức, thực hiện QLLĐ. Các quyền này có mối quan hệ chặt chẽ với nhau tạo nên hệ thống quyền quản lý của NSDLĐ trong đơn vị sử dụng lao động.

5. Quyền quản lý của NSDLĐ được pháp luật quy định nhằm đảm bảo quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của NSDLĐ trong hoạt động QLLĐ, đồng thời bảo vệ quyền và lợi ích của NSDLĐ và NLĐ trong quan hệ lao động, duy trì trật tự, kỷ cương trong đơn vị, khuyến khích sản xuất kinh doanh phát triển ổn định. Đó là: quyền ban hành nội quy, quy chế, quyết định; quyền thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập

thể, HĐLĐ và các thỏa thuận khác; quyền bố trí, sắp xếp công việc, tạm ngừng thực hiện công việc; quyền khen thưởng, xử lý kỷ luật; quyền chấm dứt sử dụng lao động; quyền giải quyết khiếu nại.

6. Hiện nay, nội dung của pháp luật lao động về quyền quản lý của NSDLĐ ngày càng được mở rộng theo hướng dần trao quyền tự quyết cho NSDLĐ trong QLLĐ, tạo điều kiện thuận lợi để NSDLĐ tự chủ trong sản xuất, kinh doanh trong đơn vị. Bên cạnh đó vẫn không tránh khỏi những bất cập trong hoạt động tuyển dụng, bố trí lao động, xử lý vi phạm kỷ luật..., điều này làm ảnh hưởng lớn đến hoạt động QLLĐ của NSDLĐ. Những vấn đề này cần được các nhà lập pháp trong nước quan tâm trong thời gian tới.

Từ thực trạng này đòi hỏi cần sớm hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ và nâng cao hiệu quả thực thi trong bối cảnh hiện nay.

7. Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ giai đoạn hiện nay cần đáp ứng các nhu cầu sau: Hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ phải đặt trong bối cảnh của kinh tế - xã hội Việt Nam; cần đáp ứng các yêu cầu trong việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ, NSDLĐ. Đồng thời, hoàn thiện các quy định về quyền quản lý của NSDLĐ cũng cần tương thích đáp ứng với các tiêu chuẩn lao động quốc tế.

8. Pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ cần đáp ứng các yêu cầu cấp thiết sau: Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ phải bảo vệ NLĐ, NSDLĐ; đồng thời phải bảo đảm tính đồng bộ trong hoàn thiện các quy định của BLLĐ và phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của đất nước, phù hợp với pháp luật lao động quốc tế.

9. Hoàn thiện pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ cần khắc phục những điểm bất hợp lý, tăng cường công tác sửa đổi, bổ sung các quy định của pháp luật, đảm bảo tính khả thi, mở rộng hơn nữa quyền quản lý của NSDLĐ. Bên cạnh đó, cần đảm bảo hài hòa về mặt lợi ích của các chủ thể, ngăn ngừa những xung đột, bất đồng trong quan hệ lao động.

10. Để nâng cao hiệu quả thực thi pháp luật về quyền quản lý của NSDLĐ, đòi hỏi cần tiến hành đồng bộ các giải pháp nhằm khắc phục những nội dung bất hợp lý; tiếp tục hoàn thiện cơ chế thị trường, mở rộng quyền quản lý của NSDLĐ; đẩy mạnh nâng cao năng lực của đội ngũ quản lý và lực lượng lao động; cân bằng lợi ích giữa các bên trong quan hệ lao động; Nhà nước cần có những biện pháp, chính sách thiết thực để cải cách mạnh mẽ nền kinh tế, xã hội; đẩy mạnh việc tuyên truyền vai trò ý nghĩa của quyền quản lý của NSDLĐ; nâng cao vai trò của tổ chức công đoàn.