

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

ĐỀ TÀI

**PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO
ĐỘNG QUA THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XĂNG
DẦU DẦU KHÍ BÌNH THUẬN (PVOIL BÌNH THUẬN)**

NGƯỜI THỰC HIỆN : NGUYỄN MẠNH DŨNG

LỚP : MEL.2

NGÀNH : LUẬT KINH TẾ

MÃ NGÀNH : 8380107

NGƯỜI HƯỚNG DẪN : TS. LÊ NGỌC THẠNH

Bình Thuận, tháng 02 năm 2025

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC PHAN THIẾT**



ĐỀ ÁN TỐT NGHIỆP THẠC SĨ

**ĐỀ TÀI: PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG
LAO ĐỘNG QUA THỰC TIỄN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XĂNG
DẦU DẦU KHÍ BÌNH THUẬN (PVOIL BÌNH THUẬN)**

**NGƯỜI THỰC HIỆN : NGUYỄN MẠNH DŨNG
LỚP : MEL.2
NGÀNH : LUẬT KINH TẾ
MÃ NGÀNH : 8380107
NGƯỜI HƯỚNG DẪN : TS. LÊ NGỌC THẠNH**

Bình Thuận, tháng 02 năm 2025

Bình Thuận, ngày 20 tháng 02 năm 2025

NHẬN XÉT CỦA NGƯỜI HƯỚNG DẪN KHOA HỌC

- 1. Họ và tên học viên: Nguyễn Mạnh Dũng; MSHV: 2318380107002
- 2. Chuyên ngành: Luật Kinh tế, Lớp: MEL.2
- 3. Tên đề tài nghiên cứu: “Pháp luật về quyền của người sử dụng lao động qua thực tiễn tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (PVOIL Bình Thuận)”
- 4. Họ và tên người hướng dẫn khoa học: TS. LÊ NGỌC THẠNH
- 5. Nhận xét:

(Nội dung nhận xét, người hướng dẫn cần tập trung vào các yêu cầu về: Kết cấu đề án tốt nghiệp (luận văn), phương pháp nghiên cứu, những nội dung (đóng góp) của đề tài nghiên cứu, thái độ làm việc của học viên, ...)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Người hướng dẫn khoa học
(ký và ghi họ tên)

TS. LÊ NGỌC THẠNH

LỜI CẢM ƠN

Nhằm nâng cao kiến thức hiểu biết pháp luật cho bản thân để vận dụng vào thực tiễn phấn đấu hoàn thành tốt nhiệm vụ trên cương vị được giao trong thời gian làm việc thực tế hơn 12 năm tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận hiện tại và tương lai, với những kiến thức mới, sáng tạo, đã tiếp thu học tập tại trường Đại học Phan Thiết.

Đến nay để có Đề án hoàn chỉnh, ngoài những nỗ lực học tập, nghiên cứu, tiếp thu bản thân tôi là sự hỗ trợ về nhiều mặt của phía Nhà trường, Phòng quản lý sau đại học, các Thầy các Cô và Công ty Cổ phần xăng dầu Dầu khí Bình Thuận.

Tôi xin chân thành cảm ơn Ban Giám hiệu Trường Đại Học Phan Thiết, Phòng Quản lý sau Đại học, các Thầy các Cô và Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận và các anh, chị đồng nghiệp, Ban cán sự lớp, học viên đã tạo điều kiện thuận lợi và hỗ trợ cho tôi trong suốt quá trình thực hiện Đề án.

Đặc biệt Chân thành cảm ơn Tiến Sĩ Lê Ngọc Thanh đã tận tình hướng dẫn, hỗ trợ và truyền đạt cho tôi những ý kiến khoa học quý báu về lý thuyết cũng như kinh nghiệm triển khai thực tế trong quá trình tôi lựa chọn đề tài và thực hiện Đề án “Pháp luật về quyền của người sử dụng lao động qua thực tiễn tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (PVOIL Bình Thuận)”.

Kính chúc Ban Giám hiệu Trường Đại Học Phan Thiết, Phòng Quản lý sau Đại học, các Thầy các Cô và Công ty Cổ phần xăng dầu Dầu khí Bình Thuận và các anh, chị đồng nghiệp, Ban cán sự lớp, học viên và Tiến Sĩ Lê Ngọc Thanh luôn khoẻ mạnh, hạnh phúc và thành công trong cuộc sống.

Một lần nữa tôi xin chân thành cảm ơn!

Bình Thuận, ngày 20 tháng 02 năm 2025

HỌC VIÊN

NGUYỄN MẠNH DŨNG

LỜI CAM ĐOAN

Tôi tên Nguyễn Mạnh Dũng, MSSV: 2318380107002

Tôi xin cam đoan các số liệu, thông tin sử dụng trong bài Đề án tốt nghiệp này được thu thập từ nguồn thực tế tại Đơn vị thực tập, trên các sách báo khoa học chuyên ngành (*có trích dẫn đầy đủ và theo đúng qui định*);

Nội dung trong Đề án này do kinh nghiệm của bản thân được rút ra từ quá trình nghiên cứu và thực tế tại, Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận **KHÔNG SAO CHÉP** từ các nguồn tài liệu, báo cáo khác.

Nếu sai sót tôi xin hoàn toàn chịu trách nhiệm theo qui định của nhà trường và pháp luật.

Học viên

Nguyễn Mạnh Dũng

MỤC LỤC

NHẬN XÉT CỦA NGƯỜI HƯỚNG DẪN	ii
LỜI CẢM ƠN	ii
LỜI CAM ĐOAN.....	iii
MỤC LỤC	iv
DANH MỤC VIẾT TẮT	..vi
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục tiêu nghiên cứu	3
2.1. Mục tiêu tổng quát.....	3
2.2. Mục tiêu chi tiết.....	4
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	4
3.1. Đối tượng nghiên cứu.....	4
3.2. Phạm vi nghiên cứu	4
4. Câu hỏi nghiên cứu và giải pháp Nghiên cứu.....	5
4.1. Câu hỏi nghiên cứu	5
4.2. Giả thuyết nghiên cứu	5
5. Phương pháp nghiên cứu.....	6
6. Ý nghĩa khoa học và thực tiễn của đề án.....	7
6.1. Ý nghĩa khoa học.....	7
6.2 Ý nghĩa thực tiễn.....	8
7. Kết cấu của Đề án.....	8
CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DUNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	9
1.1.Khái quát về quyền của người sử dụng lao động	9
1.1.1. Khái niệm quyền của người sử dụng lao động.....	9
1.1.2. Đặc điểm quyền của người sử dụng lao động.....	10
1.2. Khái quát pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	12
1.2.1. Khái niệm, vai trò pháp luật về quyền của người sử dụng lao động	12

1.2.2 Nội dung pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	16
TÓM TẮT CHƯƠNG 1	299
CHƯƠNG 2: THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XĂNG DẦU DẦU KHÍ BÌNH THUẬN	30
2.1. Thực trạng pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	30
2.1.1. Quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và chấm dứt quan hệ lao động.....	30
2.1.2. Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật.....	49
2.1.3. Một số quyền khác của người sử dụng lao động.....	60
2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận.....	69
2.2.1. Giới thiệu về Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận.....	69
2.2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật liên quan đến quyền của người sử dụng lao động tại Công ty cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận.....	71
TÓM TẮT CHƯƠNG 2	77
CHƯƠNG 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG	78
3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	78
3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	81
3.2.1. Quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và chấm dứt quan hệ lao động	81
3.2.2 Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác của người sử dụng lao động.....	82
3.2.3. Một số quyền khác của người sử dụng lao động.....	82
3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động.....	84
3.3.1. Kiến nghị với Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận.....	84
3.3.2. Kiến nghị chung về lao động.....	85

TÓM TẮT CHƯƠNG 3	87
KẾT LUẬN	88
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	90

DANH MỤC TỪ VIẾT TẮT

STT	CHỮ VIẾT TẮT	NỘI DUNG TIẾNG VIỆT
1	NSDLĐ	Người sử dụng lao động
2	NLĐ	Người lao động
3	PVOIL Bình Thuận	Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận
4	CBNV	Cán bộ nhân viên
5	HĐLĐ	Hợp đồng lao động

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Kinh tế càng phát triển, khả năng thu hút sức lao động càng trở nên mạnh mẽ. Điều này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đời sống của người lao động, mà còn đóng góp vào sự phát triển bền vững của đất nước. Tuy nhiên, trong quá trình này, không thể không nhắc đến vai trò quan trọng của người sử dụng lao động (NSDLĐ). Cùng với người lao động (NLĐ), NSDLĐ được xem là lực lượng quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển kinh tế xã hội. Trong khuôn khổ pháp luật lao động, quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ được quy định một cách bình đẳng. Tuy nhiên, dưới tác động của nền kinh tế thị trường, mối quan hệ này không phải lúc nào cũng công bằng, dẫn đến những bất cập trong việc bảo vệ quyền lợi của cả hai bên.

Người sử dụng lao động đóng vai trò quan trọng trong việc tạo dựng và duy trì công ăn việc làm, góp phần thúc đẩy sự phát triển của nền kinh tế quốc gia. Khi nền kinh tế phát triển, nhu cầu lao động gia tăng và NSDLĐ chính là người tạo ra cơ hội việc làm cho người lao động. Bằng việc đầu tư vào sản xuất, kinh doanh, NSDLĐ không chỉ tạo ra hàng hóa, dịch vụ cho xã hội mà còn trực tiếp tác động đến sự phát triển của các ngành nghề, từ đó mở rộng các cơ hội việc làm cho NLĐ. Đồng thời, NSDLĐ cũng chịu trách nhiệm tạo ra một môi trường làm việc an toàn, công bằng và thúc đẩy sự sáng tạo, phát triển nghề nghiệp cho NLĐ. Chính vì vậy, sự phát triển của một doanh nghiệp, tổ chức, hay nền kinh tế không thể thiếu sự đóng góp của NSDLĐ.

Trong mối quan hệ pháp lý lao động, pháp luật quy định rằng cả người lao động và người sử dụng lao động đều có quyền và nghĩa vụ bình đẳng đối với nhau. Quyền lợi của NLĐ được bảo vệ để họ có thể làm việc trong điều kiện an toàn, công bằng và không bị phân biệt đối xử. Đồng thời, NSDLĐ cũng được bảo vệ quyền lợi để có thể thực hiện các hoạt động sản xuất, kinh doanh và quản lý một cách hiệu quả. Tuy nhiên, trong bối cảnh nền kinh tế thị trường, mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ đôi khi không hoàn toàn bình đẳng.

Mặt trái của nền kinh tế thị trường là sự cạnh tranh khốc liệt, đòi hỏi các bên phải tìm cách tối ưu hóa chi phí và nâng cao hiệu quả công việc. Trong một số trường hợp, NLĐ có thể bị đặt vào thế yếu, đối mặt với những điều kiện lao động không công bằng,

lương thấp hoặc thiếu các chế độ phúc lợi. Đặc biệt, với tình trạng "tự do hóa" thị trường lao động, NLĐ có thể bị lợi dụng khi không có đủ thông tin hoặc không có khả năng đàm phán về các quyền lợi của mình.

Tuy nhiên, ngược lại, cũng có những trường hợp NSDLĐ lợi dụng những ưu tiên về quyền lợi được pháp luật bảo vệ để gây thiệt hại cho NSDLĐ. Điều này đặc biệt xảy ra khi NLĐ sử dụng các biện pháp khởi kiện, đình công hoặc yêu cầu tăng lương, phúc lợi mà không căn cứ vào khả năng tài chính hoặc điều kiện của doanh nghiệp. Những hành vi này không chỉ gây ảnh hưởng tiêu cực đến sự phát triển của doanh nghiệp mà còn tạo ra sự mất cân bằng trong mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ.

Trong bối cảnh hiện nay, việc xác định và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ là vô cùng cần thiết. Trên thế giới, đặc biệt ở các quốc gia có nền kinh tế phát triển, việc xác định quyền của NSDLĐ đã được thừa nhận từ lâu và quy định rõ ràng trong các văn bản pháp lý. Điều này không chỉ giúp tạo ra một môi trường làm việc công bằng và hiệu quả mà còn bảo vệ quyền lợi của tất cả các bên trong quan hệ lao động.

Việc bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ là một trong những nguyên tắc cơ bản của pháp luật lao động. Khi NSDLĐ được bảo vệ quyền lợi hợp pháp, họ có thể tiếp tục duy trì và phát triển hoạt động sản xuất, kinh doanh, qua đó tạo ra nhiều cơ hội việc làm cho NLĐ và thúc đẩy sự phát triển kinh tế đất nước. Đồng thời, một khi NSDLĐ có quyền chủ động trong việc quản lý sản xuất, điều hành doanh nghiệp, họ có thể xây dựng các môi trường làm việc tốt hơn, nâng cao đời sống của NLĐ và tạo ra sự phát triển bền vững cho doanh nghiệp.

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường ngày càng phát triển, Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận, hoạt động trong ngành xăng dầu đầy nhạy cảm, đang đối mặt với nhiều thách thức về quan hệ lao động. Với quy mô lớn và yêu cầu nghiêm ngặt về an toàn, công ty không chỉ cần bảo vệ quyền lợi của người lao động (NLĐ), mà còn phải chú trọng đến quyền lợi hợp pháp của người sử dụng lao động (NSDLĐ) để đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững. Tuy nhiên, trên thực tế, việc thực thi quyền của NSDLĐ tại công ty vẫn còn nhiều hạn chế, đặt ra những vấn đề cấp thiết cần giải quyết.

Một trong những thách thức lớn tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận là thiếu một hệ thống quản lý lao động hiệu quả để cân bằng quyền lợi giữa NSDLĐ và NLĐ. Điều này dẫn đến sự hạn chế quyền lợi của NSDLĐ, gây khó khăn trong việc

quản lý nhân sự, duy trì kỷ luật và giải quyết các vấn đề phát sinh. Với đặc thù ngành xăng dầu đòi hỏi sự an toàn và kỷ luật cao, mọi xung đột lao động đều có thể gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến hoạt động kinh doanh và uy tín công ty. Hơn nữa, các quy định pháp luật lao động dù đã bảo vệ quyền lợi NSDLĐ, nhưng khi áp dụng thực tế còn thiếu cụ thể, dễ dẫn đến mâu thuẫn và bị lợi dụng, gây thiệt hại không đáng có.

Từ những lý do trên, mặc dù Bộ luật lao động mới được ban hành và có hiệu lực thi hành chưa lâu, song việc nghiên cứu các vấn đề lý luận, đánh giá thực trạng pháp luật về quyền của NSDLĐ và đưa ra các đề xuất sửa đổi, bổ sung quy định liên quan tới vấn đề này là cần thiết trong khoa học pháp lý. Vì thế, tác giả xin chọn đề tài: ***“Pháp luật về quyền của NSDLĐ qua thực tiễn tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận”*** làm đề án nghiên cứu đề án tốt nghiệp luật học của mình.

2. Mục tiêu nghiên cứu

2.1 Mục tiêu tổng quát

Mục tiêu tổng quát của đề án là nghiên cứu và làm rõ quyền của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động theo pháp luật và qua thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình, từ đó đánh giá thực trạng việc thực hiện pháp luật về quyền lợi của NSDLĐ.

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.

2.2. Mục tiêu chi tiết

Đề án nghiên cứu nói trên nhằm hướng tới những mục tiêu sau đây:

Thứ nhất, hệ thống và làm rõ hơn một số vấn đề khái quát về quyền của NSDLĐ được quy định trong các văn bản pháp luật.

Thứ hai, phân tích thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền của NSDLĐ; đồng thời đánh giá thực tiễn thực hiện pháp luật trong lĩnh vực nói trên tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận.

Thứ ba, đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của NSDLĐ tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu của đề án bao gồm:

Đối tượng nghiên cứu của đề án là:

(1) Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng quan hệ lao động lành mạnh, ổn định;

(2) Hệ thống các quy định pháp luật Việt Nam về quyền của người sử dụng lao động;

(3) Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

- Phạm vi nội dung:

Trong phạm vi nghiên cứu của đề án, tác giả sẽ tìm hiểu một số nội dung liên quan tới quyền của người sử dụng lao động được quy định tại Điều 6 Bộ luật lao động năm 2019 và các quy định pháp luật có liên quan.

- Phạm vi không gian: Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận, tỉnh Bình Thuận.

- Phạm vi thời gian: Từ năm 2020 đến năm 2024

4. Câu hỏi nghiên cứu và giả thuyết nghiên cứu

4.1. Câu hỏi nghiên cứu

Các câu hỏi nghiên cứu của đề án sẽ tập trung vào các vấn đề sau:

Quyền của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động được quy định như thế nào trong pháp luật Việt Nam, đặc biệt là Bộ luật Lao động năm 2019?

Thực tiễn thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận có những thuận lợi và khó khăn gì?

Các vấn đề pháp lý nào đang gặp phải trong việc thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận?

Làm thế nào để cải thiện các quy định pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện quyền của người sử dụng lao động trong thực tế?

4.2. Giả thuyết nghiên cứu

Giả thuyết nghiên cứu của đề án:

Các quy định về quyền của người sử dụng lao động trong Bộ luật Lao động năm 2019 đã và đang tạo cơ sở pháp lý vững chắc, nhưng vẫn còn nhiều điều khoản thiếu đồng bộ và khó áp dụng trong thực tiễn.

Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận đã thực hiện khá đầy đủ quyền của người sử dụng lao động theo pháp luật, tuy nhiên vẫn gặp phải một số khó khăn trong việc triển khai do sự thiếu rõ ràng và đồng bộ của các quy định pháp lý.

Việc thực hiện quyền quản lý của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận gặp phải một số vướng mắc liên quan đến sự thiếu thống nhất trong các quy định pháp luật về lao động và sự chưa hoàn thiện trong hệ thống quản lý lao động của công ty.

Để nâng cao hiệu quả thực hiện quyền của người sử dụng lao động, cần hoàn thiện các quy định pháp luật, làm rõ hơn các quyền và trách nhiệm của người sử dụng

lao động, đồng thời tăng cường công tác đào tạo và ứng dụng công nghệ trong quản lý lao động tại các doanh nghiệp.

5. Phương pháp nghiên cứu

Đề án được nghiên cứu dựa trên phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin, bao gồm phép biện chứng duy vật và phương pháp luận duy vật lịch sử. Theo đó, vấn đề pháp luật về quyền của người sử dụng lao động (NSDLĐ) luôn được nghiên cứu trong trạng thái vận động và phát triển, gắn liền với các yếu tố chính trị, kinh tế và xã hội. Trong quá trình nghiên cứu, Đề án cũng dựa trên các quan điểm và định hướng của Đảng và Nhà nước về quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường ở Việt Nam.

Các phương pháp nghiên cứu cụ thể được sử dụng trong Đề án bao gồm phương pháp hồi cứu tài liệu, phân tích, chứng minh, so sánh, tổng hợp và dự báo khoa học. Cụ thể:

Phương pháp hồi cứu tài liệu được sử dụng để thu thập các tài liệu, công trình nghiên cứu trong và ngoài nước, liên quan đến pháp luật lao động và hệ thống pháp luật, nhằm lựa chọn và tổng hợp các tài liệu liên quan đến đề tài. Phương pháp này đặc biệt hữu ích trong việc tổng quan tình hình nghiên cứu và được kết hợp với các phương pháp khác trong việc nghiên cứu lý luận và thực trạng pháp luật về quyền của NSDLĐ.

Phương pháp phân tích được sử dụng xuyên suốt Đề án để phân tích các vấn đề lý luận, các quy định pháp luật, thực tiễn thực hiện và các yêu cầu về việc hoàn thiện quy định của pháp luật, cùng với những đề xuất sửa đổi, bổ sung các quy định về quyền của NSDLĐ, nhằm thực hiện mục tiêu và nhiệm vụ mà Đề án đặt ra.

Phương pháp so sánh được áp dụng để đối chiếu các quan điểm khác nhau trong nghiên cứu, so sánh giữa quy định pháp luật lao động hiện hành với các quy định trước đây, cũng như với pháp luật quốc tế và các quy định của ILO về quyền của NSDLĐ. Phương pháp này còn so sánh giữa quy định của pháp luật lao động Việt Nam và các quốc gia khác để làm rõ sự phù hợp của hệ thống pháp lý.

Phương pháp chứng minh được sử dụng để đưa ra các dẫn chứng (quy định, tài liệu, số liệu, vụ việc thực tế) nhằm làm rõ các luận điểm và quan điểm nghiên cứu, đặc biệt trong việc sửa đổi, bổ sung pháp luật về quyền của NSDLĐ, được trình bày trong các chương của Đề án.

Phương pháp tổng hợp chủ yếu được sử dụng trong việc rút ra những nhận định, đánh giá từ các phân tích ở từng phần của Đề án, đặc biệt để kết luận các chương và kết luận chung.

Phương pháp dự báo khoa học được sử dụng để dự đoán các nhận định, đề xuất có khả năng được đưa ra trong tương lai, dựa trên các số liệu tổng kết của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, ILO và các tổ chức liên quan. Phương pháp này giúp phân tích những điểm hợp lý và bất cập trong thực tiễn pháp luật về quyền của NSDLĐ, đồng thời đề xuất các giải pháp hoàn thiện pháp luật trong chương 4 của Đề án.

Các phương pháp nghiên cứu này được kết hợp linh hoạt trong suốt quá trình triển khai Đề án, nhằm đạt được mục đích nghiên cứu và thực hiện đầy đủ các nhiệm vụ đã đặt ra. Đề án "Pháp luật về quyền của người sử dụng lao động qua thực tiễn tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận (PVOIL Bình Thuận)" sẽ áp dụng những phương pháp này để làm sáng tỏ các vấn đề lý luận và thực tiễn về quyền của NSDLĐ tại công ty, từ đó đề xuất các giải pháp cải thiện pháp luật về quyền của NSDLĐ.

Đề án được thực hiện trên cơ sở vận dụng phương pháp luận của chủ nghĩa Mác - Lênin với phép duy vật biện chứng và duy vật lịch sử để giải quyết các vấn đề liên quan đến việc nghiên cứu pháp luật về quyền của NSDLĐ. Đồng thời, đề án còn dựa trên cơ sở các quan điểm, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về việc hoàn thiện pháp luật hiện hành về quyền của NSDLĐ, tạo điều kiện cho quan hệ lao động trở nên hài hòa, ổn định. Bên cạnh đó trong từng nội dung cụ thể của đề án, tác giả cũng đã sử dụng phối hợp các phương pháp phân tích, tổng hợp, so sánh, lịch sử, tình huống, ... để làm sáng tỏ các vấn đề cần nghiên cứu.

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

6.1. Ý nghĩa khoa học

Trong bối cảnh nền kinh tế đang trên đà hội nhập và phát triển thì các quy định của Nhà nước sẽ phù hợp hơn nếu có quy định về quyền của NSDLĐ một cách cụ thể. Với ý nghĩa quan trọng như vậy nên các công trình nghiên cứu về quyền của NSDLĐ sẽ góp phần bổ sung thêm các kiến thức về nội dung này. Đồng thời, trong quá trình nghiên cứu, tác giả đi sâu vào phân tích các quy định pháp luật và những bất cập khi thực hiện trên thực tế để từ đó thiết lập, đề xuất một số kiến nghị nhằm góp phần hoàn

thiện các quy định, do đó nó sẽ là một tài liệu có giá trị tham khảo trên thực tế đối với hoạt động nghiên cứu, xây dựng, ban hành văn bản quy phạm pháp luật của cơ quan Nhà nước có thẩm quyền liên quan đến nội dung này.

6.2. Ý nghĩa thực tiễn

Việc nghiên cứu quyền của NSDLĐ tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận sẽ giúp làm rõ các vấn đề còn tồn tại trong thực tiễn thực hiện pháp luật lao động, đặc biệt trong mối quan hệ giữa NSDLĐ và NLĐ. Từ đó, đề án có thể đóng góp vào việc hoàn thiện các chính sách, pháp luật lao động hiện hành, giúp tăng cường bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, đồng thời nâng cao hiệu quả quản lý lao động và sự phát triển bền vững của doanh nghiệp.

Những phân tích này không chỉ có giá trị đối với Công ty Cổ phần Xăng Dầu Dầu Khí Bình Thuận mà còn có thể áp dụng cho các doanh nghiệp khác trong cùng ngành, từ đó giúp các doanh nghiệp cải thiện quản lý lao động và bảo vệ quyền lợi của NSDLĐ, đảm bảo hài hòa trong quan hệ lao động.

Thời đại công nghệ 4.0 sẽ thay đổi tư duy thói quen dùng sức người lao động sẽ không còn là cốt lõi trong một số lĩnh vực, trước sự phát triển tốt bậc này đòi hỏi người sử dụng lao động có nhiều cải tiến về con người về trang thiết bị máy móc tối ưu hoá các công việc.

7. Kết cấu của đề án thực tập

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

Chương 1. Những vấn đề lý luận về quyền của người sử dụng lao động và pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Chương 2. Thực trạng pháp luật Việt Nam về quyền của người sử dụng lao động và thực tiễn tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận

Chương 3. Hoàn thiện pháp luật Việt Nam về quyền của người sử dụng lao động

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

1.1. Khái quát về quyền của người sử dụng lao động

1.1.1 Khái niệm quyền của người sử dụng lao động

Để hiểu được khái niệm quyền của NSDLĐ, trước hết phải hiểu được khái niệm “quyền” nói chung. Khái niệm quyền được xây dựng trong Luật La Mã và được coi như một trong những khái niệm chủ yếu của luật cơ bản. Quyền được hiểu một cách tổng quát là sự thừa nhận của pháp luật về việc một chủ thể của luật được thụ hưởng một lợi ích nào đó và tất cả người khác phải tôn trọng sự thụ hưởng đó. Ở Việt Nam, quyền theo Từ điển luật học của Viện khoa học pháp lý Bộ tư pháp¹ “là những việc mà một người được làm mà không bị ai ngăn cản, hạn chế”. Có thể nhận thấy rằng, bên cạnh các quyền được hưởng thì chủ thể phải đồng thời thực hiện nghĩa vụ mà pháp luật đưa ra. Trong một mối quan hệ, quyền của chủ thể này tương ứng sẽ là nghĩa vụ của chủ thể kia và ngược lại. Trong bất kỳ quan hệ xã hội hay quan hệ pháp luật nào Nhà nước cũng đặt ra những quy định về quyền và nghĩa vụ để bảo đảm cho việc chủ thể trong mối quan hệ đó thực hiện những hành vi và chịu ràng buộc bởi những quy định nhất định. Trong quan hệ lao động giữa NSDLĐ và NLĐ thì chủ thể có ưu thế là NSDLĐ, xuất phát từ việc NSDLĐ mua sức lao động của NLĐ (có trách nhiệm trả công) và NLĐ phải làm việc theo sự chỉ đạo và thỏa thuận đã đặt ra giữa hai bên, nhằm đảm bảo cho quá trình lao động diễn ra trật tự, ổn định, đạt hiệu quả cao nhất và tận dụng triệt để sức lao động. Đồng thời, xuất phát từ bản chất quyền của chủ sở hữu, NSDLĐ được đảm bảo đầy đủ các quyền đối với tài sản đưa vào sản xuất kinh doanh, được tự chủ trong quản lý và phân phối sản phẩm, họ cũng có quyền tự do liên kết với nhau để bảo vệ và cùng nhau phát triển, quyền của NSDLĐ là tất yếu trong lao động. Trong lĩnh vực lao động và khoa học pháp lý, mặc dù từng được đề cập một cách khái quát trong một số quy định của Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1966 (ICCPR)² cũng như các công ước của Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) và Tuyên

¹ Từ điển Luật học, Viện Khoa học Pháp lý Bộ Tư Pháp, Nhà xuất bản Tư pháp/Bộ luật dân sự 2015

² Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1966, Điều 22, Điều 26

bổ về các quyền lao động cơ bản của ILO tại nơi làm việc năm 1998³, tuy nhiên cho đến nay, quyền của NSDLĐ vẫn chưa được định nghĩa một cách đầy đủ và có tính chính thống. Do đó, dựa vào khái niệm “quyền” thuần túy, ta có thể xem xét khái niệm quyền của NSDLĐ dưới những khía cạnh dưới đây:

Dưới góc độ là quyền của chủ thể, quyền của NSDLĐ là khả năng xử sự của NSDLĐ được pháp luật cho phép thực hiện trong quá trình lao động nhằm mục đích duy trì hoạt động của doanh nghiệp một cách trật tự, ổn định mang lại hiệu quả lao động cao nhất. Tuy nhiên không phải NSDLĐ được phép làm tất cả những gì mình mong muốn, đây là quyền có giới hạn bởi ngoài NSDLĐ thì pháp luật và Nhà nước còn phải bảo đảm về quyền lợi của NLĐ cũng như của toàn xã hội. Tất cả đều phải hài hòa trong mối quan hệ và lợi ích chung của tất cả các bên.

Dưới góc độ pháp lý, quyền của NSDLĐ là hệ thống các quy phạm pháp luật của Nhà nước quy định về quyền của NSDLĐ nhằm tạo hành lang pháp lý cho họ duy trì được nề nếp của quá trình lao động trong đơn vị sử dụng lao động. Các quy định pháp luật này được ghi nhận trong luật, các văn bản dưới luật do cơ quan Nhà nước có thẩm quyền ban hành. Quyền của NSDLĐ theo đó là một chế định pháp luật được quy định và được bảo đảm thực hiện bởi Nhà nước. NSDLĐ sẽ thực hiện quyền của mình trong phạm vi các quy định của pháp luật, các hành vi sai trái trong quá trình sử dụng quyền sẽ bị xử lý theo quy định.

Trên cơ sở phân tích, đánh giá những quan điểm nói trên, tác giả xin đưa ra khái niệm quyền của NSDLĐ là: *“quyền mà pháp luật thừa nhận NSDLĐ được thực hiện trong quá trình lao động, dựa trên cơ sở hệ thống quy phạm pháp luật, không bị các chủ thể khác xâm hại nhằm tổ chức và điều hành hiệu quả quá trình sản xuất kinh doanh và đảm bảo hài hòa trong quan hệ lao động”*.

1.1.2. Đặc điểm quyền của người sử dụng lao động

Quyền của NSDLĐ có những đặc điểm cơ bản sau đây:

Thứ nhất, quyền của NSDLĐ mang tính tất yếu, khách quan

Trong quan hệ lao động, quyền của NSDLĐ mang tính tất yếu, khách quan nhằm đảm bảo việc điều hành sản xuất, kinh doanh theo kế hoạch đã được đề ra và

³ Công ước số 87 và số 98 về quyền tự do liên kết và quyền thương lượng thỏa ước lao động tập thể của ILO năm 1998.

dĩ nhiên, quyền này được thực hiện bằng các hoạt động mang tính “xã hội”. Mục đích của việc trao quyền của NSDLĐ là để NSDLĐ sử dụng hiệu quả sức lao động của NLĐ nhằm đạt được mục tiêu cao nhất mà quá trình lao động sản xuất ra. Khái niệm quyền của NSDLĐ là phạm trù pháp lý mà nội dung của nó là xác định phạm vi quyền của NSDLĐ thông qua quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm về việc đưa ra các quy định, quyết định, quyền lựa chọn và áp dụng các biện pháp,... đối với NLĐ trong đơn vị của mình, đồng thời tương xứng với các quyền của NSDLĐ là nghĩa vụ phải tuân theo của NLĐ, nhằm mang lại lợi nhuận, lợi ích cao nhất trong quá trình sản xuất kinh doanh; đồng thời cũng đảm bảo quyền và lợi ích hợp pháp của NLĐ.

Thứ hai, quyền của NSDLĐ thể hiện ý chí đơn phương của NSDLĐ

Quyền của NSDLĐ thể hiện ở việc NSDLĐ có quyền sử dụng, áp dụng các biện pháp quản lý theo ý chí của mình, khi quan hệ lao động được thiết lập, NLĐ phải theo mọi chỉ đạo, điều khiển đơn phương từ phía NSDLĐ không trái pháp luật. Sự đơn phương trong quá trình quản lý là cần thiết, thể hiện lợi thế vốn có của NSDLĐ đối với NLĐ và giúp họ duy trì được nề nếp của quá trình lao động. Tuy vậy, việc thể hiện ý chí đơn phương của NSDLĐ trong quá trình quản lý không loại trừ bản chất và nguyên tắc của mỗi quan hệ lao động là bình đẳng, hợp tác và thương lượng giữa các bên. Trong nhiều trường hợp, NSDLĐ thể hiện ý chí đơn phương của mình nhưng cũng nhiều trường hợp, NSDLĐ cũng phải tham khảo và xin ý kiến của NLĐ hoặc tổ chức đại diện NLĐ. Có thể nói, quyền của NSDLĐ thể hiện ý chí đơn phương của NSDLĐ nhưng cũng bị chi phối bởi ý chí của chủ thể khác.

Thứ ba, quyền của NSDLĐ được thực hiện trong giới hạn quy định của pháp luật

NSDLĐ có quyền quản lý lao động nhưng không phải là tuyệt đối. Giới hạn dễ dàng nhận thấy là giới hạn về không gian, thời gian và đối tượng chịu sự quản lý. NSDLĐ có phạm vi đối tượng quản lý riêng, có khu vực quản lý riêng,... và điều tất nhiên là chỉ có quyền quản lý đối với NLĐ trong phạm vi của mỗi quan hệ lao động, tại đơn vị lao động của mình và trong thời gian lao động, các vấn đề bên ngoài mỗi quan hệ lao động, ngoài thời gian lao động sẽ không thuộc phạm vi quyền quản lý lao động của NSDLĐ.

Giới hạn quan trọng quyền của NSDLĐ là trong phạm vi quy định của pháp

luật. Cùng với việc xác lập và quy định những hoạt động mà NSDLĐ được quyền thực hiện thì pháp luật cũng giới hạn những việc mà NSDLĐ không được phép thực hiện. Bởi lẽ pháp luật phải bảo vệ và duy trì mối quan hệ lao động, mà muốn như vậy phải quy định ranh giới để đảm bảo lợi ích của tất cả các bên, tránh việc NSDLĐ lạm quyền của mình xâm phạm đến quyền và lợi ích chính đáng của NLD, một bên của quan hệ lao động mà về pháp lý bình đẳng với NSDLĐ. Đặc điểm này là lẽ dĩ nhiên bởi không có gì là tuyệt đối, quan hệ lao động cũng giống như các loại quan hệ xã hội khác, tất cả đều phải đặt dưới sự điều chỉnh của pháp luật để duy trì trật tự xã hội chung.

1.2. Khái quát pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

1.2.1. Khái niệm, vai trò pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Thứ nhất, khái niệm pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Pháp luật lao động là tổng hợp những quy phạm pháp luật điều chỉnh đối với những nội dung chủ yếu về lao động như: việc làm; đào tạo nghề, hợp đồng lao động, thương lượng tập thể; thỏa ước lao động tập thể; thời gian làm việc; thời giờ nghỉ ngơi; tiền lương; tiền thưởng quyền lợi và nghĩa vụ của các bên trong quan hệ lao động; giải quyết TCLĐ; xử lý vi phạm kỷ luật lao động,... Quyền của NSDLĐ là một trong những nội dung chủ yếu của mối quan hệ lao động, được pháp luật các nước trên thế giới ghi nhận và điều chỉnh. Theo đó pháp luật về quyền của NSDLĐ là một trong những nội dung cơ bản của pháp luật lao động.

Pháp luật lao động của các nước được xây dựng theo mô hình khác nhau, nhưng tựu trung lại có thể xây dựng theo các mô hình chủ yếu: (i) Xây dựng theo từng đạo luật đơn hành, theo chuyên đề đối với một hoặc một nhóm nội dung chủ yếu trong quan hệ lao động như Luật Việc làm, Luật Hợp đồng lao động,...; (ii) Xây dựng Bộ luật lao động trên cơ sở những luật đơn hành như BLLĐ Pháp (đã có từ năm 1910), Cộng hòa Liên Bang Nga (năm 2001),...; (iii) Trên cơ sở BLLĐ, tiếp tục cụ thể bằng các Luật đơn hành khác và bổ sung thêm những quy định mới. Theo đó, có thể thấy các quy phạm pháp luật điều chỉnh vấn đề quyền của NSDLĐ ở các nước được quy định trong nhiều điều luật hoặc bộ luật đơn hành khác nhau, hay chỉ quy định trong một Bộ luật hoặc Luật về lao động.

Thông qua sự ghi nhận và quy định của pháp luật các nước về quyền như

quyền tuyển dụng lao động, quyền bố trí, sắp xếp công việc đối với NLD, quyền thương lượng ký kết thỏa ước lao động tập thể hợp đồng lao động, quyền ban hành nội quy lao động, quy chế,... đều là những quyền quan trọng và được pháp luật các nước điều chỉnh.

Tóm lại từ những hiểu biết về quyền của NSDLĐ và các quy định pháp luật của các nước; cũng như trong BLLĐ nước ta quy định về vấn đề này, có thể hiểu pháp luật về quyền của NSDLĐ là tổng hợp các quy phạm pháp luật của Nhà nước quy định về quyền của NSDLĐ trong việc chỉ đạo, điều hành NLD trong quá trình lao động, thành lập, tham gia các tổ chức NSDLĐ và các quyền năng khác mà pháp luật cho phép để duy trì hoạt động và trật tự trong đơn vị sử dụng nhằm nâng cao năng suất và hiệu quả lao động.

Pháp luật được xem là một trong những phương thức hiệu quả để thực hiện chức năng quản lý Nhà nước. Hệ thống pháp luật được chia thành những bộ phận cấu thành khác nhau để điều chỉnh các nhóm quan hệ xã hội riêng biệt, nhưng có sự tác động qua lại lẫn nhau, đảm bảo cho các quan hệ này tồn tại và phát triển hợp quy luật. Trong lĩnh vực lao động về quyền của NSDLĐ, hàng loạt các quy phạm pháp luật được ban hành quy định về nguyên tắc, điều kiện, nội dung liên quan.

Thứ hai, vai trò của pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Một là, đối với người sử dụng lao động:

Pháp luật về quyền của NSDLĐ đã tạo cơ sở pháp lý cho NSDLĐ thực hiện quyền của mình. Quyền của NSDLĐ chỉ được thực hiện khi được pháp luật ghi nhận hay nói cách khác chỉ khi được ghi nhận bởi pháp luật thì hoạt động đó mới được coi là quyền của chủ thể và được nhà nước đảm bảo thực hiện. Sự ghi nhận của pháp luật đối với quyền của NSDLĐ thể hiện ở việc pháp luật quy định và bảo vệ những việc mà chủ thể được phép thực hiện đồng thời cũng quy định những việc là chủ thể không được phép áp dụng khi sử dụng quyền của mình tại đơn vị lao động. Trên cơ sở những quy định cụ thể đó, chủ thể sử dụng quyền có cơ sở pháp lý vững chắc để thực hiện các hoạt động trong quyền năng của mình để từ đó khẳng định được vai trò và quyền uy của chủ sử dụng lao động, tạo ra trật tự về tổ chức và hoạt động của đơn vị sử dụng lao động nhằm mục đích nâng cao năng suất, chất lượng và hiệu quả công việc.

Pháp luật về quyền của NSDLĐ thể hiện quyền tự chủ của NSDLĐ đối với đơn vị lao động và sự tôn trọng quyền tự do kinh doanh của các doanh nghiệp là chủ sử dụng lao động. Các quy định pháp luật về quyền của NSDLĐ đã cho phép NSDLĐ được tùy ý quyết định các vấn đề lao động trong đơn vị của mình, cũng như tự do liên kết, tham gia giải quyết tranh chấp,... để đáp ứng nhu cầu của hoạt động sản xuất kinh doanh vì sự tồn tại và phát triển của đơn vị. Pháp luật không quy định bắt buộc NSDLĐ phải thực hiện biện pháp nhất định nào, mà chỉ quy định các quy tắc chung để bảo vệ quyền và lợi ích cho các bên trong quan hệ lao động. Theo đó, NSDLĐ được quyền áp dụng các biện pháp cụ thể, phù hợp với đơn vị mình, miễn là không trái với quy định của pháp luật.

Pháp luật về quyền của NSDLĐ tạo điều kiện cần thiết để NSDLĐ vận dụng điều hành đơn vị một cách hiệu quả. Pháp luật ngoài quy định cho NSDLĐ được thực hiện các quyền năng nhất định mà còn có các quy định để đảm bảo sự tuân thủ từ phía NLĐ, là yếu tố vô cùng quan trọng bởi nếu không có sự tuân thủ từ phía NLĐ thì quyền của NSDLĐ không thể thực hiện trên thực tế. Phải nói rõ rằng, pháp luật tạo điều kiện cần thiết để NSDLĐ vận hành đơn vị, còn việc NSDLĐ áp dụng các quy định pháp luật vào việc quản lý đơn vị mình như thế nào lại tùy thuộc vào năng lực và kinh nghiệm riêng của NSDLĐ. Trên cơ sở các quy định pháp luật đó, NSDLĐ biết cách vận dụng linh hoạt, có biện pháp sử dụng phù hợp với đặc trưng của đơn vị lao động sẽ có tác dụng khuyến khích NLĐ hăng say làm việc đem lại hiệu quả và năng suất lao động cao thì đơn vị đó tồn tại và phát triển, ngược lại nếu NSDLĐ không biết khai thác quyền năng mà pháp luật trao cho mình, không có biện pháp sử dụng hợp lý thì mục đích và hiệu quả lao động không đạt được.

Hai là, đối với người lao động

Đối với NLĐ, pháp luật về quyền của NSDLĐ tạo cơ sở pháp lý bảo đảm việc làm và thu nhập cho NLĐ, giúp quan hệ lao động phát triển ổn định lâu dài. NLĐ là một bên trong mối quan hệ lao động, do vậy sự phát triển hay không của NSDLĐ sẽ có tác động không nhỏ đến NLĐ. Pháp luật về quyền của NSDLĐ đảm bảo cho NSDLĐ thực hiện quyền của mình, một khi sử dụng hợp lý sẽ đem lại hiệu quả cao, giúp cho đơn vị lao động ổn định và phát triển. Theo đó điều kiện làm việc và chế độ đãi ngộ mà NLĐ được hưởng tại đơn vị cũng sẽ tăng lên. Ngoài ra, NLĐ thông qua

hoạt động quản lý sẽ gắn kết với đơn vị sử dụng lao động, bởi họ hiểu rằng lợi ích mà mình nhận được gắn liền với sự phát triển của đơn vị sử dụng lao động, thúc đẩy NLD ngày càng có ý thức tích cực trong công việc được giao, nâng cao năng suất để đóng góp cho đơn vị và cùng để lợi ích mà mình được hưởng cũng tăng lên. Hơn nữa phải kể đến, dưới tác động của việc sử dụng quyền năng mà pháp luật trao cho NSDLĐ với các biện pháp khác nhau thể hiện quyền uy của chủ sử dụng lao động sẽ giúp NLD làm việc có kỷ luật, có ý thức và trách nhiệm hơn, do đó tác phong làm việc sẽ chuyên nghiệp hơn, nâng cao được trình độ tay nghề của NLD.

Ba là, đối với nhà nước

Pháp luật về quyền của người sử dụng lao động (NSDLĐ) có vai trò quan trọng đối với nhà nước, vì nó đảm bảo sự ổn định và phát triển bền vững của nền kinh tế quốc gia.

Pháp luật về quyền của NSDLĐ giúp nhà nước tạo ra một môi trường kinh tế ổn định, nơi mà cả NSDLĐ và NLD có thể thực hiện quyền và nghĩa vụ của mình một cách công bằng. Điều này không chỉ giúp giảm thiểu các xung đột lao động mà còn tạo ra sự phát triển bền vững cho nền kinh tế.

Khi quyền lợi của NSDLĐ được bảo vệ, họ có thể tiếp tục đầu tư vào sản xuất, kinh doanh, từ đó tạo ra nhiều cơ hội việc làm, phát triển các ngành nghề và đóng góp vào sự tăng trưởng của nền kinh tế. Pháp luật về quyền của NSDLĐ giúp nhà nước duy trì được sự cân bằng giữa lợi ích của doanh nghiệp và người lao động, đồng thời bảo vệ quyền lợi hợp pháp của cả hai bên.

Việc quy định rõ quyền của NSDLĐ trong pháp luật giúp nhà nước dễ dàng theo dõi và điều chỉnh các vấn đề liên quan đến lao động, từ đó nâng cao hiệu quả quản lý nhà nước. Đồng thời, pháp luật cũng giúp giảm thiểu những hành vi vi phạm pháp luật, như lạm dụng quyền lực của người sử dụng lao động, từ đó bảo vệ sự công bằng và bình đẳng trong quan hệ lao động.

Khi quyền của NSDLĐ được bảo vệ và thực thi đầy đủ, họ có thể duy trì hoạt động sản xuất ổn định, giúp duy trì việc làm và phát triển doanh nghiệp. Điều này góp phần vào mục tiêu phát triển bền vững của quốc gia, tạo ra sự gắn kết giữa phát triển kinh tế và bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Pháp luật về quyền của NSDLĐ cũng giúp đảm bảo sự công bằng giữa các

thành phần trong xã hội, giữa người sử dụng lao động và người lao động. Điều này không chỉ làm tăng sự hài hòa trong quan hệ lao động mà còn giảm thiểu các cuộc đình công, tranh chấp lao động, tạo ra sự ổn định xã hội.

1.2.2. Nội dung pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Pháp luật về quyền của NSDLĐ có các nội dung cơ bản sau đây:

Thứ nhất, quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và chấm dứt quan hệ lao động

Đây là một trong những quyền phổ biến của NSDLĐ và là căn cứ phát sinh các quyền liên quan đến nội dung quản lý lao động, vì khi NSDLĐ có được quyền này, họ mới chủ động trong việc sử dụng lao động nhằm đáp ứng nhu cầu sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp⁴

Tuyển dụng lao động là một hiện tượng xã hội phát sinh từ sự mua bán một loại hàng hóa đặc biệt trong xã hội, đó là hàng hóa sức lao động. NLĐ (người bán) sẽ bán sức lao động mà họ có, còn NSDLĐ (người mua) sẽ mua sức lao động của NLĐ để tiến hành sản xuất kinh doanh. Sức lao động của NLĐ luôn được coi là yếu tố quan trọng nhất quyết định năng suất, hiệu quả của quá trình sản xuất kinh doanh và nó tồn tại trong chính bản thân NLĐ. Chính vì vậy, bất kỳ NSDLĐ nào khi bước vào sản xuất kinh doanh đều phải quan tâm đến việc tìm và lựa chọn NLĐ có sức lao động phù hợp với nhu cầu và đáp ứng được đòi hỏi của vị trí công việc đặt ra. Với quyền tự chủ trong các hoạt động sản xuất của đơn vị, NSDLĐ hoàn toàn có quyền tự định đoạt trong việc tuyển dụng lao động.

Xuất phát từ tầm quan trọng và lợi ích của các giá trị mà hoạt động tuyển dụng lao động mang lại, ILO thông qua các công ước về việc làm (Công ước số 122 (năm 1964) về chính sách việc làm, Công ước số 88 (năm 1950) về tổ chức dịch vụ việc làm, Công ước số 168 (năm 1988) về xúc tiến việc làm chống lại thất nghiệp), cũng như pháp luật các nước như: Pháp, Ba Lan, Indonesia, Trung Quốc đều công nhận và tôn trọng quyền này của NSDLĐ. Ở Việt Nam, điều này cũng được thể hiện rõ qua quy định tại điểm a khoản 1 Điều 6 BLLĐ năm 2019: “*Tuyển dụng, bố trí, quản lý, điều hành, giám sát lao động; khen thưởng và xử lý vi phạm kỷ luật lao động;*”

⁴ BOUTSADY CHANTHAPHONE, “Bảo đảm các quyền và lợi ích của người sử dụng lao động theo luật lao động của nước CHDCND Lào”, Luận văn Th.s Luật học, Trường Đại học Luật Hà nội, 2010.

Tuy nhiên, qua nghiên cứu, có thể thấy rằng, hầu như pháp luật các nước không quy định cụ thể các nội dung tuyển dụng lao động mà chỉ gián tiếp quy định trách nhiệm của các chủ thể liên quan (như tổ chức dịch vụ việc làm) và chủ yếu là quy định các hành vi cấm NSDLĐ thực hiện khi tuyển dụng lao động. Ví dụ các quy định: NLĐ nào cũng có được cơ hội như nhau trong việc làm mà không bị phân biệt đối xử. Mọi người lao động đều có quyền được nhận sự đối xử công bằng mà không hề có sự phân biệt đối xử nào từ phía người sử dụng lao động của mình (Điều 5, Điều 6 Luật Nhân Lực của Indonesia năm 2003); NSDLĐ phải áp dụng những tiêu chí tuyển dụng lao động ngang bằng nhau cho cả nam và nữ (Albania, Phần Lan, Kosovo), hành vi phân biệt, đối xử trên cơ sở giới tính khi tuyển dụng, trả lương, đề bạt... là vi phạm pháp luật (Phần Lan, Bosnia và Herzegovina...). Tại Na Uy và Kosovo, trong quảng cáo, giới thiệu tuyển dụng lao động không được gây ấn tượng rằng NSDLĐ mong muốn hoặc thích một trong hai giới cho vị trí cần tuyển; quảng cáo, giới thiệu tuyển lao động không chứa đựng từ, ngữ hoặc cách diễn đạt có thể gây phân biệt, đối xử về giới. Người ứng cử vào vị trí cần tuyển có quyền yêu cầu NSDLĐ trả lời bằng văn bản nêu rõ trình độ học vấn, kinh nghiệm và những bằng cấp khác cần có cho vị trí tuyển dụng mà một người khác giới có và đã trúng tuyển vào vị trí đó (Thụy Điển)⁵. Hay trong các quy định về quyền và lợi ích của NLĐ và NSDLĐ của Luật Lao động Trung Quốc (năm 1994) nhấn mạnh cấm NSDLĐ phân biệt đối xử trên cơ sở dân tộc, sắc tộc, màu da, giới tính, niềm tin tôn giáo, giữa lao động thành thị và lao động nông thôn, giữa người khuyết tật và người bình thường (Điều 3, Điều 8); bình đẳng việc làm giữa người đã bị bệnh truyền nhiễm với người bình thường (Điều 28).

Như vậy, dựa trên những phân tích có thể thấy rằng, mặc dù pháp luật luôn chú trọng tới vấn đề đảm bảo việc làm cho tất cả NLĐ nhưng NSDLĐ vẫn luôn được pháp luật trao cho một số quyền năng nhất định trong hoạt động tuyển dụng như: Tuyển chọn lao động, tăng giảm lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh; Quy định cụ thể điều kiện tuyển dụng lao động đối với NLĐ; Quyền lựa chọn phương

⁵ Lương Thị Thùy (2008), Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới, Tạp chí Luật học số 3-2008, tr.70.

thức tuyển dụng lao động phù hợp; Và có quyền lựa chọn hình thức xác lập quan hệ lao động thông qua hợp đồng lao động.

Mặt khác, khi được quyền tuyển chọn lao động vào hoạt động sản xuất kinh doanh thì NSDLĐ cần có quyền được sử dụng lao động một cách hợp lý để sao cho vừa phù hợp với công việc hiện tại của đơn vị vừa sắp xếp được đúng người, đúng việc nhằm phát huy cao nhất năng suất lao động của mỗi người lao động. Thêm vào đó, khi doanh nghiệp mở rộng sản xuất kinh doanh thì sẽ cần thêm lao động, ngược lại khi doanh nghiệp làm ăn kém hiệu quả có thể do chủ quan, khách quan thì khi đó doanh nghiệp lại phải giảm bớt lao động,.. Chính vì vậy, NSDLĐ cần có quyền tuyển chọn, sử dụng, tăng giảm lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Và luật lao động của hầu hết các nước cũng đều có quy định tương tự.

Thứ hai, quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật

Biện pháp tham gia vào các tổ chức của NSDLĐ được Tổ chức Lao động quốc tế (ILO) rất quan tâm. Theo ILO, các bên của quan hệ lao động, kể cả NLĐ và NSDLĐ đều phải được quyền tự do lập hội (freedom of association) và quyền đó là một trong những “tiêu chuẩn lao động quốc tế” (international labour standards) quan trọng nhất bên cạnh các tiêu chuẩn khác như xóa bỏ lao động bắt buộc và lao động cưỡng bức; xóa bỏ lao động trẻ em và xóa bỏ sự phân biệt đối xử trong lao động. Bên cạnh đó, một số Công ước và Khuyến nghị của ILO cũng đã quy định trực tiếp hoặc gián tiếp về quyền tự do liên kết của NSDLĐ như:

Điều 2, Công ước số 87 (năm 1948) về quyền tự do công đoàn và bảo vệ quyền công đoàn của Tổ chức lao động quốc tế quy định: *“Tất cả người lao động và người sử dụng lao động đều có quyền thành lập và gia nhập các tổ chức theo sự lựa chọn của họ với điều kiện tuân thủ Điều lệ của các tổ chức đó”*.⁶

Như vậy, xuất phát từ các quy định của công ước nói trên có thể thấy quyền tự do liên kết là một quyền năng cơ bản của con người trong một xã hội dân chủ. Bởi vì khi tham gia vào tổ chức của mình, NSDLĐ được bày tỏ quan điểm của bản thân,

⁶ Xem thêm <https://thuvienphapluat.vn/van-ban/Lao-dong-Tien-luong/Cong-uoc-87-nam-1948-quyen-tu-do-hiep-hoi-bao-ve-quyen-duoc-to-chuc-103343.aspx> (CÔNG ƯỚC SỐ 87 CÔNG ƯỚC VỀ QUYỀN TỰ DO HIỆP HỘI VÀ VỀ VIỆC BẢO VỆ QUYỀN ĐƯỢC TỔ CHỨC, 1948)

giao lưu, chia sẻ cơ hội kinh doanh, tham gia vào các mục tiêu phát triển chung của các doanh nghiệp, đồng thời những thành viên trong cùng tổ chức sẽ bảo vệ quyền lợi cho nhau, bầu chọn những người đại diện cho mình và buộc họ phải chịu trách nhiệm.

Về phương diện pháp luật quốc tế, quyền tự do liên kết này của NSDLĐ lần đầu tiên được ghi nhận và quy định trong Tuyên ngôn thế giới về Quyền con người năm 1948, Công ước về tự do lập hội và bảo vệ quyền lập hội của ILO năm 1948 và Công ước quốc tế về các Quyền dân sự và chính trị của Liên hợp quốc năm 1966.

Điều 20 của Tuyên ngôn thế giới về Quyền con người quy định: *“Mọi người đều có quyền tự do hội họp và lập hội một cách ôn hòa. Không ai bị ép buộc phải tham gia vào bất cứ tổ chức nào”*. Công ước quốc tế của Liên hợp quốc về các Quyền dân sự và chính trị năm 1966 tiếp tục khẳng định và cụ thể hóa nội dung Điều 20 của Tuyên ngôn thế giới về Quyền con người tại Điều 22.

Với tính cách là một Điều ước chuyên ngành về lĩnh vực lao động, Công ước về tự do lập hội và bảo vệ quyền lập hội năm 1948 đã quy định khá cụ thể quyền lập hội và bảo vệ quyền lập hội của NSDLĐ trên toàn thế giới. Theo Công ước, *“Người lao động và người sử dụng lao động, không bị phân biệt về bất cứ yếu tố gì, đều có quyền thành lập, chỉ phải tuân theo các quy định tổ chức liên quan, và gia nhập các tổ chức mà họ tự lựa chọn mà không cần phải xin phép trước”*. Đồng thời, Công ước cũng yêu cầu, *“Các cơ quan công quyền phải kiềm chế bất cứ can thiệp nào mà có thể hạn chế quyền này hay ngăn cản việc thực thi quyền này theo pháp luật”*. Bên cạnh đó, Công ước còn quy định, *“Các tổ chức của người lao động và người sử dụng lao động không thể bị giải tán hay tạm ngưng hoạt động bởi cơ quan hành chính”*. Do vậy, Luật của quốc gia sở tại cũng không thể hạn chế, hay áp dụng theo cách hạn chế những bảo đảm mà Công ước này nêu ra. Đồng thời, mỗi thành viên của ILO mà Công ước này có hiệu lực đều phải cam kết thực hiện các biện pháp cần thiết phù hợp để đảm bảo cho NSDLĐ có thể tự do thực hiện quyền này.

Có thể khẳng định rằng, quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động trong các tổ chức là quyền rất quan trọng của NSDLĐ trong xã hội dân sự nhằm bảo đảm cho những NSDLĐ cùng xu hướng, lý tưởng, quan điểm được giao lưu, gặp gỡ, tiếp xúc với nhau. Tuy nhiên, về phương diện pháp luật, khi thực hiện các quyền này phải

theo khuôn khổ của pháp luật các quốc gia. Có nghĩa là, khi thực hiện quyền này NSDLĐ phải đảm bảo không xâm hại đến lợi ích quốc gia, lợi ích xã hội và lợi ích của những chủ thể khác trong cộng đồng.

Quyền tự do liên kết được ghi nhận trong Hiến pháp hầu hết các quốc gia trên thế giới với tính cách là một quyền cơ bản và quan trọng của công dân. Chẳng hạn như Anh (Luật về Liên kết năm 1825, Luật Công đoàn năm 1871...), Cộng hòa Pháp (Luật về Hợp đồng hội năm 1901), Cộng hòa liên bang Đức (Luật về Thành lập hội năm 1964), Luật về Tổ chức phi chính phủ của Liên bang Nga năm 2006, Luật Tổ chức xã hội của Indonesia năm 2013,... Giống như một số quyền con người khác như quyền tự do ngôn luận, quyền hội họp hòa bình... quyền tự do liên kết không phải là một quyền tuyệt đối. Các quốc gia có thể đưa ra những hạn chế trong việc thực hiện quyền này dựa trên những quy định của luật nhân quyền quốc tế, đặc biệt là Công ước về các quyền dân sự và chính trị (ICCPR, 1966).

Khoản 2 Điều 22 ICCPR xác định: Việc thực hiện quyền này (quyền tự do liên kết) không bị hạn chế, trừ những hạn chế do pháp luật quy định và là cần thiết trong một xã hội dân chủ, vì lợi ích an ninh quốc gia, an toàn và trật tự công cộng.

Ở Việt Nam, trong các bản Hiến pháp năm 1959, năm 1980, năm 1992 và Hiến pháp năm 2013 đều kế thừa và ghi nhận quyền tự do liên kết của NSDLĐ là một trong quyền cơ bản của công dân. Điều 25 Hiến pháp năm 2013 quy định, “*Công dân có quyền tự do ngôn luận, tự do báo chí, tiếp cận thông tin, hội họp, lập hội, biểu tình. Việc thực hiện các quyền này do pháp luật quy định*”. Ngoài ra, dự thảo Luật về Hội sắp tới đây được ban hành cũng sẽ có những quy định riêng, cụ thể điều chỉnh những vấn đề liên quan tới quyền này của NSDLĐ.

Mặc dù được coi là chủ thể có thế mạnh nhưng trong những trường hợp nhất định, NSDLĐ vẫn cần phải liên kết với nhau để quyền và lợi ích của mình được đảm bảo. Những trường hợp NSDLĐ cần phải liên kết thường là khi tham gia với các cơ quan nhà nước, tổ chức đại diện NLĐ để xây dựng các chính sách, pháp luật liên quan đến việc sử dụng lao động tham gia giải quyết những tranh chấp về lợi ích có ảnh hưởng nhiều đến NLĐ và NSDLĐ hoặc khi tập thể NLĐ trong ngành, vùng tổ chức đình công... Để giải quyết những vấn đề đó, những NSDLĐ thường liên kết với nhau trong một tổ chức và tổ chức đó sẽ đại diện và đảm bảo quyền lợi cho họ,

NSDLĐ và giới sử dụng lao động nói chung.

Thứ ba, quyền đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Luật lao động của nhiều nước trên thế giới đều có quy định về thỏa ước lao động tập thể. Ví dụ như: Luật Lao động của Capuchia 1993 (sửa đổi, bổ sung năm 2006; Công ước số 98 (năm 1949) về áp dụng những nguyên tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể, Công ước số 154 về xúc tiến thương lượng tập thể (năm 1981), Khuyến nghị số 91 năm 1981 về thỏa ước lao động tập thể và Khuyến nghị số 163 năm 1981 về xúc tiến thương lượng tập thể của ILO. Tại Việt Nam, thỏa ước tập thể cũng chính thức được ghi nhận trong các văn bản pháp luật, cho đến nay vẫn được ghi nhận trong BLLĐ năm 2019.

Trong quan hệ lao động, NLĐ có thể liên kết lại và cùng nhau đình công chống lại NSDLĐ khi cảm thấy bị NSDLĐ bóc lột sức lao động. Điều này sẽ khiến cho quan hệ lao động bị phá vỡ, sản xuất kinh doanh bị đình trệ gây ảnh hưởng lớn tới lợi ích của doanh nghiệp và trật tự xã hội, do đó pháp luật đã ghi nhận và trao cho NSDLĐ quyền được đối thoại, thương lượng, ký kết và thực hiện thỏa ước lao động tập thể. Như vậy, thỏa ước lao động tập thể chính là văn bản thỏa thuận giữa tập thể người lao động và NSDLĐ về các điều kiện lao động mà hai bên đã đạt được thông qua việc đối thoại hay quá trình thương lượng tập thể. Nội dung mà các bên thỏa thuận trong thỏa ước là những vấn đề phát sinh trong quan hệ lao động như an toàn, vệ sinh lao động, thời gian làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, tiền lương, tiền thưởng,... Các vấn đề này hầu hết đã được pháp luật quy định song có nhiều vấn đề mới chỉ được quy định ở mức tối đa, tối thiểu hoặc còn để ngỏ. Vì vậy, các bên cần thỏa thuận cụ thể hơn cho phù hợp với điều kiện sản xuất, kinh doanh của từng doanh nghiệp.

Ngoài ra, để ký kết thỏa ước lao động tập thể thì tổ chức công đoàn có một vị trí quan trọng và theo đó, NSDLĐ có quyền được phối hợp với tổ chức công đoàn trong quản lý lao động và kí kết thỏa ước lao động tập thể phù hợp với điều kiện của đơn vị mà trên thực tế nhiều nước đã áp dụng, trong đó tại Việt Nam, cụ thể tại Khoản 1, Điều 80 của Bộ Luật lao động 2019: *“Trường hợp chia, tách, hợp nhất, sáp nhập; bán, cho thuê, chuyển đổi loại hình doanh nghiệp; chuyển nhượng quyền sở hữu, quyền sử dụng tài sản của doanh nghiệp thì người sử dụng lao động kế tiếp và tổ chức đại diện người lao động có quyền thương lượng theo quy định tại Điều 68 của*

Bộ luật này căn cứ vào phương án sử dụng lao động để xem xét lựa chọn việc tiếp tục thực hiện, sửa đổi, bổ sung thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp cũ hoặc thương lượng để ký kết thỏa ước lao động tập thể mới”.

Thứ tư, quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Ở các nước trên thế giới, người ta không sử dụng khái niệm đóng cửa tạm thời nơi làm việc mà sử dụng thuật ngữ “giải công” hay “bế xưởng”. Theo đó, khái niệm giải công được pháp luật quốc tế quy định cụ thể, chẳng hạn: theo Luật về các quyền lao động năm 1996 của Anh, giải công được định nghĩa là: (i) đóng cửa nơi làm việc, hoặc (ii) ngừng hoạt động của doanh nghiệp, hoặc (iii) NSDLĐ từ chối tiếp tục thuê lao động do đang xảy ra tranh chấp lao động. Tất cả các hành vi nêu trên được NSDLĐ sử dụng nhằm buộc NLD của mình hoặc giúp cho NSDLĐ khác buộc NLD của họ phải chấp nhận điều kiện làm việc do NSDLĐ đưa ra⁷. Theo pháp luật Ấn Độ, giải công được hiểu là việc NSDLĐ đóng cửa tạm thời nơi làm việc, hoặc tạm đình chỉ công việc, hoặc từ chối tiếp tục sử dụng bất kỳ số lượng NLD mà họ sử dụng⁸. Theo pháp luật Malaysia, giải công được hiểu là các trường hợp NSDLĐ: (i) đóng cửa nơi làm việc; (ii) việc đình chỉ công việc; (iii) từ chối tiếp tục sử dụng bất kỳ số lượng NLD nào đang làm việc cho họ⁹. Theo Đạo luật về quan hệ công nghiệp 1975 của Thái Lan, giải công là hành động thực hiện bởi NSDLĐ tạm thời không cho NLD làm việc do tranh chấp lao động¹⁰.

Về nội dung quy định, pháp luật các nước trên thế giới cũng có sự khác nhau nhất định. Chẳng hạn như Ở Bồ Đào Nha, Liên bang Nga có điều khoản quy định cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc. Ở một số quốc gia khác, pháp luật không quy định trực diện về việc cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc, nhưng cũng không có văn bản nào điều chỉnh hành động này. Bên cạnh đó, ở Ấn Độ, Canada, Thụy điển, Thổ Nhĩ Kỳ..., pháp luật cho phép NSDLĐ có quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc

⁷ Employment Rights Act, 1996, S. 235(4).

⁸ Industrial disputes Act, 1947, Chapter I, India: “Lock-out” means the temporary closing of a place of employment or the suspension of work, or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him”.

⁹ Industrial disputes Act, 1947, Chapter I, India: “Lock-out” means the temporary closing of a place of employment or the suspension of work, or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him”.

¹⁰ Industrial disputes Act, 1947, Chapter I, India: “Lock-out” means the temporary closing of a place of employment or the suspension of work, or the refusal by an employer to continue to employ any number of persons employed by him”.

và đồng thời quy định khá đầy đủ những vấn đề liên quan đến quyền này của NSDLĐ, bao gồm cả điều kiện để thực thi quyền đó. Cụ thể, Luật về thỏa thuận tập thể, đình công và giải công 1983 của Thổ Nhĩ Kỳ quy định một trình tự đồng nhất đối với đình công và đóng cửa tạm thời nơi làm việc (cùng thủ tục thương lượng, các bên có quyền yêu cầu tòa án xem xét, quyết định về tính hợp pháp của đình công cũng như đóng cửa tạm thời nơi làm việc)

Ở một số nước Châu Mỹ La tinh như Bolivia, Edvadore, mặc dù thừa nhận quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc, nhưng pháp luật quy định rất chặt chẽ thủ tục tiến hành: phải được tòa án cho phép, được giám sát bởi thanh tra lao động, thời gian đóng cửa tạm thời được quyết định bởi tổ chức hòa giải hoặc trọng tài lao động... .

Nhìn chung, qua các quy định nói trên, chúng ta có thể thấy rằng, có bốn quan điểm khác nhau, từ đó có bốn cách thức khác nhau trong các quy định của pháp luật của các nước trên thế giới về vấn đề này: *Thứ nhất*: cấm đóng cửa tạm thời nơi làm việc trong mọi trường hợp; *Thứ hai*: cấm đóng cửa tạm thời, nhưng cho phép NSDLĐ được thực hiện những hành vi khác để đối phó với đình công (như thuê người khác thay thế NLD tham gia đình công); *Thứ ba*: dựa trên nguyên tắc “bình đẳng hình thức”, pháp luật quy định về đình công và đóng cửa tạm thời nơi làm việc dựa trên nguyên tắc bình đẳng, có nghĩa là thủ tục đóng cửa tạm thời cũng giống như thủ tục đình công¹¹; *Thứ tư*: việc thừa nhận quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc trên cơ sở quan điểm “bình đẳng về vật chất”, theo đó thừa nhận quyền được đình công của bên yếu hơn về tài chính trong quá trình thương lượng tập thể – NLD, từ đó quyền đình công được xem là quyền ưu đãi đối với NLD, nên chỉ cho phép đóng cửa tạm thời nơi làm việc “bảo vệ” trước cuộc đình công bất hợp pháp của NLD mà thôi, và cũng chính vì thế, pháp luật các quốc gia này đưa ra nhiều hạn chế đối với quyền này của NSDLĐ¹².

Bên cạnh đó, cách thức quy định của pháp luật liên quan đến tính hợp pháp của quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc cũng có hai cách khác nhau: quy định những trường hợp đóng cửa tạm thời nơi làm việc được xem là hợp pháp và quy định

¹¹ Quan điểm này được thừa nhận ở các nước có hệ thống đối tác xã hội phát triển (Mỹ, Anh, Thụy sĩ). Quy định pháp luật ở các quốc gia này phát sinh từ quan điểm về sự bình đẳng của các bên về pháp lý và kinh tế, bình đẳng về quyền sử dụng “vũ khí” để bảo vệ mình.

¹² Chẳng hạn, ở Nhật Bản, giải công “bảo vệ” chỉ được tiến hành nếu NLD gây đe dọa đến lợi ích về tài sản của NSDLĐ. Xem: Лушникова М.В., Лушников А.М. *Право на забастовку: историко-правовое эссе*/Российский Ежегодник трудового права, номер 5, 2005, с. 64.

những trường hợp đóng cửa tạm thời nơi làm việc bị xem là bất hợp pháp.

Theo cách thứ nhất, pháp luật đa số các quốc gia quy định NSDLĐ đóng cửa tạm thời nơi làm việc khi không có đình công được xem là bất hợp pháp, còn ngược lại nếu có đình công thì được xem là hợp pháp¹³. Ở các quốc gia khác, tính hợp pháp của quyền này được tòa án xem xét cụ thể căn cứ vào tình trạng của tranh chấp lao động¹⁴. Chẳng hạn, ở Pháp, quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc được pháp luật cho phép và được xem là hợp pháp nếu đó là biện pháp đáp trả đình công (nếu cuộc đình công đó gây thiệt hại đến doanh nghiệp hoặc có nguy cơ gây ra sự mất an toàn đối với người khác hoặc nguy cơ gây ra thiệt hại về tài sản cho doanh nghiệp và việc tạm thời đóng cửa này không làm chấm dứt quan hệ lao động mà chỉ làm gián đoạn quan hệ lao động mà thôi¹⁵. Ở Ý, quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc được cho phép nếu hành động đó là cần thiết để bảo vệ lợi ích sống còn của doanh nghiệp hoặc khi đình công gây ra nguy cơ tạo áp lực đối với cá nhân khác và thiệt hại về tài sản của NSDLĐ.

Theo cách quy định thứ hai, ở Anh, nếu tập thể lao động không thực hiện hành động công nghiệp (sau đây gọi tắt là HĐCN)¹⁶ thì nếu NSDLĐ đóng cửa tạm thời nơi làm việc được xem là vi phạm pháp luật lao động, trừ những trường hợp hạn hữu khi trong hợp đồng lao động có quy định cho phép được tạm thời đóng cửa cả khi không có HĐCN của NLĐ và thực tế, có những vụ kiện tòa án vẫn thừa nhận không có vi phạm pháp luật đối với trường hợp tạm thời đóng cửa nơi làm việc khi không có HĐCN từ phía công nhân¹⁷.

BLLĐ năm 2019 của Việt Nam không quy định rõ những trường hợp đóng cửa tạm thời nơi làm việc được xem là hợp pháp cũng như những trường hợp bị xem là bất hợp pháp, mà chỉ quy định thời điểm NSDLĐ không được đóng cửa tạm thời.

¹³ Киселев И.Я. тлđд, tr. 262.

¹⁴ “Công ước về thỏa thuận lựa chọn Tòa án 2005” (Convention on choice of court Agreements 2005) của Hội nghị Lahay về Tư pháp quốc tế..

¹⁵ Công ước châu Âu về nhân quyền năm 1953, Tuyên ngôn quốc tế về nhân quyền (Universal Declaration of Human Rights), Công ước về các quyền dân sự và chính trị (International Covenant on Civil and Political Rights - ICCPR) và Công ước về các quyền kinh tế, xã hội và văn hóa (International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights - ICESCR) .

¹⁶ HĐCN (Industrial acts) bao gồm: đình công (strike), lãn công (go-slow, slowdown), làm việc cầm chừng (work-to-rule), tẩy chay (boycott), chiếm xưởng (occupation), tụ tập trước nơi làm việc (piketing), phá hoại (industrial sabotage),...Xem Trần Hoàng Hải (Chủ biên). Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể. Kinh nghiệm một số nước đối với Việt Nam. Nxb. Chính trị quốc gia, H., 2011, tr. 75-77.

¹⁷ Лютов Н.Л. Коллективное трудовое право Великобритании. Изд. Wolters Kluwer, M., 2009, с.169.

Đó là: (i) trước thời điểm cuộc đình công xảy ra và (ii) sau khi cuộc đình công kết thúc (Điều 236). Trong khi đó, ở nhiều quốc gia, pháp luật quy định rõ những trường hợp nào đóng cửa tạm thời nơi làm việc được xem là bất hợp¹⁸

Mỗi cách thức quy định nêu trên đều có ưu điểm riêng. Cách thức thứ nhất giúp cho việc xem xét tính hợp pháp việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc của NSDLĐ của cơ quan có thẩm quyền sẽ dễ dàng hơn vì có những tiêu chí rõ ràng; còn cách quy định thứ hai sẽ tạo sự ổn định hơn cho pháp luật, bởi lẽ việc liệt kê các trường hợp tạm thời đóng cửa được xem là hợp pháp sẽ phức tạp hơn rất nhiều, nhất là khi điều kiện kinh tế – xã hội thay đổi, và khi đó, danh mục “những trường hợp đình công hợp pháp” cần phải được điều chỉnh cho phù hợp.

Nhìn chung, để hiểu đúng ý nghĩa quyền năng này mà pháp luật trao cho NSDLĐ thì pháp luật nên xem xét tới việc thay đổi thuật ngữ “đóng cửa tạm thời nơi làm việc” bằng “giải công” để phù hợp với xu hướng chung của thế giới hiện nay.

Thứ năm, quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công

Một là, Quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động

Hiện nay, phần lớn nhiều nước trên thế giới có xu hướng duy trì cơ chế giải quyết TCLĐ của cơ quan Nhà nước, chính vì thế quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động của cả NLĐ và NSDLĐ đều không cao. Tuy nhiên cũng có nhiều nước đã có những biện pháp khác nhau để khuyến khích cơ chế giải quyết TCLĐ do các bên tự thiết lập (hay còn gọi là cơ chế giải quyết TCLĐ tư nhân). Những biện pháp là (i) ghi nhận cơ chế trong pháp luật lao động; quy định bắt buộc các bên phải thỏa thuận về cơ chế giải quyết tranh chấp trong thỏa ước lao động tập thể (có nước yêu cầu thỏa ước tập thể phải quy định về cơ chế giải quyết tranh chấp nói chung, nhưng có nước chỉ đòi hỏi thỏa ước lao động tập thể có quy định về giải quyết các tranh chấp liên quan đến việc giải thích và áp dụng thỏa ước hoặc các tranh chấp về lợi ích)¹⁹; (ii) sự hỗ trợ của các cơ quan quản lý lao động. Chẳng hạn như tại Hoa Kỳ,

¹⁸ Mục 45 Luật về quan hệ công nghiệp 1967 của Malaysia, Mục 24 Luật về QHLD Ấn độ, Điều 41 Luật Tổ chức lao động 2011 (The Labour Organization Law) của Myanmar quy định rõ những trường hợp giải công được xem là bất hợp pháp.

¹⁹ Xem thêm: TS. Trần Hoàng Hải (chủ biên), Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm của một số nước đối với Việt Nam (Sách chuyên khảo), Nxb. Chính trị quốc gia - Sự thật, 2011, tr. 92- 93.

do coi trọng cơ chế giải quyết tranh chấp tự thiết lập, cơ quan trung gian và hòa giải liên bang (Federal Mediation and Conciliation Service) đã thực hiện nhiều chương trình hỗ trợ về mặt kỹ thuật cho các cơ chế giải quyết TCLĐ mang tính tư nhân²¹. Lúc này, chủ thể tham gia giải quyết là NLĐ và NSDLĐ, các bên có quyền chủ động thỏa thuận để tìm ra phương án hòa giải, tự do lựa chọn người giải quyết tranh chấp có kiến thức, kinh nghiệm trên cơ sở sự tin tưởng của cả hai bên, hạn chế việc một bên gây sức ép với bên còn lại (như đình công, lãn công của bên NLĐ hay việc cho thôi việc hàng loạt, giải công của bên NSDLĐ). Với ý nghĩa đó, cơ chế này vừa tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp, vừa giúp giảm bớt gánh nặng của Nhà nước trong việc hỗ trợ, can thiệp giải quyết tình trạng trên.

Ở Việt Nam, cơ chế giải quyết TCLĐ của nhà nước và cơ chế tự quyết định của hai bên chưa được quy định một cách rõ ràng. Theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, có thể hiểu cơ chế giải quyết TCLĐ của Nhà nước được thể hiện bởi cơ chế giải quyết TCLĐ của Chủ tịch Ủy ban nhân dân cấp huyện, Tòa án nhân dân; cơ chế giải quyết TCLĐ tư nhân có thể được hiểu là cơ chế giải quyết TCLĐ thông qua hòa giải viên lao động hoặc trọng tài lao động. Tuy nhiên, việc xác định hoặc thiết lập những ranh giới hay mục tiêu của từng cơ chế giải quyết tranh chấp chưa được thể hiện rõ. Chính vì thế quyền của NSDLĐ khi tham gia giải quyết TCLĐ có được nhắc tới nhưng không rõ ràng mà chỉ chung chung ở một số điều khoản.

Nhìn chung, quyền tham gia giải quyết TCLĐ của NSDLĐ hay cả NLĐ đều mang yếu tố quyết định, bởi đây là hai chủ thể quan trọng nhất. Một số Nhà nước (như Hoa Kỳ, Philippines,...) không đặt ra một trình tự giải quyết TCLĐ tập thể chung mà chỉ thiết lập hành lang pháp lý cho quá trình đó (chẳng hạn như thông qua các quy định về trách nhiệm thương lượng tập thể, đại diện của các bên trong thương lượng, nội dung thương lượng, ...) ²⁰ và các bên tự mình tham gia vào quá trình giải quyết, còn đối với một số quốc gia thì sự tham gia của cơ quan nhà nước mang ý nghĩa quan trọng để đảm bảo cơ chế ba bên, và NSDLĐ hay NLĐ lúc này chỉ có một số quyền hạn nhất định mà pháp luật trao cho khi tham gia vào quá trình giải quyết

²⁰ Theo NLRA, Ủy ban quan hệ lao động Hoa Kỳ (có nhiệm vụ ngăn ngừa các thông lệ lao động không công bằng trong thương lượng tập thể)

và tóm lại, Nhà nước có quan điểm và xu hướng phát triển như thế nào thì sẽ xây dựng cơ chế giải quyết TCLĐ theo quan điểm và xu hướng đó.

Quyền tham gia giải quyết khi NLD đình công

Đình công là một hiện tượng diễn ra khi NLD cảm thấy những nguyện vọng chính đáng của họ không được đáp ứng. Với mỗi quốc gia thì hình thức đình công lại được diễn ra theo các cách thức khác nhau. Chẳng hạn như ở Pháp, đình công trở thành văn hóa của quốc gia này, chỉ cần không đồng ý với quyết định nào đó của NSDLĐ, NLD cũng sẵn sàng ngừng việc và ra đường đình công. Trong khi ở các nước Bắc Âu, thường khi đàm phán với NSDLĐ thất bại, các tổ chức nghiệp đoàn mới hô hào đình công; còn ở Pháp, đình công thường đi trước các cuộc đàm phán, hoặc song hành cùng đàm phán. Hoặc cũng có những cuộc đình công khác lạ như ở Nhật, khi mâu thuẫn với NSDLĐ và không thể giải quyết, NLD vẫn làm việc nghiêm túc, lịch sự, chu đáo nhưng họ không lấy tiền của khách hàng, chẳng hạn như cuộc đình công của những tài xế lái xe bus tại thành phố Okayama, Nhật Bản,... Tuy vậy, dù thể hiện dưới hình thức nào, vào thời điểm nào thì khi đình công diễn ra cũng đều gây ảnh hưởng không nhỏ tới NSDLĐ và lúc này, pháp luật trao cho NSDLĐ được quyền tham gia giải quyết đình công.

Ở hầu hết các nước, pháp luật đều trao cho NSDLĐ quyền thỏa thuận với NLD về những lợi ích mà NLD đang muốn đạt được, cả trong quá trình trước và khi đang đình công với mong muốn nhanh chóng giải quyết và chấm dứt đình công, chẳng hạn như ở Hàn Quốc, Đức, Pháp;... Còn ở Ý, theo quan niệm lập pháp của nước này thì luật lao động thuộc hệ thống luật tư dựa trên nền tảng thỏa thuận giữa hai bên nên trước khi tiến hành đình công, đại diện NLD phải gửi thông báo tới NSDLĐ và cơ quan Nhà nước có thẩm quyền, bởi pháp luật quy định hạn chế đình công ở một số ngành như: giao thông công cộng, y tế, giáo dục... nếu những ngành này đình công thì phải có mục đích rất rõ ràng và tuân theo quy trình chặt chẽ, có sự thỏa thuận rất cụ thể giữa ba bên (người sử dụng lao động, người lao động và nhà nước). Một số ngành nghề không được phép đình công hoàn toàn như cấp cứu và nếu vi phạm sẽ có một hội đồng độc lập do Hạ viện hoặc Thượng viện thành lập để xem xét²⁷. Như vậy, khi NLD gửi thông báo đến và NSDLĐ biết được NLD đang sắp tiến hành đình công, NSDLĐ có thể cân nhắc xem có chấp nhận yêu sách mà NLD đưa

ra hay không, sẽ tạo điều kiện cho NSDLĐ chủ động trong việc giải quyết.

Ngoài ra, pháp luật các nước còn trao cho NSDLĐ quyền giải công (như đã phân tích tại mục trên) để hạn chế những thiệt hại mà NLĐ có thể gây ra cho doanh nghiệp trong quá trình đình công. Ở Việt Nam, pháp luật trao cho NSDLĐ được quyền tham gia giải quyết đình công trong một số nội dung cụ thể, một mặt là để hạn chế xảy ra đình công nếu NLĐ và NSDLĐ có thể thương lượng được với nhau, bởi hiện nay tình trạng đình công đang xảy ra ngày càng nhiều; mặt khác là để cân bằng lợi ích của các bên trong quan hệ lao động, khi mà pháp luật đang có nhiều quy định ưu tiên cho phía NLĐ, chưa phù hợp với xu hướng chung của các nước trên thế giới mà Việt Nam đang theo đuổi.

TÓM TẮT CHƯƠNG 1

Trong chương 1, tác giả đã trình bày, phân tích, luận giải một số nội dung sau:

Thứ nhất, Quyền của người sử dụng lao động (NSDLĐ) xuất phát từ khái niệm "quyền" trong pháp luật, thể hiện khả năng xử sự hợp pháp trong quá trình lao động nhằm duy trì trật tự và hiệu quả sản xuất. Quyền này không tuyệt đối, mà bị giới hạn bởi pháp luật để đảm bảo lợi ích của người lao động (NLĐ) và xã hội. NSDLĐ có quyền tuyển dụng, quản lý lao động, tự chủ trong sản xuất và liên kết với nhau để bảo vệ lợi ích chung. Tuy nhiên, quyền này phải tuân theo pháp luật và không xâm phạm quyền lợi của NLĐ.

Thứ hai, Pháp luật lao động quy định rõ quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ nhằm đảm bảo quan hệ lao động hài hòa. Hệ thống pháp luật này bao gồm Bộ luật Lao động. NSDLĐ có quyền tuyển chọn, sử dụng lao động, ký kết hợp đồng, ban hành nội quy lao động, tham gia tổ chức nghề nghiệp, thương lượng tập thể, giải quyết tranh chấp lao động và tạm thời đóng cửa nơi làm việc trong những điều kiện nhất định.

Thứ ba, quyền của NSDLĐ không chỉ là công cụ quản lý lao động hiệu quả mà còn giúp bảo vệ quyền lợi của cả hai bên trong quan hệ lao động. Tuy nhiên, để tránh lạm quyền, pháp luật cần tiếp tục hoàn thiện nhằm đảm bảo sự hài hòa giữa quyền lợi của NSDLĐ và NLĐ, thúc đẩy môi trường lao động ổn định, công bằng.

CHƯƠNG 2. THỰC TRẠNG PHÁP LUẬT VIỆT NAM VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG VÀ THỰC TIỄN THỰC HIỆN TẠI CÔNG TY CỔ PHẦN XĂNG DẦU DẦU KHÍ BÌNH THUẬN

2.1. Thực trạng pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

2.1.1. Quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và chấm dứt quan hệ lao động

Thứ nhất, Quyền tuyển chọn lao động

Tương xứng với quyền tự do việc làm của NLĐ là quyền tự do tuyển chọn lao động của NSDLĐ, hai quyền này bảo đảm cho hai chủ thể của quan hệ lao động sát lại gần nhau hơn. Theo quy định tại khoản 1 Điều 6 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có quyền chủ động lựa chọn phương thức tuyển chọn lao động để phục vụ cho hoạt động sản xuất, kinh doanh của mình. Quyền tuyển chọn lao động là một trong những quyền năng cơ bản của NSDLĐ, bao gồm những nội dung sau đây:

Thứ nhất, quyền quyết định số lượng, cơ cấu lao động, tuyển dụng, tăng, giảm số lượng lao động theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh

Để hoạt động sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ diễn ra thuận lợi thì trước tiên, đội ngũ lao động của NSDLĐ đó phải có trình độ chuyên môn, tay nghề tốt cũng như có đủ sức khỏe và tinh thần trách nhiệm cao đáp ứng được nhu cầu công việc. Điều 11 BLLĐ năm 2019 quy định: “*Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp hoạt động cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động theo nhu cầu của người sử dụng lao động*”. Quy định này thể hiện sự quan tâm của Nhà nước tới NSDLĐ, nhân lực là yếu tố sống còn đối với doanh nghiệp, chính vì thế quyền năng này giúp NSDLĐ có thể linh hoạt sử dụng trong những trường hợp cần thiết khi hoạt động kinh doanh. Thực chất, quan hệ tuyển dụng lao động là quan hệ về mua bán sức lao động. Người mua là NSDLĐ có quyền quyết định thời điểm mua và loại hình sức lao động phù hợp. Khi có nhu cầu phát triển, mở rộng quy mô sản xuất, NSDLĐ được quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng, thêm lao động phục vụ đủ cho nhu cầu của doanh

ng nghiệp. Ngược lại, khi doanh nghiệp gặp khó khăn, khủng hoảng về kinh tế hay có nhu cầu về thay đổi cơ cấu công nghệ,... mà phải thu hẹp quy mô sản xuất thì pháp luật cũng cho phép NSDLĐ được giảm số lượng lao động để phù hợp với nhu cầu sản xuất, kinh doanh.

Ngày nay, với xu thế toàn cầu hóa, mở cửa thị trường và các hiệp định song phương, đa phương được ký kết. Nhà nước ta còn cho phép NSDLĐ được tuyển dụng lao động không chỉ dừng lại trong phạm vi lãnh thổ quốc gia mà được quyền tuyển dụng lao động là người nước ngoài. Trước đây, quyền tuyển dụng lao động là công dân nước ngoài bị hạn chế về số lượng, NSDLĐ được tuyển lao động nước ngoài với tỷ lệ không quá 3% so với số lao động hiện có của doanh nghiệp, nhưng nhiều nhất không quá 50 người, ít nhất cũng được tuyển 01 người²¹. Nhưng hiện nay, theo Nghị định số 152/2020/NĐ-CP của Chính phủ Quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam thì, hạn ngạch lao động nước ngoài được tuyển dụng cho các doanh nghiệp Việt Nam không còn áp dụng. Điều này có nghĩa là các doanh nghiệp Việt Nam có thể sử dụng lao động nước ngoài theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh là không bị hạn chế về số lượng. Sự điều chỉnh này của pháp luật đã chứng tỏ Việt Nam ngày càng mở rộng thị trường lao động chất lượng phù hợp với quá trình hội nhập kinh tế hiện nay, đồng thời tạo điều kiện cho NSDLĐ có cơ hội tìm kiếm lao động có trình độ cao, nâng cao năng suất, góp phần làm tăng tốc độ sự phát triển và đánh thức sự cạnh tranh phần đầu của lao động chất lượng cao trong nước. Tuy nhiên, với nguyên tắc ưu tiên sử dụng lao động trong nước, pháp luật cũng có những quy định về điều kiện để được tuyển dụng lao động là người nước ngoài vào làm việc tại Việt Nam, cụ thể là: Đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu trong nước (tức là các đơn vị sử dụng lao động Việt Nam) chỉ được tuyển NLĐ nước ngoài (làm công việc quản lý, giám đốc điều hành, chuyên gia và lao động kỹ thuật) nếu NLĐ Việt Nam chưa đáp ứng được theo nhu cầu sản xuất, kinh doanh. Điều đó có nghĩa là, nếu NLĐ Việt Nam đã đáp ứng yêu cầu thì không được tiếp tục tuyển dụng NLĐ nước ngoài. Và khi sử dụng NLĐ nước ngoài thì

²¹ Chính phủ (2003), *Nghị định số 105/2003/NĐ-CP ngày 17/9/2003 Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về tuyển dụng và quản lý lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam*, Khoản 1 Điều 3, Hà Nội.

“NSDLĐ (trừ nhà thầu) có trách nhiệm xác định nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài đối với từng vị trí công việc mà NLD Việt Nam chưa đáp ứng được và báo cáo giải trình với Chủ tịch UBND cấp tỉnh nơi NLD nước ngoài dự kiến làm việc. Trong quá trình thực hiện nếu có thay đổi nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài thì NSDLĐ phải báo cáo cho Chủ tịch UBND cấp tỉnh (điểm a Khoản 1 Điều 4 Nghị định số 152/2020/NĐ-CP), trừ một số trường hợp NSDLĐ không phải thực hiện xác định nhu cầu sử dụng NLD nước ngoài nhất định. Đối với doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân, nhà thầu nước ngoài muốn sử dụng NLD nước ngoài làm việc tại Việt Nam thì phải “giải trình” nhu cầu và phải được cơ quan có thẩm quyền của Việt Nam đồng ý bằng văn bản. Điều đó sẽ góp phần khắc phục được tình trạng “nhập khẩu” lao động không đúng yêu cầu, gây ảnh hưởng tới thị trường lao động và trật tự, an toàn xã hội (khoản 2 Điều 152 BLLĐ năm 2019). Đồng thời, quyền được tham gia tuyển dụng đối với NLD là công dân nước ngoài cũng bị hạn chế hơn so với NLD trong nước như về độ tuổi, hoặc phải có giấy phép lao động trừ những trường hợp là công dân nước ngoài làm việc tại Việt Nam không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Sự hạn chế này cũng là hợp lý bởi trước hết cần sử dụng tối đa nguồn lực trong nước để góp phần giải quyết nhu cầu việc làm cho NLD trong nước và quy định này còn có ý nghĩa cân bằng tỷ lệ lao động trong và ngoài nước.

NSDLĐ có quyền quy định cụ thể về điều kiện tuyển chọn lao động. Bởi lẽ, mỗi doanh nghiệp có ngành nghề kinh doanh khác nhau, văn hóa doanh nghiệp khác nhau và mục tiêu phát triển, quy mô doanh nghiệp khác nhau. Chính vì thế, họ có quyền đưa ra các điều kiện để tìm kiếm nguồn lao động đáp ứng được nhu cầu sản xuất, kinh doanh của họ. Pháp luật tôn trọng quyền đó và cụ thể hóa bằng quy định cho NSDLĐ có quyền xác định các tiêu chuẩn để lựa chọn những NLD phù hợp với nghề, công việc cần tuyển dụng. Đó có thể là những yêu cầu về giới tính, độ tuổi, sức khỏe, trình độ chuyên môn, học vấn và thời gian sử dụng lao động, pháp luật lao động Việt Nam cho phép NSDLĐ xác định các tiêu chuẩn lao động riêng cho mình dựa trên cơ sở quy định chung của pháp luật.

Chẳng hạn, một doanh nghiệp hoạt động trong lĩnh vực xuất nhập khẩu hàng hóa đang có nhu cầu tuyển dụng nhân viên pháp lý thì bên cạnh những yêu cầu chung về trình độ học vấn, văn bằng, chứng chỉ như đã tốt nghiệp Đại học Luật, có chứng chỉ tiếng anh, thành thạo tin học văn phòng thì doanh nghiệp còn yêu cầu ứng viên phải có

kinh nghiệm làm văn phòng luật sư hoặc công ty luật từ một tới hai năm, tham gia các vụ tranh chấp kinh tế, hành chính liên quan đến thuế, hải quan,. Với những yêu cầu đó, NSDLĐ đã phân nào loại bỏ được những ứng viên không đáp ứng đủ yêu cầu tuyển dụng ban đầu trước khi bước vào phỏng vấn. Trong trường hợp này, nếu ứng viên chưa đáp ứng được những điều kiện mà doanh nghiệp cần thì đó sẽ là điều bất lợi cho quá trình thực hiện công việc và sẽ ảnh hưởng tới hoạt động chung của doanh nghiệp³².

Như vậy, NSDLĐ được quyền tuyển dụng những nhân lực tốt nhất cho bộ máy của mình, miễn sao những điều kiện đó không vi phạm điều cấm của pháp luật, trái với đạo đức của xã hội. Đối với một số công việc nhất định, ngoài những yêu cầu chung như độ tuổi, kinh nghiệm,... NSDLĐ cũng có thể đặt ra một số yêu cầu đặc thù khác như ngoại hình hay kỹ năng phản xạ, kỹ năng giao tiếp. Đây cũng được xem như một quy định phù hợp với công việc mà không trái với quy định của pháp luật. Tuy nhiên, không ít những NSDLĐ lợi dụng khi áp dụng quyền năng này khi đưa ra những điều kiện vô lý về sự phân biệt giới tính, phân biệt vùng miền,... họ thậm chí đăng tải một cách công khai những điều đó mà theo như tìm hiểu thì hiện nay, mặc dù đã có những quy định liên quan tới vấn đề này (Điều 8 BLLĐ năm 2019) nhưng thực tế thực hiện vẫn chưa nghiêm, các chế tài xử phạt cũng chưa đủ sức răn đe. Điều này làm mất cân bằng an sinh xã hội, mặt khác làm ảnh hưởng tới tâm lý của những NLD thuộc đối tượng bị “cấm tuyển dụng” nêu trên. Do đó, để đảm bảo sự công bằng, quyền năng này của NSDLĐ cần phải xem xét một cách hợp lý, tương xứng.

Thứ hai, quyền lựa chọn phương thức tuyển dụng lao động phù hợp

Cùng với sự phát triển của các ngành khoa học, công nghệ, thông tin và sự nhạy bén của thị trường lao động, các phương thức tuyển dụng lao động hiện nay cũng trở nên phong phú, đa dạng hơn giúp cho NSDLĐ có thể tự do lựa chọn. Quyền này được quy định tại Điều 11 BLLĐ năm 2019: “*Người sử dụng lao động có quyền trực tiếp hoặc thông qua tổ chức dịch vụ việc làm, doanh nghiệp cho thuê lại lao động để tuyển dụng lao động.,*”. Quyền trực tiếp tuyển dụng ở đây được hiểu là việc tuyển dụng lao động vào làm việc được thực hiện bởi chính NSDLĐ, họ có thể thực hiện từ khâu thông báo công khai việc tuyển dụng, đến nghiên cứu hồ sơ ứng tuyển, phỏng vấn trực tiếp hay tổ chức thi viết,... Dù bằng hình thức nào thì nó cũng đều thể hiện sự trực tiếp đề ra các yêu cầu của nhà tuyển dụng. Trong trường hợp NSDLĐ tuyển dụng thông qua đơn vị

trung gian là tổ chức dịch vụ việc làm hoặc doanh nghiệp cho thuê lại lao động thì những đơn vị trung gian này sẽ thực hiện công việc tuyển dụng thay cho NSDLĐ, ngược lại NSDLĐ phải thực hiện nghĩa vụ thanh toán phí dịch vụ này. Ngoài ra, còn có trường hợp khác đó là NSDLĐ tuyển người vào học nghề, tập nghề sau đó mới giao kết HĐLĐ làm việc chính thức cho NSDLĐ. Khi đó, hai bên phải cùng giao kết hợp đồng đào tạo nghề theo quy định tại Điều 62 BLLĐ năm 2019.

Một điều lưu ý là trong quá trình tuyển dụng để đi đến xác lập HĐLĐ, NSDLĐ và NLĐ phải cung cấp thông tin trước khi giao kết hợp đồng lao động theo quy định tại Điều 16 BLLĐ năm 2019 để NSDLĐ thẩm định và tìm được ứng cử viên tốt nhất cho công việc của họ nên vấn đề cung cấp thông tin về độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, kỹ năng nghề, tình trạng sức khỏe của NLĐ là vấn đề mà NSDLĐ quan tâm. Tuy nhiên, hiện nay pháp luật vẫn chưa có văn bản nào hướng dẫn về phạm vi và mức độ đáp ứng cung cấp thông tin để tạo cơ sở pháp lý cho NSDLĐ trong việc yêu cầu NLĐ cung cấp các thông tin cần quan tâm, bởi trên thực tế không ít trường hợp NLĐ cung cấp thông tin thiếu chính xác nhằm mục đích giao kết HĐLĐ. Việc xác minh rõ ràng lý lịch, nơi cư trú của NLĐ sẽ bảo đảm an toàn cho tài sản, máy móc hoặc bí mật kinh doanh của NSDLĐ, chẳng hạn như khi NSDLĐ giao cho NLĐ gần như toàn quyền sử dụng một khối tài sản nào đó của NSDLĐ (ví dụ: doanh nghiệp kinh doanh vận tải giao cho NLĐ một chiếc xe ô tô để sử dụng cho mục đích hoạt động của doanh nghiệp).

Thứ ba, quyền sử dụng lao động

Sử dụng lao động là quá trình diễn ra ngay sau khi quan hệ lao động giữa NSDLĐ với NLĐ được xác lập. Đây được xem là một giai đoạn rất quan trọng, bởi lẽ sự thiện chí hợp tác của các bên trong quá trình này quyết định đến dự tồn tại của mối quan hệ lao động. Theo quy định của pháp luật Việt Nam, NSDLĐ có quyền sử dụng lao động thông qua một số nội dung cụ thể như sau:

Một là, quyền bố trí, sắp xếp công việc đối với NLĐ

Sau khi xác lập quan hệ lao động thì điều quan trọng đầu tiên NSDLĐ cần làm đó là việc bố trí, sắp xếp công việc cho NLĐ. Bởi lẽ, khi NLĐ được bố trí công việc phù hợp với trình độ, khả năng, sức khỏe, giới tính, thời gian,... thì họ mới có thể hoàn thành tốt công việc được giao, mang lại lợi ích tốt nhất cho chính họ và lợi nhuận cho NSDLĐ.

Theo quy định pháp luật lao động hiện hành, việc sắp xếp, bố trí công việc cho

NLĐ do NSDLĐ quyết định trên cơ sở nhu cầu của đơn vị và khả năng, trình độ của NLĐ. Song, để tránh trường hợp NSDLĐ vì lợi ích của mình mà xâm phạm đến quyền và lợi ích của NLĐ, pháp luật quy định cụ thể các hành vi bị nghiêm cấm đối với NSDLĐ, đó là các hành vi quy định tại Điều 8 BLLĐ năm 2019. Bên cạnh đó, trong hoạt động cho thuê lại lao động, quyền bố trí công việc cho NLĐ do doanh nghiệp cho thuê lại lao động và bên thuê lại lao động thực hiện. Tuy nhiên, việc bố trí công việc do bên thuê lại lao động trực tiếp thực hiện, doanh nghiệp cho thuê lại lao động không có quyền trực tiếp bố trí công việc cho NLĐ. Điều này cũng hợp lý, bởi lẽ mặc dù doanh nghiệp cho thuê lại là người trực tiếp giao kết HĐLĐ với NLĐ nhưng lại không trực tiếp sử dụng lao động. Theo đó, bên thuê lại phải bố trí công việc cho NLĐ theo hợp đồng đã giao kết với doanh nghiệp cho thuê lại lao động. Đồng thời, không được chuyển NLĐ đã thuê lại cho NSDLĐ khác. Nếu muốn huy động NLĐ làm thêm giờ ngoài nội dung HĐLĐ cho thuê lại lao động, phải được sự đồng ý của NLĐ thuê lại. Nếu NLĐ thuê lại không đáp ứng yêu cầu công việc như đã thỏa thuận, bên thuê lại lao động có quyền trả những lao động này cho bên cho thuê lại lao động.

Ngoài ra, đối với các lao động đặc thù (như lao động nữ, lao động chưa thành niên, lao động là người khuyết tật, lao động cao tuổi), khi bố trí công việc, NSDLĐ phải dựa vào các đặc điểm đặc thù để bố trí công việc sao cho phù hợp, không làm ảnh hưởng đến thể chất, tinh thần, sức khỏe và chức năng khác của những NLĐ này. Ví dụ như, đối với lao động nữ, theo quy định tại Điều 136 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ phải bảo đảm thực hiện bình đẳng giới và các biện pháp thúc đẩy bình đẳng giới đối với lao động nữ. Hơn nữa, NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh đẻ và nuôi con theo danh mục do Chính phủ ban hành tại Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động. Để bảo vệ lao động nữ, tránh các nguy cơ xảy ra và đảm bảo thiên chức làm mẹ cho lao động nữ, pháp luật còn quy định khi lao động nữ trong thời kỳ mang thai từ tháng thứ 07 hoặc từ tháng thứ 06 nếu làm việc ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo; đang nuôi con dưới 12 tháng tuổi thì, NSDLĐ không được sử dụng lao động nữ làm việc ban đêm, làm thêm giờ và đi công tác xa (khoản 1 Điều 137 BLLĐ năm 2019). Ngoài ra, so với trước đây, thời gian nghỉ thai sản (trước và sau khi sinh con) đã tăng lên 06 tháng, không phụ

thuộc điều kiện lao động. Hết thời gian nghỉ thai sản, khi lao động nữ trở lại làm việc NSDLĐ phải bố trí việc làm cũ cho họ, trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (Điều 139 BLLĐ năm 2019).

Có thể thấy, quyền bố trí, sắp xếp công việc cho NLĐ của NSDLĐ hiện nay chỉ mang tính tương đối và gặp khá nhiều quy định rào cản, mặc dù pháp luật quy định NSDLĐ có quyền chủ động trong hoạt động này nhưng nhìn chung vẫn có nhiều cái “khó” liên quan tới một số nguyên tắc bảo vệ lao động đặc thù mà BLLĐ năm 2019 đang xây dựng, điều đó hạn chế một số quyền của giới chủ. Pháp luật mặc định NLĐ là bên yếu trong quan hệ lao động nên quyền của họ sẽ được pháp luật trao cho nhiều hơn mà quên rằng, các chủ thể trong cùng một quan hệ thì độc lập và có quyền ngang nhau trước pháp luật. Cụ thể trong quy định khi hết thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ trở lại làm việc thì NSDLĐ phải bố trí việc làm cũ cho họ, trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản (Điều 139 BLLĐ năm 2019). Dường như NLĐ được ưu ái hơn, nhưng lại đẩy NSDLĐ vào thế khó khăn, khi NLĐ xin nghỉ thai sản đã là một sự thiệt hại cho NSDLĐ, với khoảng thời gian 06 tháng để tiếp tục duy trì hoạt động kinh doanh, NSDLĐ đương nhiên phải tìm một NLĐ khác vào làm việc ở vị trí đó hoặc phân công người trong doanh nghiệp đảm nhận. Hết thời hạn nêu trên, NSDLĐ phải sắp xếp lại vị trí, nếu không còn thì phải bố trí một công việc khác là một điều không dễ dàng nếu trong trường hợp doanh nghiệp đang muốn cắt giảm bớt lao động và không có công việc nào cần thêm nhân lực. Tuy nhiên vẫn không thể chấm dứt hợp đồng lao động với lao động nữ nói trên. Với một khoảng thời gian là 06 tháng phải bố trí nhân lực trong doanh nghiệp như vậy trở nên là không hợp lý, mất thời gian, quyền của NSDLĐ cũng trở nên bị hạn chế, không chủ động, linh hoạt.

Hoặc với một quy định khác như Khoản 1, Điều 37 BLLĐ: *“Người lao động làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn, hợp đồng lao động theo mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng có quyền đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn trong những trường hợp sau đây: Không được bố trí theo đúng công việc, địa điểm làm việc hoặc không được bảo đảm điều kiện làm việc đã thỏa thuận trong hợp đồng lao động;... Bản thân hoặc gia đình có hoàn cảnh khó khăn*

không thể tiếp tục thực hiện hợp đồng lao động;... Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 90 ngày liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn và một phần tư thời hạn hợp đồng đối với người làm việc theo hợp đồng lao động mùa vụ hoặc theo một công việc nhất định có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa được hồi phục”. Đây tiếp tục lại là quy định gây khó khăn cho NSDLĐ. Ví dụ như trong trường hợp NLĐ chấm dứt hợp đồng lao động đúng luật bởi lý do chính đáng là do cá nhân và cả gia đình gặp khó khăn nên không thể tiếp tục thực hiện HĐLĐ, đồng thời NLĐ cũng tuân thủ theo quy định của pháp luật là báo trước cho NSDLĐ biết để chuẩn bị người thay thế hoặc sắp xếp lại lao động, dây chuyền sản xuất cho phù hợp. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra ở đây là trong cuộc sống mỗi người có hoàn cảnh, cá tính hoàn toàn khác nhau. Có người kỷ lưỡng, cẩn thận và có tâm với nghề, với công việc và cả với NSDLĐ... họ cố gắng tranh thủ thời gian để đến bàn giao hết công việc của mình rồi mới nghỉ theo đúng ngày. Nhưng lại cũng có người ích kỷ, muốn giấu nghề hoặc không kỷ tính... hay vì nhiều lý do khác mà họ không bàn giao lại công việc của mình và vẫn nghỉ đúng ngày.

Nếu NLĐ không bàn giao lại công việc đang làm trước khi nghỉ thì NSDLĐ là người chịu nhiều thiệt thòi nhất. Bởi khi đó họ phải nhận người mới vào làm và cũng không biết rõ công việc còn dở dang những khâu nào, cần phải tiếp tục làm gì, bắt đầu lại từ đâu và làm như thế nào...? Trong khi đó, theo quy định của điều luật như trên, NLĐ đã nghỉ việc không bàn giao lại công việc thì NSDLĐ cũng không có cách nào xử lý được họ. Nếu NSDLĐ không trả lương và các khoản phụ cấp theo quy định của pháp luật..., cho NLĐ nghỉ việc thì tức là vi phạm pháp luật và sẽ bị xử lý theo quy định. Còn nếu NSDLĐ trả lương và các khoản khác rồi mà NLĐ vẫn không chịu đến bàn giao công việc thì pháp luật lao động lại không quy định chế tài xử lý và bắt cập là ở chỗ này.

Hai là, quyền chuyển NLĐ làm công việc khác so với hợp đồng lao động, tạm hoãn thực hiện hợp đồng lao động

Trong quá trình hoạt động, vì những lý do nhất định mà NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ hoặc tạm hoãn thực hiện hợp đồng.

(i) Quyền điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ:

Theo quy định tại Khoản 1 Điều 29 BLLĐ năm 2019 thì, NSDLĐ được quyền tạm thời chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ trong các trường

hợp: “*Khi gặp khó khăn đột xuất do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, áp dụng biện pháp ngăn ngừa, khắc phục tai nạn lao động, bệnh nghề nghiệp, sự cố điện, nước hoặc do nhu cầu sản xuất, kinh doanh thì người sử dụng lao động được quyền tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động nhưng không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm; trường hợp chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong 01 năm thì chỉ được thực hiện khi người lao động đồng ý bằng văn bản. Người sử dụng lao động quy định cụ thể trong nội quy lao động những trường hợp do nhu cầu sản xuất, kinh doanh mà người sử dụng lao động được tạm thời chuyển người lao động làm công việc khác so với hợp đồng lao động*”. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 69 Nghị định số 145/2020/NĐ-CP của Chính phủ: Quy định chi tiết và hướng dẫn thi hành một số điều của Bộ luật Lao động về điều kiện lao động và quan hệ lao động thì, những trường hợp được coi là “*do nhu cầu sản xuất, kinh doanh*” sẽ do NSDLĐ quy định cụ thể trong nội quy của doanh nghiệp. Như vậy, có thể thấy quy định đối với trường hợp “*do nhu cầu sản xuất, kinh doanh*” thì gần như pháp luật tạo điều kiện cho NSDLĐ trong việc điều chuyển NLĐ. Theo đó, khi có nhu cầu lao động tăng cao để giải quyết gấp các công việc phát sinh trong quá trình sản xuất kinh doanh, NSDLĐ đều có thể điều chuyển, buộc NLĐ phải tuân theo mệnh lệnh điều chuyển này trong thời hạn luật định. Việc điều chuyển của NSDLĐ với NLĐ cũng cần phải tuân thủ các quy định về thời gian điều chuyển (không được quá 60 ngày làm việc cộng dồn trong một năm, trừ trường hợp được sự đồng ý của NLĐ), thời gian báo trước cho NLĐ biết (ít nhất 03 ngày làm việc).

(ii) Quyền tạm hoãn thực hiện HĐLĐ:

Theo quy định tại Điều 30 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có thể thỏa thuận với NLĐ tạm thời không thực hiện HĐLĐ trong một thời gian nhất định. Trong trường hợp theo thỏa thuận, vì không hạn chế về thời gian nên quyền tạm hoãn thực hiện HĐLĐ phải có sự thỏa thuận với NLĐ. Thời gian tạm hoãn thực hiện công việc tùy thuộc vào sự thỏa thuận của hai bên. Hết thời gian tạm hoãn, NLĐ phải có mặt tại nơi làm việc và NSDLĐ phải nhận NLĐ trở lại làm việc, trừ trường hợp hai bên có thỏa thuận khác. Còn các trường hợp NLĐ tạm hoãn thực hiện công việc khác không xuất phát từ ý chí của NSDLĐ mà từ ý chí của cơ quan nhà nước có thẩm quyền (như đi làm nghĩa vụ quân

sự; bị tạm giam, tạm giữ, phải chấp hành quyết định áp dụng biện pháp đưa vào trường giáo dưỡng, đưa vào cơ sở cai nghiện bắt buộc, cơ sở giáo dục bắt buộc; lao động nữ mang thai nếu tiếp tục làm việc sẽ ảnh hưởng xấu tới thai nhi theo xác nhận của cơ sở khám bệnh chữa bệnh có thẩm quyền), thì pháp luật quy định NSDLĐ bắt buộc phải nhận NLĐ trở lại làm việc.

Thủ tục thông báo trước khi điều chuyển NLĐ được quy định cụ thể trong pháp luật lao động năm 2019 và nhìn chung, các quy định về điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, tạm hoãn thực hiện HĐLĐ đều thể hiện sự phù hợp với thực tế sử dụng lao động tại các doanh nghiệp. Mục đích của các quy định này là nhằm tạo cho NSDLĐ sự chủ động trong việc sử dụng lao động hiện có mà không cần tuyển dụng hoặc thuê thêm lao động mới hay trong trường hợp, vừa đáp ứng nhu cầu lao động vừa giúp NSDLĐ tiết kiệm được thời gian, chi phí. Quy định này sẽ thực sự có ý nghĩa nếu NSDLĐ sử dụng những quyền này đúng mục đích, phù hợp với quy định pháp luật. Thậm chí nó có thể trở thành công cụ đắc lực cho NSDLĐ trong việc sử dụng lao động theo nhu cầu sản xuất kinh doanh tại đơn vị. Tuy nhiên, trên thực tế, hiện nay đang xảy ra tình trạng nhiều doanh nghiệp lạm dụng việc điều chuyển với mục đích là cắt giảm nhân sự. Lý do chung mà hầu hết đơn vị sử dụng lao động điều chuyển NLĐ làm công việc khác so với HĐLĐ, thường là do doanh nghiệp ít việc, tình hình sản xuất gặp khó khăn nhưng lại không quan tâm tới vấn đề công việc mới có phù hợp với hoàn cảnh, sức khỏe, năng lực của NLĐ hay không và chưa thực hiện đúng những điều khoản mà pháp luật quy định. Chẳng hạn: Trường hợp của chị Q (nhà ở ấp Thiên Bình, xã Tam Phước, thành phố Biên Hòa, tỉnh Đồng Nai) ký HĐLĐ với công ty chuyên sản xuất ván ép ở một khi công nghiệp tại Biên Hòa, công việc thỏa thuận là nhân viên kho, chị đang trong thời kỳ mang thai được 05 tháng. Trong khoảng thời gian làm việc, chị Q không vi phạm nội quy gì của công ty, tuy nhiên sau thời gian nghỉ Tết quay trở lại làm việc, chị Q được biết công ty đã điều chuyển chị sang làm việc tại xưởng B với công việc là ghép hoa. Khi làm việc ở đây được ít ngày, công ty lại chuyển chị sang xưởng A thuộc bộ phận mùn cưa với công việc là bỏ củ vào máy xay thành mùn cưa. Về việc này, khi chị Q có thắc mắc thì công ty có đưa ra lý do của việc điều chuyển này là do tình hình sản xuất

²² Khoản 2 Điều 29 Bộ luật lao động 2019.

đang gặp khó khăn nên công ty bố trí lại nhân sự²². Như vậy, giả sử trong trường hợp này lý do công ty đưa ra là có căn cứ nhưng xét về tình hình sức khỏe, hoàn cảnh của chị Q là người đang trong thời kỳ mang thai thì việc điều chuyển này chưa thật sự hợp lý. Bởi với công việc cho cùi vào máy xay thành mùn cưa mà hiện tại chị đang làm khá nặng nhọc và có nhiều bụi mùn ít nhiều ảnh hưởng tới sức khỏe của chị và thai nhi trong bụng chị. Do đó, dù việc điều chuyển NLĐ làm công việc khác trong những trường hợp pháp luật quy định là quyền của NSDLĐ nhưng NSDLĐ cũng cần có trách nhiệm sử dụng đúng mục đích, tránh làm quyền gây khó khăn cho NLĐ.

Thứ tư, Quyền ban hành nội quy và thực hiện các chế độ khen thưởng, kỉ luật lao động đối với NLĐ

Một là, về quyền ban hành nội quy lao động:

Theo quy định của BLLĐ thì chủ thể có thẩm quyền ban hành nội quy lao động là NSDLĐ. Mục đích của việc ban hành này là nhằm để NSDLĐ tự thiết lập và duy trì kỷ luật lao động trong đơn vị hướng đến mục đích nâng cao sản xuất, kinh doanh. Việc trao quyền ban hành nội quy lao động cho NSDLĐ chính là thực hiện hóa quyền tự chủ trong lĩnh vực tổ chức và quản lý lao động của NSDLĐ được quy định tại khoản 2 Điều 4 BLLĐ năm 2019.

Theo quy định tại Điều 121 BLLĐ năm 2019 thì: *“Trường hợp người sử dụng lao động sử dụng dưới 10 người lao động ban hành nội quy lao động bằng văn bản thì hiệu lực do người sử dụng lao động quyết định trong nội quy lao động.”*. Như vậy, nội quy lao động bắt buộc phải được ban hành ở những đơn vị có sử dụng từ 10 NLĐ trở lên. Còn ở những đơn vị sử dụng dưới 10 NLĐ (số lao động sử dụng ít, các hộ gia đình,...) thì không nhất thiết phải có nội quy lao động. Ở những đơn vị này, kỷ luật lao động được thể hiện thông qua những yêu cầu, mệnh lệnh hợp pháp của NSDLĐ trên cơ sở quy định của pháp luật. Trong khi đó, ở những đơn vị sử dụng từ 10 NLĐ trở lên (số lao động sử dụng tương đối nhiều, chủ yếu trong các doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức), NSDLĐ phải ban hành văn bản để làm cơ sở ràng buộc NLĐ trong việc thực hiện các nghĩa vụ lao động, đồng thời sử dụng những quy tắc làm việc chung cho nhiều NLĐ này một cách lâu dài. Điều đó không chỉ thể hiện sự phù hợp với thực tiễn sử dụng lao động ở Việt Nam, mà còn thể hiện sự phù hợp với pháp luật lao động nhiều nước trên thế giới. Theo quy định tại Khoản 2 Điều 118 BLLĐ năm 2019, nội quy lao động phải có những

nội dung chủ yếu như: “*Thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi, trật tự tại nơi làm việc, an toàn lao động, vệ sinh lao động ở nơi làm việc, bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh, bí mật công nghệ, sở hữu trí tuệ của NSDLĐ*”. Ngoài những nội dung chủ yếu này, pháp luật còn cho phép NSDLĐ quy định thêm trong nội quy lao động những nội dung khác như mức độ tiền lương, bảo hiểm xã hội... NSDLĐ căn cứ vào đặc điểm sản xuất, kinh doanh của đơn vị để xây dựng nội quy lao động. Dù nội quy lao động chứa các điều khoản chủ yếu hay bổ sung thêm các điều khoản khác, NSDLĐ vẫn phải bảo đảm rằng những nội dung của nội quy lao động phải phù hợp với pháp luật có liên quan, thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp hoặc thỏa ước lao động tập thể ngành (nếu có).

Trước khi ban hành nội quy lao động, NSDLĐ phải tham khảo ý kiến của tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở - Ban chấp hành công đoàn. Tuy vậy, NSDLĐ vẫn có quyền quyết định nội dung trong nội quy lao động và phải chịu trách nhiệm về quyết định đó không phụ thuộc và không bị ảnh hưởng bởi ý chí của Ban chấp hành công đoàn. Đây là ưu điểm vượt trội của nội quy lao động so với thỏa ước lao động tập thể trong việc thể hiện quyền quản lý của NSDLĐ so với thỏa ước lao động tập thể. Sau khi ban hành, NSDLĐ phải nộp hồ sơ đăng ký nội quy lao động tại cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh trong thời hạn 10 ngày kể từ ngày ban hành nội quy lao động. Ngoài ra, NSDLĐ cần thực hiện các thủ tục khác theo quy định pháp luật như thông báo, niêm yết các nội dung chính ở đơn vị,...

Từ góc độ quyền của NSDLĐ, nội quy lao động được đánh giá là ưu điểm vượt trội so với thỏa ước lao động tập thể bởi nó được ban hành bởi ý chí của NSDLĐ, mang lại quyền quản lý cho NSDLĐ, còn là căn cứ pháp lý quan trọng trong việc xử lý kỷ luật, xử lý bồi thường trách nhiệm vật chất NLĐ. Mặc dù vậy, nhưng thực tiễn cho thấy nhiều doanh nghiệp lại chưa thực sự quan tâm và áp dụng nội quy lao động một cách hiệu quả vào thực tế của đơn vị; vẫn còn nhiều doanh nghiệp chưa chấp hành nghiêm túc việc đăng ký nội quy lao động với cơ quan quản lý nhà nước về lao động.

Hai là, về quyền khen thưởng, xử lý vi phạm kỉ luật lao động, xử lý trách nhiệm vật chất đối với NLĐ:

NSDLĐ có toàn quyền trong việc khen thưởng NLĐ khi NLĐ hoàn thành công việc hoặc hoàn thành vượt định mức công việc được giao. Điều này có ý nghĩa khuyến khích NLĐ phát huy khả năng của mình trong hoạt động sản xuất kinh doanh. Do đó,

pháp luật cho phép NSDLĐ chủ động quyết định các hình thức thưởng, mức thưởng. Hình thức khen thưởng có thể bằng tiền (Điều 104 BLLĐ năm 2019) hoặc các chế độ khuyến khích khác (như nâng bậc, nâng lương,...).

Ngược lại, khi NLĐ vi phạm kỷ luật lao động họ sẽ phải chịu một trong các hình thức xử lý luật theo quy định pháp luật. Việc xử lý kỷ luật lao động có vai trò rất quan trọng trong việc duy trì trật tự, kỷ cương, nâng cao hiệu quả công tác quản lý lao động ở đơn vị. Ngoài tác dụng trừng phạt, việc xử lý kỷ luật lao động còn có ý nghĩa rất lớn trong việc phòng ngừa, giáo dục những NLĐ khác trong đơn vị thực hiện tốt kỷ luật lao động, khi NLĐ vi phạm kỷ luật lao động để xử lý kỷ luật lao động, NSDLĐ căn cứ vào mức độ vi phạm, tính chất nghiêm trọng do hành vi gây ra và các quy định của NSDLĐ, quy định pháp luật lao động để xử lý kỷ luật NLĐ theo một trong các hình thức: Khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng; cách chức, sa thải. Do sa thải là hình thức xử lý kỷ luật nặng nhất nhằm loại trừ NLĐ có hành vi vi phạm ở mức độ nghiêm trọng, đặc biệt nghiêm trọng ra khỏi đơn vị, vì thế để đảm bảo việc xử lý kỷ luật lao động của NSDLĐ đúng pháp luật, tránh sự lạm quyền của NSDLĐ nên hình thức này chỉ được áp dụng khi thuộc một trong các hành vi bị áp dụng hình thức xử lý kỷ luật sa thải quy định tại Điều 124, Điều 125 BLLĐ năm 2019.

Còn đối với các hình thức xử lý khiển trách, kéo dài thời hạn nâng lương không quá 06 tháng, cách chức, NSDLĐ được quyền quy định cụ thể các hành vi vi phạm và hình thức xử lý kỷ luật tương ứng với hành vi vi phạm dựa trên cơ sở thực tế của đơn vị. Ngoài ra, để đảm bảo thực hiện quyền xử lý kỷ luật lao động đối với NLĐ đúng pháp luật, NSDLĐ phải dựa vào các quy định về nguyên tắc, trình tự thủ tục nhất định.

Mặt khác, khi NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động mà gây thiệt hại về tài sản cho NSDLĐ (việc này có thể do cố ý hoặc vô ý) thì NLĐ phải có trách nhiệm bồi thường đối với những thiệt hại do mình gây ra.

Theo quy định của pháp luật hiện hành, NSDLĐ chủ yếu chỉ có quyền yêu cầu bồi thường thiệt hại đối với những thiệt hại vật chất có thể nhìn thấy và định giá được, cụ thể đó là yêu cầu NLĐ bồi thường thiệt hại khi làm hư hỏng tài sản và khi làm mất tài sản của doanh nghiệp (Điều 129, Điều 139 BLLĐ năm 2019), cụ thể:

“1. Người lao động làm hư hỏng dụng cụ, thiết bị hoặc có hành vi khác gây thiệt hại tài sản của người sử dụng lao động thì phải bồi thường theo quy định của pháp luật

hoặc nội quy lao động của người sử dụng lao động.

Trường hợp người lao động gây thiệt hại không nghiêm trọng do sơ suất với giá trị không quá 10 tháng lương tối thiểu vùng do Chính phủ công bố được áp dụng tại nơi người lao động làm việc thì người lao động phải bồi thường nhiều nhất là 03 tháng tiền lương và bị khấu trừ hằng tháng vào lương theo quy định tại khoản 3 Điều 102 của Bộ luật này.

2. Người lao động làm mất dụng cụ, thiết bị, tài sản của người sử dụng lao động hoặc tài sản khác do người sử dụng lao động giao hoặc tiêu hao vật tư quá định mức cho phép thì phải bồi thường thiệt hại một phần hoặc toàn bộ theo thời giá thị trường hoặc nội quy lao động; trường hợp có hợp đồng trách nhiệm thì phải bồi thường theo hợp đồng trách nhiệm; trường hợp do thiên tai, hỏa hoạn, dịch họa, dịch bệnh nguy hiểm, thảm họa, sự kiện xảy ra khách quan không thể lường trước được và không thể khắc phục được mặc dù đã áp dụng mọi biện pháp cần thiết và khả năng cho phép thì không phải bồi thường.”

Có thể thấy quyền của NSDLĐ trong quy định này chưa toàn diện khi mới chỉ dừng lại ở việc được yêu cầu 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...

Mặt khác, phương thức NSDLĐ yêu cầu NLĐ bồi thường thiệt hại khi làm hư hỏng máy móc là “khấu trừ” lại bị giới hạn thậm chí không thể thực hiện được vì pháp luật quy định: *“mức khấu trừ tiền lương hằng tháng không được quá 30% tiền lương hằng tháng của NLĐ sau khi trích nộp các khoản bảo hiểm xã hội bắt buộc, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp, thuế thu nhập”*. Điều đó có nghĩa để NSDLĐ được nhận khoản bồi thường thiệt hại của NLĐ thì trước hết phải đảm bảo việc khấu trừ này không ảnh hưởng tới việc trích nộp các khoản bảo hiểm và thuế thu nhập. Bên cạnh đó, khi yêu cầu NLĐ bồi thường thiệt hại NSDLĐ còn phải xem xét, quyết định mức bồi thường căn cứ vào lỗi, mức độ thiệt hại thực tế và hoàn cảnh thực tế gia đình, nhân thân và tài sản của từng NLĐ để đưa ra mức yêu cầu phù hợp, đặc biệt đối với những NLĐ có hoàn cảnh khó khăn thì có thể miễn cho họ việc bồi thường.

Về hợp đồng trách nhiệm, BLLĐ năm 2019 và Nghị định số 145/2020/NĐ – CP

về hướng dẫn thi hành một số nội dung của BLLĐ đều chưa có quy định chi tiết về hợp đồng này. Do đó, khi NSDLĐ cần dùng mẫu này sẽ tự biên soạn dựa trên nguyên tắc chung về trách nhiệm bồi thường thiệt hại và việc ký hợp đồng trách nhiệm này không mang tính bắt buộc. Việc pháp luật không bắt buộc giữa NSDLĐ và NLĐ phải ký hợp đồng trách nhiệm dẫn tới thực tế NSDLĐ không thể yêu cầu NLĐ ký nếu như hai bên không đạt được thống nhất về hợp đồng này và khi có thiệt hại xảy ra, NSDLĐ sẽ là bên bị thiệt thòi.

Ba là, quyền tạm đình chỉ công việc đối với NLĐ

Quyền tạm đình chỉ công việc đối với NLĐ chỉ đặt ra khi NSDLĐ chưa xác định được chính xác NLĐ có hành vi vi phạm kỷ luật lao động hay không. Nếu để NLĐ tiếp tục làm việc sẽ gây khó khăn cho NSDLĐ trong việc điều tra, xác minh, thu thập chứng cứ để có kết luận chính xác về hành vi vi phạm làm căn cứ để xử lý kỷ luật lao động, NSDLĐ phải tuân theo thời hạn, thủ tục nhất định khi tiến hành tạm đình chỉ công việc đối với NLĐ và thực hiện nghĩa vụ tạm ứng tiền lương cho NLĐ theo quy định của pháp luật.

Thứ năm, quyền chấm dứt quan hệ lao động

Quyền chấm dứt quan hệ lao động là quyền năng mà pháp luật cho phép NSDLĐ được chấm dứt việc thực hiện các quyền và nghĩa vụ đối với NLĐ theo HĐLĐ. Căn cứ vào quyền năng của chủ thể này, quyền chấm dứt quan hệ lao động bao gồm: quyền được thực hiện những việc làm cần thiết khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong một số trường hợp và quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ.

Một là, quyền được thực hiện những việc làm cần thiết khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong các trường hợp:

(i) Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của hai bên chủ thể (Các trường hợp chấm dứt HĐLĐ do ý chí của cả hai bên chủ thể được quy định tại Khoản 1, 2, 3 Điều 34 BLLĐ năm 2019).

Khi hợp đồng lao động có thời hạn đã hết, hợp đồng sẽ tự động chấm dứt, trừ khi có quy định khác tại khoản 4 Điều 177 của Bộ luật Lao động. Đây là trường hợp phổ biến khi hợp đồng lao động có thời gian xác định rõ ràng (ví dụ: hợp đồng có thời hạn 1 năm, 2 năm,...). Khi hết thời gian hợp đồng mà không có thỏa thuận mới hoặc gia hạn, hợp đồng sẽ không còn hiệu lực. Điều này giúp đảm bảo tính minh bạch và sự rõ ràng

trong quan hệ lao động. Đối với người lao động (NLĐ), họ có quyền được biết trước về thời gian chấm dứt hợp đồng và có thể chuẩn bị cho các bước tiếp theo trong sự nghiệp của mình. Đối với người sử dụng lao động (NSDLĐ), việc hết hạn hợp đồng lao động giúp họ có quyền quyết định về việc gia hạn hoặc không gia hạn hợp đồng, từ đó giúp linh hoạt trong việc duy trì và thay đổi lực lượng lao động phù hợp với tình hình sản xuất kinh doanh.

Đã hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động. Đây là trường hợp chấm dứt hợp đồng khi công việc đã được hoàn thành theo các thỏa thuận đã ký kết trong hợp đồng lao động. Chẳng hạn, khi hợp đồng lao động ký kết cho một dự án cụ thể và công việc đã hoàn thành, hợp đồng sẽ chấm dứt. Trường hợp này liên quan đến những hợp đồng lao động mang tính chất tạm thời, thời vụ hoặc công việc theo dự án. Việc hoàn thành công việc được coi là cơ sở để kết thúc hợp đồng, giúp xác định rõ quyền và nghĩa vụ của các bên. Điều này bảo vệ quyền lợi của NLĐ khi họ hoàn thành công việc và cũng giúp NSDLĐ có thể kiểm soát chi phí nhân sự sau khi công việc đã hoàn tất. Tuy nhiên, trường hợp này cũng cần phải rõ ràng trong việc xác định công việc đã hoàn thành, tránh những tranh chấp không cần thiết.

Hai bên thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động. Đây là trường hợp hai bên, bao gồm cả NSDLĐ và NLĐ, cùng đồng ý chấm dứt hợp đồng lao động trước thời hạn. Thỏa thuận này có thể xảy ra khi một trong hai bên cảm thấy không còn phù hợp hoặc cần thay đổi trong quá trình thực hiện hợp đồng. Trường hợp này thể hiện tính linh hoạt trong mối quan hệ lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động bằng thỏa thuận giữa hai bên giúp giảm thiểu các mâu thuẫn và tranh chấp pháp lý, đồng thời tạo điều kiện thuận lợi cho cả hai bên trong việc tìm kiếm cơ hội mới. Tuy nhiên, thỏa thuận này phải được thực hiện công bằng và hợp lý, nếu không sẽ có nguy cơ gây bất lợi cho một bên, đặc biệt là đối với NLĐ. Thỏa thuận chấm dứt hợp đồng lao động phải được ghi nhận rõ ràng bằng văn bản để tránh hiểu lầm và bảo vệ quyền lợi hợp pháp của các bên.

(ii) Chấm dứt HĐLĐ do ý chí của người thứ ba (trường hợp NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc cấm làm công việc theo HĐLĐ theo quyết định của Tòa án; trường hợp NLĐ chết, mất tích theo tuyên bố của Tòa án là mất năng lực hành vi dân sự).

Sau khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ trong những trường hợp trên, NSDLĐ có quyền thỏa thuận về vấn đề trả lương, hoàn thành thủ tục xác nhận và trả lại sổ bảo hiểm

xã hội và những giấy tờ khác mà NSDLĐ đã giữ lại của NLĐ, trả trợ cấp thôi việc, trợ cấp mất việc nếu NLĐ đã làm việc từ đủ 12 tháng trở lên,

Đối với những “giấy tờ khác” mà NSDLĐ phải trả cho NLĐ, hiện nay pháp luật không có quy định cụ thể. Trong trường hợp NSDLĐ có hành vi giữ giấy tờ gốc của NLĐ như các văn bằng gốc, giấy tờ gốc, theo Điều 17, Điều 165 BLLĐ năm 2019 thì sẽ bị xử phạt vi phạm theo Nghị định số 12/2020/NĐ-CP. Tuy nhiên, trường hợp công ty không có đủ điều kiện trả lại giấy tờ cho NLĐ như: đã thất lạc, hoặc bị hỏng do một nguyên nhân nào thì phía công ty không có trách nhiệm phải trả lại những giấy tờ trên và pháp luật cũng không truy cứu vấn đề này.

Hai là, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ

NSDLĐ có quyền chủ động quyết định chấm dứt việc thực hiện quyền và nghĩa vụ lao động của NLĐ trong đơn vị, không phụ thuộc vào thời hạn của HĐLĐ. Khi chấm dứt quan hệ lao động với NLĐ, NSDLĐ phải có lý do chính đáng. Lý do chính đáng bao gồm các lý do từ NLĐ, từ NSDLĐ hoặc từ khách quan, cụ thể như sau:

(i) NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do từ NLĐ.

Theo quy định tại khoản 1 Điều 36 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ được quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ khi NLĐ: “*Người lao động thường xuyên không hoàn thành công việc theo hợp đồng lao động được xác định theo tiêu chí đánh giá mức độ hoàn thành công việc trong quy chế của người sử dụng lao động. Quy chế đánh giá mức độ hoàn thành công việc do người sử dụng lao động ban hành nhưng phải tham khảo ý kiến tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đối với nơi có tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; b) Người lao động bị ốm đau, tai nạn đã điều trị 12 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động không xác định thời hạn hoặc đã điều trị 06 tháng liên tục đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn từ 12 tháng đến 36 tháng hoặc quá nửa thời hạn hợp đồng lao động đối với người làm việc theo hợp đồng lao động xác định thời hạn có thời hạn dưới 12 tháng mà khả năng lao động chưa hồi phục. Khi sức khỏe của người lao động bình phục thì người sử dụng lao động xem xét để tiếp tục giao kết hợp đồng lao động với người lao động; c) Do thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh nguy hiểm, dịch họa hoặc di dời, thu hẹp sản xuất, kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà người sử dụng lao động đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải giảm chỗ làm việc; d) Người*

lao động không có mặt tại nơi làm việc sau thời hạn quy định tại Điều 31 của Bộ luật này; đ) Người lao động đủ tuổi nghỉ hưu theo quy định tại Điều 169 của Bộ luật này, trừ trường hợp có thỏa thuận khác; e) Người lao động tự ý bỏ việc mà không có lý do chính đáng từ 05 ngày làm việc liên tục trở lên; g) Người lao động cung cấp không trung thực thông tin theo quy định tại khoản 2 Điều 16 của Bộ luật này khi giao kết hợp đồng lao động làm ảnh hưởng đến việc tuyển dụng người lao động.”. Ngoài ra, HĐLĐ chấm dứt vì lý do từ NLĐ còn bao gồm cả trường hợp NLĐ bị NSDLĐ xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Quy định này đã tạo điều kiện cho NSDLĐ có quyền chủ động trong việc sử dụng lao động có khả năng đáp ứng được yêu cầu công việc, có ý thức trách nhiệm với công việc được giao, đảm bảo thời giờ làm việc. Từ đó, giúp doanh nghiệp thực hiện đúng tiến độ công việc và đảm bảo lợi nhuận, doanh thu.

Khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải báo trước cho NLĐ trong khoảng thời gian mà pháp luật quy định trừ trường hợp HĐLĐ chấm dứt do NLĐ bị xử lý kỷ luật theo hình thức sa thải. Thời gian báo trước tùy thuộc vào loại HĐLĐ và các trường hợp đặc biệt mà pháp luật quy định. Nếu NSDLĐ đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật hoặc không thực hiện đúng thủ tục theo quy định thì NSDLĐ phải bồi thường cho NLĐ với những chế tài khá khắt khe. Tuy nhiên, ngược lại là NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật thì nhà làm luật lại có những ưu tiên hơn hẳn. Cụ thể, tại điều 43 của BLLĐ về nghĩa vụ của NLĐ khi đơn phương chấm dứt HĐLĐ trái pháp luật có quy định như sau: *“Không được trợ cấp thôi việc và phải bồi thường cho NSDLĐ nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động. Nếu vi phạm quy định về thời hạn báo trước thì phải bồi thường cho NSDLĐ một khoản tiền tương ứng với tiền lương của NLĐ trong những ngày không báo trước. Phải hoàn trả chi phí đào tạo cho NSDLĐ theo quy định”.*

Với quy định này thì một lần nữa BLLĐ lại gây khó khăn cho NSDLĐ, ảnh hưởng tới quyền lợi của họ. Vì trong thời đại công nghiệp hóa hiện nay, nếu một khâu sản xuất bị ngừng hoặc chỉ cần bị trục trặc thì cả hệ thống có khi phải dừng hoạt động. Khi đó, thiệt hại không ai khác chính là chủ doanh nghiệp, tức là NSDLĐ phải chịu thiệt. Đó là chưa kể thiệt hại của NSDLĐ do bị phạt vì chậm giao hàng hoặc hủy hợp đồng bởi lý do giao hàng không đúng hạn. Trong khi đó, NLĐ đơn phương chấm dứt hợp đồng trái luật, Điều 40 BLLĐ 2019 quy định: NLĐ không được trợ cấp thôi việc;

Phải bồi thường cho người sử dụng lao động nửa tháng tiền lương theo hợp đồng lao động và một khoản tiền tương ứng với tiền lương theo hợp đồng lao động trong những ngày không báo trước; Phải hoàn trả cho người sử dụng lao động chi phí đào tạo quy định tại Điều 62 của BLLĐ 2019. Bên cạnh đó cũng chưa có chế tài phù hợp xử lý NLĐ nếu không thực hiện.

(ii) NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ vì lý do từ NSDLĐ

Theo quy định tại Điều 42, 43 BLLĐ năm 2019, NSDLĐ có quyền cho NLĐ thôi việc trong trường hợp doanh nghiệp vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ; hoặc vì lý do kinh tế hoặc do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã. Quy định này thể hiện sự phù hợp với quy định của luật doanh nghiệp, luật hợp tác xã, bảo đảm quyền tự do kinh doanh và quyền được tăng giảm lao động theo nhu cầu đơn vị, đồng thời phù hợp với thực tế các rủi ro có thể xảy ra trong quá trình sản xuất, kinh doanh của nền kinh tế. Ngoài ra, quy định này cũng thể hiện sự phù hợp của pháp luật Việt Nam với Công ước số 158 của ILO năm 1982⁴⁷ và pháp luật các nước trên thế giới về quyền được chủ động cho NLĐ thôi việc khi không thể bố trí việc làm cho NLĐ.

Tuy nhiên, trước khi sử dụng quyền năng này NSDLĐ phải thực hiện các thủ tục pháp lý theo quy định của pháp luật. Cụ thể, đối với trường hợp chấm dứt HĐLĐ vì lý do thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế trước tiên NSDLĐ phải trao đổi với tổ chức đại diện tập thể lao động tại cơ sở và thông báo trước 30 ngày làm việc cho cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh. Đối với trường hợp chấm dứt do sáp nhập, hợp nhất, chia, tách doanh nghiệp, hợp tác xã, NSDLĐ không phải tham khảo ý kiến của Ban chấp hành công đoàn cơ sở và cũng không phải thông báo việc chấm dứt này cho cơ quan nhà nước về lao động cấp tỉnh.

(iii) NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ theo các trường hợp khác

Các trường hợp khác mà NSDLĐ có quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ là các trường hợp vì lý do khách quan hoặc do sự kiện pháp lý. Lý do khách quan bao gồm các lý do như thiên tai, hỏa hoạn, dịch bệnh hoặc do di dời hoặc thu hẹp cơ sở kinh doanh, địa điểm kinh doanh theo yêu cầu của cơ quan nhà nước có thẩm quyền mà NSDLĐ đã tìm mọi biện pháp khắc phục nhưng vẫn buộc phải thu hẹp sản xuất, giảm chỗ làm việc. Sự kiện pháp lý là những sự việc cụ thể xảy ra trong đời sống phù hợp với những điều

kiện, hoàn cảnh đã được dự liệu trong một số quy phạm pháp luật từ đó làm phát sinh, thay đổi hay chấm dứt một quan hệ lao động cụ thể. Như vậy, căn cứ theo Điều 36 BLLĐ năm 2019, có thể thấy những sự kiện pháp lý mà có thể làm chấm dứt HĐLĐ bao gồm các trường hợp: *“NLĐ bị kết án tù giam, tử hình hoặc bị cấm làm công việc ghi trong hợp đồng lao động theo bản án, quyết định có hiệu lực pháp luật của Tòa án; NLĐ bị chết, bị Tòa án tuyên bố mất năng lực hành vi dân sự, mất tích hoặc bị Tòa án tuyên bố là đã chết”*. Khi thực hiện chấm dứt HĐLĐ, NSDLĐ phải tuân thủ quy định về căn cứ cũng như các thủ tục pháp lý cần thực hiện khi chấm dứt HĐLĐ với NLĐ.

Nhìn chung, quyền đơn phương chấm dứt HĐLĐ của NSDLĐ ngày càng được pháp luật quy định theo hướng mở rộng hơn. Pháp luật luôn tôn trọng và bảo vệ sự tự nguyện thỏa thuận của các bên, trong đó có thể bao gồm cả những thỏa thuận nằm ngoài HĐLĐ không trái pháp luật lao động.

2.1.2. Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật

Một trong những quyền năng quan trọng của NSDLĐ kể từ khi BLLĐ năm 2019 ra đời là quyền được thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác theo quy định của pháp luật (Điểm b, Khoản 1 Điều 6 BLLĐ năm 2019).

Theo quy định tại Khoản 5 Điều 3 BLLĐ năm 2019 thì: *“Tổ chức đại diện người sử dụng lao động là tổ chức được thành lập hợp pháp, đại diện và bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp của người sử dụng lao động trong quan hệ lao động”*.

Theo quy định hiện hành NSDLĐ có quyền gia nhập và hoạt động vào tổ chức đại diện NSDLĐ là Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam (VCCI), Liên minh Hợp tác xã Việt Nam (VCA), Hiệp hội các doanh nghiệp nhỏ và vừa cùng một số tổ chức khác. Trong đó, VCCI và VCA là hai tổ chức đại diện chính.

VCCI là tổ chức quốc gia tập hợp và đại diện cho cộng đồng doanh nghiệp, NSDLĐ và các hiệp hội doanh nghiệp ở Việt Nam. Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam là tổ chức phi chính phủ, phi lợi nhuận, có tư cách pháp nhân, tự chủ về tài chính, có con dấu, tài khoản riêng²². Liên minh hợp tác xã Việt Nam là tổ

²² Thủ tướng Chính phủ (2022), *Quyết định số 1496/QĐ-TTg ngày 30/11/2022 Về việc đổi tên Phòng thương mại và Công nghiệp Việt Nam thành Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và phê duyệt Điều lệ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam*, Khoản 1 Điều 3, Hà Nội.

chức đại diện của hợp tác xã, liên hiệp hợp tác xã, tổ hợp tác và tổ chức khác tự nguyện tham gia; thực hiện chủ trương của Đảng, chính sách và pháp luật của Nhà nước về phát triển kinh tế tập thể²³.

Hai tổ chức này được pháp luật thừa nhận vai trò đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của các thành viên của mình (là những NSDLĐ) và bảo vệ tính nghiêm minh của pháp luật. Bên cạnh đó, tổ chức này được coi là cầu nối giữa NLĐ, NSDLĐ trong các quan hệ cụ thể trong cơ chế hai bên, cơ chế ba bên để giải quyết các vấn đề liên quan đến lao động.

Để tạo cơ sở pháp lý cho tổ chức đại diện người lao động được thành lập và hoạt động hợp pháp, Chương XIII (từ Điều 170 đến Điều 178) Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định về các vấn đề như: Thành lập, gia nhập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động và sự bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện người lao động.²⁴

(i) Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Phạm vi hoạt động và đối tượng của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Theo Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động tại doanh nghiệp có thể tự do lựa chọn tham gia công đoàn cơ sở trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, được điều chỉnh bởi Luật Công đoàn năm 2012 hoặc lựa chọn gia nhập tổ chức đại diện người lao động khác, độc lập với công đoàn, không trực thuộc Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam, do người lao động tự nguyện lập ra, được điều chỉnh bởi Bộ luật Lao động năm 2019. So với trước đây, các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 đã mở rộng theo hướng cho phép người lao động có sự lựa chọn tham gia tổ chức đại diện lao động theo nhu cầu của mình, họ có thể lựa chọn tham gia công đoàn hoặc các tổ chức đại diện khác hoặc không tham gia các tổ chức đại diện. Điều này đã thể hiện rõ nét quyền tự do liên kết của người lao động.

Đối tượng tham gia tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo Bộ luật Lao

²³ Thủ tướng Chính phủ (2021), *Quyết định số: 1328/QĐ-TTg ngày 23 tháng 7 năm 2021 Ban hành Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam*, Hà Nội.

²⁴ <https://danchuphapluat.vn/to-chuc-dai-dien-nguoi-lao-dong-tai-co-so-theo-bo-luat-lao-dong-nam-2019-mot-so-bat-cap-va-kien-nghi-hoan-thien>

động năm 2019 đã có sự mở rộng so với Luật Công đoàn năm 2012. Theo Luật Công đoàn năm 2012, đối tượng tham gia công đoàn chỉ có thể là người lao động có quốc tịch Việt Nam. Hiện nay, theo quy định của Bộ luật Lao động năm 2019, người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam có nhu cầu cũng có thể tham gia các tổ chức đại diện trong doanh nghiệp, bảo đảm việc thu hút thành viên tham gia tổ chức, thể hiện sự bình đẳng về quyền tự do liên kết của người lao động nước ngoài với người lao động Việt Nam. Quy định như vậy về cơ bản đã phù hợp với tinh thần của Công ước 87 của ILO khi tiến tới bảo đảm bình đẳng, không có sự phân biệt đối xử giữa bất kỳ người lao động nào khi thực hiện quyền tự do liên kết của mình.

Điều kiện thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở được thành lập và hoạt động hợp pháp kể từ thời điểm được cơ quan nhà nước có thẩm quyền cấp phép đăng ký. Bởi lẽ, quyền tự do lập hội là quyền con người của người lao động được pháp luật quốc tế thừa nhận nhưng vẫn phải đặt trong khuôn khổ pháp luật, hài hòa lợi ích với người sử dụng lao động và của cộng đồng. Ngoài ra, đây cũng là những quy định lần đầu tiên xuất hiện, do đó việc quy định chặt chẽ sẽ giúp cho việc thi hành các quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở đạt hiệu quả và Nhà nước có thể kiểm soát, quản lý các tổ chức này theo đúng mục đích, tôn chỉ tránh việc các tổ chức đại diện vi phạm pháp luật.

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở muốn được thành lập sẽ phải chuẩn bị thành phần hồ sơ hợp lệ nộp cho cơ quan nhà nước có thẩm quyền. Sau khi tiếp nhận hồ sơ, cơ quan có thẩm quyền sẽ xem xét, nếu đủ điều kiện, cơ quan nhà nước có thẩm quyền sẽ cấp đăng ký cho tổ chức đại diện người lao động. Kể từ ngày được cấp đăng ký, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có tư cách đại diện chính thức, có quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động, bình đẳng với tổ chức công đoàn cũng như với các tổ chức đại diện người lao động khác tại cơ sở đã được thành lập.

Trong quá trình hoạt động, tổ chức đại diện người lao động có thể bị thu hồi đăng ký khi vi phạm tôn chỉ, mục đích hoạt động của tổ chức theo điều lệ hoặc tổ chức đại diện người lao động chấm dứt sự tồn tại trong trường hợp chia, tách, sáp nhập, hợp nhất giải thể hoặc doanh nghiệp giải thể, phá sản. Về hồ sơ, trình tự, thủ

tục đăng ký, thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; quản lý nhà nước đối với vấn đề tài chính, tài sản của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp; chia, tách, sáp nhập, hợp nhất, giải thể; quyền liên kết của tổ chức của người lao động tại doanh nghiệp cụ thể thế nào sẽ do Chính phủ quy định.

Nguyên tắc tổ chức và hoạt động của tổ chức đại diện tại cơ sở

Tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi xây dựng nguyên tắc tổ chức và hoạt động phải bảo đảm tuân thủ Hiến pháp, pháp luật và điều lệ; tự nguyện, tự quản, dân chủ, minh bạch. Thực hiện nguyên tắc tự nguyện, tự quản tốt sẽ thể hiện quyền làm chủ của chính những thành viên tổ chức. Đây là một trong những yếu tố thu hút người lao động chấp nhận tham gia tổ chức đại diện người lao động vì họ cho rằng đây sẽ là tổ chức bảo vệ quyền và lợi ích cho mình tốt nhất.

Để bảo đảm quyền tự chủ, tự quyết của người lao động, tránh sự can thiệp mang tính hành chính của Nhà nước tới quyền của tổ chức, vi phạm nguyên tắc tự do liên kết, Bộ luật Lao động năm 2019 chỉ có các quy định khung mang tính chất định hướng còn việc cụ thể các nguyên tắc tổ chức và hoạt động sẽ do chính các thành viên của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở xây dựng, thông qua và thực hiện theo Điều lệ. Như vậy các quy định trên đã có sự tương thích với các định của pháp luật quốc tế. Bởi theo ILO, nguyên tắc tổ chức và hoạt động của tổ chức người lao động phải do chính tổ chức đó xây dựng, ghi nhận trong Điều lệ và điều đó thuộc về phạm vi tự quản, tự chủ của chính tổ chức đó, miễn không trái với pháp luật quốc gia. Pháp luật lao động còn quy định Chính phủ sẽ quy định chi tiết một số nội dung của Điều lệ, từ đó tạo hành lang pháp lý cho việc thành lập và hoạt động hiệu quả của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở.

(ii) Quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Quyền của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Khoản 3 Điều 170 Bộ luật Lao động năm 2019 quy định, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và tổ chức công đoàn cơ sở bình đẳng với nhau về quyền và nghĩa vụ trong việc đại diện bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của người lao động trong quan hệ lao động. Như vậy, các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở khi được ghi nhận sẽ có các quyền tương đương với tổ chức công đoàn cơ sở, thể hiện không có sự phân biệt giữa các tổ chức. Tuy nhiên, tổ chức đại diện người

lao động tại cơ sở sẽ không thể bình đẳng ngang bằng với tổ chức công đoàn cơ sở. Vì ngoài chức năng đại diện, bảo vệ người lao động, tổ chức công đoàn còn là tổ chức chính trị - xã hội, tính chính trị ở đây được thể hiện ở nhiều chức năng khác nhau quy định tại Luật Công đoàn, còn tổ chức đại diện người lao động ra đời chỉ với chức năng đại diện, bảo vệ người lao động tại doanh nghiệp. Việc quy định như vậy là hợp lý, một mặt đã có sự phù hợp, tương thích với pháp luật quốc tế, mặt khác cũng bảo đảm sự ổn định chính trị của đất nước.

Quyền của ban lãnh đạo tổ chức

Ban lãnh đạo tổ chức sẽ do chính các thành viên của tổ chức đó bầu ra theo nguyên tắc dân chủ, tự nguyện, minh bạch, công khai. Tiêu chí thành viên ban lãnh đạo phải là người lao động Việt Nam đang làm việc tại doanh nghiệp; không đang trong thời gian bị truy cứu trách nhiệm hình sự, chấp hành hình phạt hoặc chưa được xóa án tích do phạm các tội xâm phạm an ninh quốc gia, các tội xâm phạm quyền tự do của con người, quyền tự do, dân chủ của công dân, các tội xâm phạm sở hữu theo quy định của Bộ luật Hình sự.

Khi được thành viên tín nhiệm bầu, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có các quyền như: Tiếp cận người lao động tại nơi làm việc trong quá trình thực hiện các nhiệm vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở; Việc thực hiện quyền này phải bảo đảm không ảnh hưởng đến hoạt động bình thường của người sử dụng lao động,... (khoản 1 Điều 176 Bộ luật Lao động năm 2019). Có thể thấy, pháp luật đã có những quy định cụ thể về quyền làm cơ sở pháp lý cho thành viên ban lãnh đạo có thể thực hiện tốt các công việc, nhiệm vụ của mình trong nhiệm kỳ của ban lãnh đạo tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Nếu không quy định các quyền này thì thành viên ban lãnh đạo có thể sẽ không thể thực hiện các chức năng, nhiệm vụ của mình khi tiến hành đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động tại doanh nghiệp.

(iii) Sự bảo đảm hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Bộ luật Lao động năm 2019 đã có những quy định về quyền tự chủ, tự quản về tài chính; nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở và các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ

sở.

Quyền tự chủ, tự quản về tài chính

Theo khoản 1 Điều 26 Luật Công đoàn năm 2012, người sử dụng lao động sẽ phải đóng góp kinh phí và quỹ công đoàn, cụ thể bằng 02% quỹ tiền lương làm căn cứ đóng bảo hiểm xã hội cho người lao động. Việc quy định nguồn quỹ của tổ chức công đoàn như vậy là không tương thích với Công ước số 98. Theo ILO, việc đóng góp kinh phí vào quỹ công đoàn là một trong những hình thức thể hiện sự can thiệp của người sử dụng lao động vào tổ chức đại diện, với mục đích đặt tổ chức này dưới sự kiểm soát của người sử dụng lao động, khó bảo đảm được sự độc lập của tổ chức này. Để khắc phục bất cập đó, Bộ luật Lao động năm 2019 không quy định người sử dụng lao động phải đóng góp kinh phí vào quỹ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Thay vào đó, phí thành viên, nguồn tài sản tài chính quỹ của tổ chức sẽ do chính những thành viên của tổ chức đó đóng góp và sẽ trực tiếp quản lý quỹ, phù hợp với tôn chỉ, mục đích của tổ chức, miễn là không trái với các quy định của pháp luật. Quy định này không chỉ phù hợp với các quy định của ILO mà còn thể hiện quyền tự chủ cũng như sự độc lập hoàn toàn về mặt tài chính của tổ chức đại diện người lao động, tránh sự mua chuộc từ phía người sử dụng lao động hoặc các chủ thể khác nhằm làm suy yếu hoạt động của tổ chức người lao động.

Nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Bộ luật Lao động năm 2019 quy định người sử dụng lao động không được gây cản trở, khó khăn khi người lao động tiến hành các hoạt động hợp pháp nhằm thành lập, gia nhập và hoạt động các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Kể từ khi được thành lập hợp pháp, người sử dụng lao động phải công nhận và có sự tôn trọng các quyền và nghĩa vụ của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, đây là một trong các nghĩa vụ người sử dụng lao động phải thực hiện nhằm giúp cho tổ chức của người lao động phát huy tối đa chức năng của mình.

Để bảo đảm việc làm, thời giờ làm việc, tiền lương,... cho người lao động, Bộ luật Lao động năm 2019 đã quy định về nghĩa vụ của người sử dụng lao động đối với thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Theo đó, người sử dụng lao động phải thỏa thuận bằng văn bản với ban lãnh đạo của tổ chức đại diện

người lao động tại cơ sở khi đơn phương chấm dứt hợp đồng lao động, chuyển làm công việc khác, kỷ luật sa thải đối với người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Trường hợp không thỏa thuận được, hai bên phải báo cáo với cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh. Sau 30 ngày kể từ ngày báo cho cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh biết, người sử dụng lao động mới có quyền quyết định. Trường hợp không nhất trí với quyết định của người sử dụng lao động thì người lao động, ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có quyền yêu cầu giải quyết tranh chấp lao động theo trình tự, thủ tục do pháp luật quy định.

Trong khi thực hiện nhiệm vụ của mình, nếu hợp đồng lao động giữa người lao động là thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp đang trong nhiệm kỳ hết thời hạn thì người sử dụng lao động phải gia hạn hợp đồng lao động đã giao kết với chính thành viên đó đến hết nhiệm kỳ còn lại.

Các hành vi bị nghiêm cấm đối với người sử dụng lao động liên quan đến thành lập, gia nhập và hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở

Điều 175 Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận các hành vi bị nghiêm cấm của người sử dụng lao động đối với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở bao gồm: (i) Phân biệt đối xử đối với người lao động, thành viên ban lãnh đạo của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vì lý do thành lập, gia nhập hoặc hoạt động của tổ chức đại diện người lao động; (ii) Can thiệp, thao túng quá trình thành lập, bầu cử, xây dựng kế hoạch công tác và tổ chức thực hiện các hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, bao gồm cả việc hỗ trợ tài chính hoặc các biện pháp kinh tế khác nhằm làm vô hiệu hóa hoặc suy yếu việc thực hiện chức năng đại diện của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở hoặc phân biệt đối xử giữa các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Điều 175 là một trong những quy định có vai trò đặc biệt quan trọng trong việc cung cấp sự bảo vệ cần thiết đối với người lao động, cán bộ tổ chức đại diện, bản thân tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Ngoài ra, đây là điều luật quan trọng nhất của Bộ luật Lao động để bảo đảm sự phù hợp giữa pháp luật Việt Nam với các tiêu chuẩn của Công ước 98 của ILO về áp dụng các nguyên

tắc của quyền tổ chức và thương lượng tập thể²⁵. Những hành vi liệt kê nêu trên của người sử dụng lao động gây ảnh hưởng nghiêm trọng đến quyền tự do việc làm, thu nhập, tiền lương của người lao động, thành viên ban lãnh đạo tổ chức, hoạt động của tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp và sự tồn tại của quan hệ lao động. Theo ILO, đây chính là các hành vi phân biệt đối xử chống lại công đoàn trong việc làm của họ²⁶.

Việc bảo vệ tổ chức đại diện người lao động trước những hành vi can thiệp của người sử dụng lao động đã nhận được nhiều sự quan tâm của ILO cũng như các quốc gia trên thế giới. Ủy ban về Tự do hiệp hội của ILO đã nhấn mạnh rằng, chỉ với các quy định về hành vi can thiệp, thao túng bị cấm là không đủ mà nó cần đi kèm với những quy định về trình tự, thủ tục giải quyết, những quy định chế tài đủ nghiêm khắc và răn đe²⁷. Trên cơ sở quy định của ILO, ngày 17/01/2022, Chính phủ đã ban hành Nghị định số 12/2022/NĐ-CP quy định xử phạt hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội và người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng quy định theo hướng xử phạt vi hành chính đối với người sử dụng lao động khi có hành vi vi phạm nghĩa vụ đối với tổ chức công đoàn và tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Tác giả cho rằng, pháp luật đã bao quát đầy đủ các hành vi bị cấm và chế tài tương ứng đối với từng hành vi vi phạm với các tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Nhận xét về chế tài áp dụng, có thể thấy các chế tài xử phạt này đã mang tính hiệu quả, đủ sức răn đe với các hành vi vi phạm chống công đoàn của người sử dụng lao động.

(iv) Một số bất cập, hạn chế của các quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở theo Bộ luật Lao động năm 2019

Bộ luật Lao động năm 2019 dù đã có hiệu lực nhưng các quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở vẫn chưa thể triển khai thi hành trên thực tế do một số những bất cập, hạn chế sau:

Thứ nhất, về phạm vi của tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Hiện nay,

²⁵ Nguyễn Hữu Chí, Nguyễn Văn Bình (2021), Bình luận khoa học Bộ luật Lao động năm 2019, Nxb. Tư pháp, Hà Nội, tr. 458.

²⁶ Điều 1 Công ước 98 về quyền tổ chức và thương lượng tập thể của ILO.

²⁷ Tổ chức Lao động quốc tế (2017), Bộ tổng tập về các nguyên tắc và quyết định của Ủy ban ILO về tự do hiệp hội, Tái bản lần thứ năm, đoạn 818, 822.

người lao động có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động theo tổ chức Công đoàn truyền thống hoặc người lao động tại doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động theo tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên, phạm vi mà người lao động được quyền thành lập tổ chức đại diện người lao động bị giới hạn trong phạm vi một doanh nghiệp mà chưa được mở rộng phạm vi như cấp ngành hay các cơ quan, tổ chức khác ngoài doanh nghiệp. Tại các cơ quan, tổ chức này, người sử dụng lao động vẫn thực hiện hoạt động thuê mướn, tuyển dụng người lao động nhưng người lao động không được thực hiện quyền tự do liên kết của mình. Đối với tổ chức đại diện cấp ngành hay tại các cơ quan, tổ chức khác ngoài doanh nghiệp, chủ thể đại diện, bảo vệ cho quyền, lợi ích hợp pháp của người lao động vẫn là tổ chức công đoàn. Việc giới hạn phạm vi thành lập này không đảm bảo quyền tự do liên kết giữa người lao động làm việc tại các doanh nghiệp với người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức khác, dẫn đến các quy định của Bộ luật Lao động năm 2019 chưa có sự tương thích hoàn toàn với các quy định về quyền tự do liên kết của ILO tại Công ước số 87.

Thứ hai, về đối tượng tham gia. Bộ luật Lao động năm 2019 đã ghi nhận người lao động trong doanh nghiệp có quyền thành lập, gia nhập và hoạt động tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp. Như vậy, đối tượng tham gia tổ chức đại diện người lao động tại doanh nghiệp có thể bao gồm người lao động Việt Nam, người nước ngoài làm việc thông qua hợp đồng lao động trong phạm vi doanh nghiệp tại Việt Nam. Điều này cơ bản đã có sự tương thích với pháp luật quốc tế, đặc biệt là Công ước số 87 của ILO khi lao động người nước ngoài làm việc tại Việt Nam đã có sự bình đẳng với người lao động Việt Nam trong việc thực hiện quyền tự do liên kết của mình.

Dù vậy, quy định trên chưa bao quát được hết quyền tự do liên kết của người lao động, đặc biệt là người lao động làm việc trong các đơn vị sự nghiệp, đơn vị công như cán bộ, công chức, viên chức, những người làm việc không có quan hệ lao động. Những người lao động nói trên không thể lựa chọn thành lập, tham gia tổ chức đại diện người lao động khác mà chỉ có sự lựa chọn thành lập, gia nhập tổ chức công đoàn. Ủy ban về Tự do hiệp hội cho rằng, không chỉ người lao động làm việc trong khu vực tư nhân của nền kinh tế mà gồm cả công chức và người làm việc trong khu

vực công nói chung[6] đều được bảo đảm quyền tự do hiệp hội, không có sự phân biệt đối xử nào khi thực hiện quyền này. Việc giới hạn đối tượng thực hiện quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện người lao động đã thể hiện sự không phù hợp với tinh thần của Công ước 87 về quyền tự do liên kết, chưa bảo đảm bình đẳng về quyền thành lập, gia nhập tổ chức đại diện giữa người lao động xác lập quan hệ lao động tại doanh nghiệp với người lao động làm việc trong các cơ quan, tổ chức ngoài doanh nghiệp.

Thứ ba, chưa có văn bản hướng dẫn cụ thể về việc thành lập tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở. Quy định về tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở là quy định mới, liên quan đến đường lối, chính sách của Đảng, đến các văn bản quy phạm pháp luật khác nhau như Hiến pháp, Luật Công đoàn, Luật Doanh nghiệp,... nên nếu không quy định chi tiết rõ ràng và đồng bộ có thể dẫn đến mâu thuẫn, chồng chéo các quy định, giảm hiệu quả áp dụng trong quá trình thực hiện. Đó là các nội dung về hồ sơ, trình tự, thủ tục đăng ký; thẩm quyền, thủ tục cấp đăng ký, thu hồi đăng ký; số lượng thành viên tối thiểu là người lao động làm việc tại doanh nghiệp phải có tại thời điểm đăng ký của tổ chức đại diện người lao động; nội dung phải có của Điều lệ của tổ chức đại diện người lao động... được giao cho Chính phủ hướng dẫn chi tiết. Tuy nhiên, hiện nay Chính phủ vẫn chưa ban hành văn bản hướng dẫn các nội dung trên do đó các quy định này vẫn chưa được triển khai vì chưa có cơ sở pháp lý thực hiện.

Thứ tư, quy mô của tổ chức đại diện người lao động mới chỉ giới hạn tại cấp cơ sở. Theo quy định của Luật Công đoàn hiện hành và Điều lệ Công đoàn, hệ thống tổ chức công đoàn bao gồm: Cấp trung ương, cấp tỉnh, cấp trên cơ sở trực tiếp và các cấp cơ sở. Có thể thấy, hệ thống tổ chức công đoàn đã được thiết lập đồng bộ từ trung ương đến địa phương và ở các cấp cơ sở tạo thành mạng lưới thống nhất trong tổ chức và hoạt động. So sánh với tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở, có thể thấy tổ chức công đoàn có hệ thống đồng bộ, quy mô phạm vi rộng hơn rất nhiều còn tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở chỉ được quy định trong quy mô doanh nghiệp mà không thể thành lập cấp trên cấp cơ sở. Đây là sự bất bình đẳng giữa hai tổ chức này và nếu không giải quyết được sẽ khiến cho tổ chức đại diện người lao động mang tính hình thức, khó có thể phát huy tối đa vai trò của tổ chức này trong việc cải thiện

vị thế, tiếng nói của người lao động trước người sử dụng lao động, đặc biệt là trong vấn đề đối thoại, thương lượng tập thể để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động.

Thứ năm, chưa có quy định cụ thể hướng dẫn trường hợp tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có thể gia nhập Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Theo khoản 3 Điều 172 Bộ luật Lao động năm 2019, tổ chức đại diện người lao động tại cơ sở có thể được thành lập một cách độc lập thực hiện chức năng đại diện, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của người lao động trong doanh nghiệp hoặc có thể tiến hành gia nhập Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Tuy nhiên, hiện nay vẫn chưa có những quy định cụ thể, chi tiết về thủ tục, trình tự gia nhập Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam. Do chưa có những quy định về nguyên tắc, trình tự, thủ tục gia nhập nên hiện nay các quy định về việc gia nhập của tổ chức đại diện người lao động vào Tổng liên đoàn Lao động Việt Nam chưa được thực hiện, ảnh hưởng đến quyền tự do liên kết của chính tổ chức đại diện đó.

Pháp luật thừa nhận quyền cho NSDLĐ được thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác được xem là một bước tiến quan trọng. Theo đó, NSDLĐ có thể tự do liên kết để thành lập hội (ví dụ như những hiệp hội doanh nghiệp), tổ chức đứng ra bảo vệ quyền lợi cho mình hoặc có quyền tham gia những tổ chức mà Nhà nước thành lập với cơ sở rộng khắp từ Trung ương tới địa phương. Khi tham gia các tổ chức này, NSDLĐ được liên kết với nhau để có thêm sức mạnh thông qua sự tập hợp số lượng, trí tuệ và các yếu tố khác, cùng nhau thúc đẩy sự phát triển kinh tế, hạn chế bớt những rủi ro không đáng có làm ảnh hưởng tới sản xuất, kinh doanh. Trong những năm qua, thực tế công tác tổ chức đại diện giới sử dụng lao động mà điển hình là của Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp đã có một số hoạt động đáng lưu ý như: tiếp tục tham gia vào quá trình xây dựng chính sách hoàn thiện Bộ máy tổ chức của cơ quan đại diện NSDLĐ tại Việt Nam: Tiếp tục tham gia vào quá trình rà soát xác định phạm vi, những nội dung lớn trong đề xuất xây dựng Luật sửa đổi, bổ sung Luật lao động, Luật Công đoàn... trong bối cảnh nước ta tham gia ký kết các Hiệp định thương mại thế hệ mới cũng như đóng góp ý kiến xây dựng nhiều chính sách pháp luật lao động liên quan khác.

2.1.3. Một số quyền khác của người sử dụng lao động

Thứ nhất, quyền đối thoại tại nơi làm việc

Theo quy định tại Khoản 1, Điều 6 BLLĐ năm 2019 thì NSDLĐ có quyền: “*Yêu cầu tập thể lao động đối thoại, thương lượng, ký kết thoả ước lao động tập thể*”. Quyền đối thoại ở đây được hiểu là: “*việc trao đổi trực tiếp giữa NSDLĐ và NLĐ hoặc đại diện tập thể lao động với NSDLĐ nhằm chia sẻ thông tin, tăng cường hiểu biết, đảm bảo thực hiện quy chế dân chủ ở cơ sở*”. Quy chế dân chủ tại cơ sở tại nơi làm việc là những quy định về quyền và trách nhiệm của NLĐ, NSDLĐ, tổ chức đại diện tập thể lao động với các nội dung NLĐ được biết, được tham gia ý kiến, được quyết định, được kiểm tra, giám sát...

Xuất phát từ vai trò và ý nghĩa quan trọng của đối thoại xã hội nói chung, đối thoại tại nơi làm việc nói riêng, đó là không chỉ bảo đảm sự dân chủ trong doanh nghiệp, nhất là NLĐ được đóng góp ý kiến để xây dựng môi trường lao động ổn định, vì sự phát triển của đơn vị, dung hòa được quyền và lợi ích, mà còn có tác dụng phòng ngừa các bất đồng xảy ra, hạn chế và loại trừ nguy cơ dẫn đến TCLĐ làm phá vỡ quan hệ lao động, gây thiệt hại về quyền, lợi ích cho cả hai bên.

Do đó, đây là vấn đề được ILO và pháp luật của các nước trên thế giới rất chú trọng. Ở Việt Nam, BLLĐ năm 1994 và các luật sửa đổi, bổ sung vào các năm 2002, 2006 và 2007 chỉ quy định vấn đề thoả ước lao động tập thể, trong khi đó thoả ước lao động tập thể phát triển chậm, chưa phát huy được vai trò to lớn của nó trong việc xây dựng quan hệ lao động hài hòa, ổn định, bảo đảm quyền và lợi ích của các bên. BLLĐ năm 2019 ra đời đã bổ sung thêm nội dung này (và nội dung về thương lượng tập thể) nhằm hoàn thiện hơn khung pháp lý cho quan hệ lao động theo hướng phù hợp với pháp luật trong nền kinh tế thị trường và xu hướng toàn cầu hoá mối quan hệ lao động. Có thể khẳng định đây là bước tiến đáng kể trong việc hoàn thiện pháp luật lao động Việt Nam.

Đối thoại là xu hướng được khuyến khích trong thời kỳ hội nhập, là điều kiện cần để ổn định quan hệ lao động tại doanh nghiệp một cách căn cơ, NLĐ mạnh dạn đưa ra chính kiến. Việc cùng trao đổi và đưa ra hướng giải quyết trên cơ sở đồng thuận sẽ giúp NSDLĐ và NLĐ xây dựng niềm tin, từ đó cùng nhau hợp tác vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp, tuân thủ pháp luật và hài hòa lợi ích là mục tiêu

mà đối thoại hướng đến.

Trong bối cảnh hoạt động đối thoại xã hội chưa trở thành một nếp sinh hoạt ở các đơn vị sử dụng lao động, đặc biệt là các cơ sở sản xuất, kinh doanh ở nước ta, thì những quy định về đối thoại tại nơi làm việc rất có ý nghĩa, thúc đẩy cả NSDLĐ, NLĐ và tổ chức công đoàn cơ sở hoạt động tích cực hơn trong việc hợp tác tổ chức hội nghị NLĐ, xây dựng và thực hiện quy chế dân chủ cơ sở tại nơi làm việc⁵¹.

Khi tiến hành đối thoại, NSDLĐ sẽ là người chủ trì, yêu cầu tập thể lao động đối thoại. Thực hiện định kỳ 03 tháng một lần để trao đổi, thảo luận về tình hình sản xuất, kinh doanh của NSDLĐ⁵²; việc thực hiện HĐLĐ, thỏa ước lao động tập thể, nội quy, quy chế và cam kết, thỏa thuận khác tại nơi làm việc; điều kiện làm việc; yêu cầu của hai bên với nhau và các nội dung khác mà hai bên quan tâm. Nếu một doanh nghiệp chưa có thỏa ước lao động tập thể thì đối thoại được xem là giai đoạn đầu để hai bên xem xét, đề xuất ý kiến xây dựng.

Bộ luật Lao động 2019 đã dành một mục để quy định về đối thoại tại nơi làm việc. Sau đó, Chính phủ ban hành Nghị định 145/2020/NĐ-CP quy định chi tiết nội dung và các hình thức đối thoại. Tuy nhiên, những quy định này chưa thật sự phát huy quyền chủ động của NSDLĐ, đảm bảo sự phù hợp với mô hình tổ chức của mỗi doanh nghiệp. Việc thực hiện còn là một thách thức lớn đối với hầu hết các doanh nghiệp hiện nay, bởi theo đúng bản chất và quy luật khách quan của quan hệ lao động trong nền kinh tế thị trường thì Nhà nước chỉ nên hướng dẫn, hỗ trợ chứ không nên quy định cứng về các nội dung và hình thức đối thoại. Đối thoại tại nơi làm việc cần tiến hành thường xuyên, linh hoạt theo yêu cầu chứ không thể gò ép theo một khuôn mẫu nào, mặt khác đối với những doanh nghiệp có nhiều lao động hay những doanh nghiệp hoạt động ở nhiều địa phương, làm việc theo ca, kíp... thì việc tổ chức đối thoại theo luật định trở nên không khả thi. Hoặc, đối với những doanh nghiệp siêu nhỏ và nhỏ (có thể chỉ sử dụng dưới 10 lao động) chưa thành lập công đoàn tại cơ sở hoặc đã thành lập công đoàn tại cơ sở, nếu NLĐ không có yêu cầu tổ chức đối thoại thì việc tổ chức đối thoại định kỳ 3 tháng/lần liệu có thật sự phù hợp? Bởi thực tế, các doanh nghiệp nhỏ, siêu nhỏ hầu như không tổ chức đối thoại định kỳ, do quy mô nhỏ nên để tránh mất thời gian, các xung đột giữa NLĐ và NSDLĐ thường được giải quyết trực tiếp và ngay lập tức.

Thứ hai, quyền thương lượng tập thể, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Thương lượng tập thể là biện pháp được các bên của quan hệ lao động sử dụng để thỏa thuận những vấn đề về quyền và lợi ích. Thông qua những thỏa thuận đó, NSDLĐ đảm bảo quyền và lợi ích cho mình, chi trả các lợi ích cho NLĐ phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện của mình. Đó là cách thức tự bảo đảm các quyền của NSDLĐ trong khuôn khổ luật định.

Đối với thỏa ước lao động tập thể, Điều 75 BLLĐ năm 2019 quy định: “1. *Thỏa ước lao động tập thể là thỏa thuận đạt được thông qua thương lượng tập thể và được các bên ký kết bằng văn bản. Thỏa ước lao động tập thể bao gồm thỏa ước lao động tập thể doanh nghiệp, thỏa ước lao động tập thể ngành, thỏa ước lao động tập thể có nhiều doanh nghiệp và các thỏa ước lao động tập thể khác.* 2. *Nội dung thỏa ước lao động tập thể không được trái với quy định của pháp luật; khuyến khích có lợi hơn cho người lao động so với quy định của pháp luật.*”. Như vậy, khác với nội quy lao động, quy chế,... là các văn bản được ban hành bởi ý chí đơn phương của NSDLĐ thì để có thỏa ước lao động tập thể, hai bên phải tiến hành quy trình thương lượng, thỏa thuận và ký kết mang tính chất tập thể, thông qua đại diện của tập thể lao động (công đoàn hay tổ chức đại diện NLĐ theo sự lựa chọn của NLĐ) và NSDLĐ hoặc tổ chức đại diện NSDLĐ. Điều này có nghĩa là, sự ra đời của một bản thỏa ước lao động tập thể sẽ phụ thuộc hoàn toàn vào kết quả thương lượng tập thể.

Thỏa ước lao động tập thể có vai trò rất lớn đối với NLĐ và NSDLĐ. Thỏa ước lao động tập thể cụ thể hoá các quy định của pháp luật phù hợp điều kiện thực tế của doanh nghiệp. Trong nền kinh tế thị trường, thỏa ước lao động tập thể là cơ sở pháp lý quan trọng bảo đảm quyền và lợi ích hợp pháp, chính đáng của các bên trong quan hệ lao động. Trên cơ sở đó, xây dựng mối quan hệ lao động hài hoà, ổn định, cùng nhau hợp tác vì sự phát triển bền vững của doanh nghiệp và cũng là công cụ quan trọng của tổ chức đại diện NLĐ trong việc đại diện, bảo vệ NLĐ.

Hiện nay BLLĐ năm 2019 có quy định chi tiết về quy trình, thủ tục ký kết thỏa ước nhưng lại không nói rõ là có bắt buộc hay không. Tại Nghị định số 12/2022/NĐ-CP của Chính phủ Quy định xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội có điều khoản phạt khi NSDLĐ không tiến hành một số

hoạt động cụ thể liên quan tới ký kết thỏa ước lao động tập thể; trong đó, Khoản 1 Điều 16 có nội dung: “Phạt tiền từ 1.000.000 đồng đến 3.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không gửi thỏa ước lao động tập thể đến cơ quan chuyên môn về lao động thuộc Ủy ban nhân dân cấp tỉnh nơi đặt trụ sở chính theo quy định;

b) Không trả chi phí cho việc thương lượng; ký kết; sửa đổi, bổ sung; gửi; công bố thỏa ước lao động tập thể;

c) Cung cấp thông tin không đúng thời hạn theo quy định hoặc cung cấp thông tin sai lệch về: tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh; nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng theo quy định khi đại diện người lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

d) Không công bố thỏa ước lao động tập thể đã được ký kết cho người lao động biết.

2. Phạt tiền từ 3.000.000 đồng đến 5.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động có một trong các hành vi sau đây:

a) Không cung cấp thông tin về: tình hình hoạt động sản xuất, kinh doanh; nội dung khác liên quan trực tiếp đến nội dung thương lượng theo quy định khi đại diện người lao động yêu cầu để tiến hành thương lượng tập thể;

b) Không bố trí thời gian, địa điểm hoặc các điều kiện cần thiết để tổ chức các phiên họp thương lượng tập thể.

3. Phạt tiền từ 10.000.000 đồng đến 15.000.000 đồng đối với người sử dụng lao động khi có một trong các hành vi sau:

a) Từ chối thương lượng tập thể khi nhận được yêu cầu của bên yêu cầu thương lượng;

b) Thực hiện nội dung thỏa ước lao động tập thể đã bị tuyên bố vô hiệu;

c) Gây khó khăn, cản trở hoặc can thiệp vào quá trình tổ chức đại diện người lao động thảo luận, lấy ý kiến người lao động.”

Thứ ba, quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc

Đây là quyền mới được bổ sung cho NSDLĐ kể từ khi BLLĐ năm 2019 được ban hành. Theo đó NSDLĐ có quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc để tránh những thiệt hại không đáng có có thể xảy ra do NLĐ đình công bất hợp pháp. Thường thì

đình công xảy ra khi có TCLĐ tập thể về lợi ích nhưng cũng có những cuộc đình công xảy ra mà không xuất phát từ TCLĐ tập thể về lợi ích. Ở Việt Nam, đình công không đúng theo trình tự pháp luật, đình công tự phát mà không có sự lãnh đạo của tổ chức đại diện NLĐ diễn ra tương đối phổ biến.

Theo Điều 205 BLLĐ năm 2019, trước khi sử dụng quyền năng này NSDLĐ có trách nhiệm phải thông báo cho các cơ quan, tổ chức biết về việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc ít nhất 3 ngày làm việc. Việc yêu cầu thông báo trước nhằm đảm bảo lợi ích cho NLĐ và để các cơ quan có thẩm quyền xem xét việc đóng cửa doanh nghiệp vào thời điểm đó có hợp lý hay không. Bởi dù sao, việc không thể làm việc trong những ngày đình công ít nhiều ảnh hưởng đến cuộc sống của NLĐ. Theo đó, các cơ quan, tổ chức cần phải thông báo đó là: Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; Công đoàn cấp tỉnh; Tổ chức đại diện NSDLĐ; Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Theo Điều 205 BLLĐ năm 2019, trước khi sử dụng quyền năng này NSDLĐ có trách nhiệm phải thông báo cho các cơ quan, tổ chức biết về việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc ít nhất 3 ngày làm việc. Việc yêu cầu thông báo trước nhằm đảm bảo lợi ích cho NLĐ và để các cơ quan có thẩm quyền xem xét việc đóng cửa doanh nghiệp vào thời điểm đó có hợp lý hay không. Bởi dù sao, việc không thể làm việc trong những ngày đình công ít nhiều ảnh hưởng đến cuộc sống của NLĐ. Theo đó, các cơ quan, tổ chức cần phải thông báo đó là: Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; Công đoàn cấp tỉnh; Tổ chức đại diện NSDLĐ; Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Như vậy, trước khi sử dụng quyền năng này, NSDLĐ có trách nhiệm phải thông báo cho các cơ quan, tổ chức biết về việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc ít nhất 3 ngày làm việc. Việc yêu cầu thông báo trước nhằm đảm bảo lợi ích cho NLĐ và để các cơ quan có thẩm quyền xem xét hành vi đóng cửa doanh nghiệp vào thời điểm đó có hợp lý hay không. Bởi dù sao, do không thể làm việc trong những ngày đình công sẽ ảnh hưởng đến thu nhập, cuộc sống của NLĐ. Do vậy, các cơ quan, tổ chức cần phải được thông báo đó là: Ban chấp hành công đoàn tổ chức, lãnh đạo đình công; Công đoàn cấp tỉnh; Tổ chức đại diện NSDLĐ; Cơ quan quản lý nhà nước về lao động cấp tỉnh; Ủy ban nhân dân cấp huyện nơi đóng trụ sở.

Nhìn chung, pháp luật lao động nước ta đã bước đầu ghi nhận quyền này của NSDLĐ như là một biện pháp phản kháng mang tính bị động và tự vệ của NSDLĐ khi NLĐ đình công, nhằm mục đích bảo vệ tài sản của doanh nghiệp, tránh hành vi phá hoại của NLĐ, nhưng như thế là chưa đủ. Quyền đóng cửa tạm thời nơi làm việc là một quyền rất quan trọng, ở một số nước quyền này không được phép sử dụng bởi những rủi ro mà nó đem lại cho cả NSDLĐ và NLĐ⁶³, ngừng trệ hoạt động kinh doanh kéo theo rất nhiều vấn đề xã hội liên quan, việc BLLĐ năm 2019 xen kẽ một số điều khoản về quyền này trong Mục quy định cụ thể về đình công và giải quyết đình công⁶⁴ trở nên không hợp lý. Bản chất của việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc là biện pháp đáp trả ngang bằng của NSDLĐ đối với quyền đình công của tập thể lao động, do đó, các vấn đề liên quan đến quyền này cũng nên được quy định đầy đủ, chi tiết như đối với đình công, bao gồm những quy định về các trường hợp đóng cửa tạm thời nơi làm việc bị xem là bất hợp pháp; quyền của các bên trong và sau khi doanh nghiệp đóng cửa tạm thời nơi làm việc; hành vi bị cấm trong và sau khi đóng cửa tạm thời nơi làm việc quyết định hoãn, ngừng việc tạm thời đóng cửa nơi làm việc;...

Những nội dung được BLLĐ năm 2019 quy định⁶⁵ còn sơ sài, việc chỉ nhắc tới thời điểm NSDLĐ không được đóng cửa tạm thời nơi làm việc theo Điều 206 sẽ không thể xác định được trường hợp nào đóng cửa tạm thời nơi làm việc được xem là hợp pháp và trường hợp nào là bất hợp pháp, đồng thời cũng không có quy định trao cho cơ quan nào có thẩm quyền xác định hành vi đóng cửa tạm thời nơi làm việc trái pháp luật. Nếu không có cơ quan nào có quyền quyết định tính hợp pháp của việc này thì sẽ khó có cơ sở để thanh toán trả tiền lương, phụ cấp, và các quyền lợi khác cho NLĐ khi việc đóng cửa tạm thời nơi làm việc của NSDLĐ trái pháp luật. Do đó, để tháo gỡ những vướng mắc trên cần nghiên cứu sửa đổi, bổ sung các quy định để sao cho quyền và nghĩa vụ của hai bên tương xứng trong quan hệ lao động.

Thứ tư, quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công

Một là, quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động

Khi TCLĐ xảy ra, nhận thấy quyền và lợi ích của mình bị xâm hại, NSDLĐ có quyền trực tiếp thương lượng với NLĐ, tập thể lao động hoặc yêu cầu cơ quan tổ chức có thẩm quyền giải quyết tranh chấp và tham gia vào quá trình đó.

Thương lượng là phương thức đầu tiên mà NSDLĐ có quyền lựa chọn để giải quyết TCLĐ phát sinh. Theo Điều 158 BLLĐ năm 2019: thương lượng là quá trình mà NSDLĐ và NLĐ tự dàn xếp thỏa thuận với nhau và cùng nhau quyết định mọi vấn đề mà không thông qua sự can thiệp của một thế lực bên ngoài nào hay một trung gian nào. Trong quan hệ lao động nguyên tắc tự do thỏa thuận và bình đẳng rất được coi trọng và cần thiết, nó có tác dụng nhanh và hiệu quả, giảm bớt được căng thẳng giữa các bên và làm giảm chi phí về tài chính cũng như thời gian, qua đó giúp NSDLĐ và NLĐ tránh được những va chạm không cần thiết, giảm bớt được nguyên nhân dẫn tới mâu thuẫn lớn tiếp theo và không cần có sự can thiệp của cơ quan công quyền. Thông thường NSDLĐ rất quan tâm tới phương án này, vì họ không có nhiều thời gian để đi giải quyết TCLĐ ngoài tòa án mà họ còn phải tập trung vào sản xuất, kinh doanh. Mặt khác, khi các tranh chấp trong quan hệ lao động được hòa giải thì uy tín, danh dự, sự nghiệp của NSDLĐ sẽ ít bị tổn hại. Chính vì thế, thương lượng là phương pháp mà NSDLĐ luôn hướng tới khi có TCLĐ xảy ra, do nó mang tính đơn giản, gọn nhẹ ít phức tạp và tốn ít chi phí cả về tài chính và thời gian.

Trường hợp thương lượng không thành hoặc từ chối thương lượng, NSDLĐ có quyền yêu cầu Hòa giải viên lao động giải quyết tranh chấp.

Trường hợp hòa giải không thành hoặc hòa giải thành nhưng NLĐ không thực hiện các nghĩa vụ ghi trong Biên bản hòa giải thành NSDLĐ có quyền yêu cầu tòa án nhân dân giải quyết tranh chấp (nếu là TCLĐ cá nhân); có quyền yêu cầu Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết (nếu là TCLĐ tập thể về quyền); có quyền yêu cầu Hội đồng trọng tài lao động giải quyết (nếu là TCLĐ tập thể về lợi ích). Đối với tranh chấp tập thể về quyền, sau khi Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện giải quyết mà NSDLĐ không đồng ý thì có quyền khởi kiện ra tòa án nhân dân. Trong quá trình Hòa giải viên lao động, Chủ tịch ủy ban nhân dân cấp huyện, Hội đồng trọng tài lao động, Tòa án nhân dân giải quyết tranh chấp, NSDLĐ có quyền tham gia với tư cách là nguyên đơn hoặc bị đơn để bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của mình. Trong đó, NSDLĐ có quyền thỏa thuận với NLĐ về việc giải quyết nội dung vụ tranh chấp, có quyền tự mình hoặc thuê người khác bảo vệ quyền lợi cho mình, có quyền thay đổi yêu cầu giải quyết tranh chấp và các quyền khác theo quy định của Bộ luật lao động, Bộ luật tố tụng dân sự và các văn bản pháp luật liên quan khác.

Thứ hai, quyền của người sử dụng lao động trong đình công, giải quyết đình công

Đình công là một quyền quan trọng của NLD Việt Nam, được Nhà nước thừa nhận thông qua việc quy định quyền đình công của NLD tại Khoản 2 Điều 5 BLLĐ năm 2019. Với việc hiện thực hóa quyền đình công trong thực tế, những NLD thực sự đã có một thứ “vũ khí” hữu hiệu để tự bảo vệ mình⁶⁶. Mặc dù pháp luật đã quy định khá chặt chẽ và cụ thể về trình tự, thủ tục đình công, những hành vi mà tập thể lao động phải thực hiện trước khi tiến hành đình công, nhưng những cuộc đình công do NLD tiến hành trên thực tế thì chủ yếu mang tính tự phát, không tuân theo quy định của pháp luật về trình tự và thủ tục tiến hành đình công đã để lại những hậu quả đáng tiếc cho NSDLĐ, gây thiệt hại không nhỏ về tài sản, lợi ích doanh nghiệp, ảnh hưởng trật tự nền kinh tế - xã hội. Chính vì thế mà bên cạnh sự thừa nhận đình công là quyền cơ bản của NLD thì pháp luật cũng có những quy định về quyền của NSDLĐ liên quan đến đình công.

Thứ ba NSDLĐ có nghĩa vụ: Thực hiện đúng hợp đồng lao động: Bảo đảm việc làm, trả lương đầy đủ, đúng thời hạn. Tôn trọng NLD, đối xử công bằng: Không phân biệt đối xử, bảo đảm điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh. Tham gia bảo hiểm bắt buộc cho NLD: Gồm: Bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Đối thoại, thương lượng tập thể: Thường xuyên tổ chức đối thoại tại nơi làm việc, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến quyền lợi người lao động. Lập sổ quản lý lao động, báo cáo định kỳ: Báo cáo tình hình sử dụng lao động với cơ quan nhà nước có thẩm quyền.

Thứ tư, quyền và nghĩa vụ của người lao động tại Việt Nam được quy định chủ yếu trong Bộ luật Lao động 2019, cụ thể như sau:

Quyền của người lao động: Làm việc, lựa chọn việc làm, học nghề và nâng cao trình độ nghề nghiệp. Hưởng lương theo thỏa thuận, không thấp hơn mức lương tối thiểu. Được đảm bảo điều kiện làm việc an toàn, vệ sinh và được bảo vệ sức khỏe. Được nghỉ ngơi: nghỉ hằng tuần, nghỉ lễ, tết, nghỉ phép năm,... Tham gia tổ chức đại diện người lao động (ví dụ: công đoàn) để bảo vệ quyền, lợi ích hợp pháp. Ký kết, thực hiện, chấm dứt hợp đồng lao động theo quy định pháp luật. Được bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế, bảo hiểm thất nghiệp. Khiếu nại, tố cáo, khởi kiện khi quyền lợi

bị xâm phạm.

Nghĩa vụ của người lao động: Thực hiện hợp đồng lao động, thỏa ước lao động tập thể, nội quy lao động. Chấp hành kỷ luật lao động, an toàn lao động và vệ sinh lao động. Tuân thủ quy định pháp luật liên quan đến lĩnh vực lao động. Bồi thường thiệt hại nếu gây hư hỏng, mất mát tài sản của người sử dụng lao động (nếu có lỗi và theo quy định pháp luật).

Mối quan hệ giữa quyền và nghĩa vụ của người sử dụng lao động với quyền và nghĩa vụ của người lao động là mối quan hệ hữu cơ, biện chứng và mang tính hai chiều, trong đó các quyền và nghĩa vụ của hai bên gắn kết chặt chẽ, hỗ trợ và ràng buộc lẫn nhau trong quá trình lao động. Cùng phân tích chi tiết:

- Tính song hành: Quyền của bên này là nghĩa vụ của bên kia

Người lao động có quyền được trả lương, nghỉ ngơi, làm việc an toàn, tương ứng là nghĩa vụ của người sử dụng lao động: trả lương đúng hạn, đảm bảo an toàn lao động, bố trí giờ làm việc hợp lý

Người sử dụng lao động có quyền quản lý, điều hành, giám sát, kỷ luật lao động, tương ứng là nghĩa vụ của người lao động: chấp hành kỷ luật, tuân theo hợp đồng, hoàn thành công việc, Hai bên không thể tách rời, quyền của bên này tạo nên nghĩa vụ cho bên kia và ngược lại.

- Tính ràng buộc lẫn nhau trong quan hệ lao động, mối quan hệ lao động được xác lập qua hợp đồng lao động, trong đó quy định rõ quyền và nghĩa vụ của cả hai bên. Nếu một bên không thực hiện đúng nghĩa vụ làm ảnh hưởng đến quyền lợi của bên kia, dễ dẫn đến mâu thuẫn, tranh chấp. Ví dụ: Người lao động làm việc không đúng giờ, vi phạm nội quy, doanh nghiệp bị ảnh hưởng sản xuất. Ngược lại, nếu chủ sử dụng không trả lương đúng hạn → người lao động bất mãn, nghỉ việc,.

- Tính hỗ trợ, thúc đẩy lẫn nhau phát triển; Khi người sử dụng lao động thực hiện tốt nghĩa vụ (môi trường làm việc tốt, phúc lợi đầy đủ) → người lao động gắn bó, làm việc hiệu quả hơn → doanh nghiệp phát triển.

Khi người lao động thực hiện tốt nghĩa vụ (chăm chỉ, sáng tạo, trung thực) → hiệu quả sản xuất kinh doanh nâng cao → doanh nghiệp có điều kiện chăm lo tốt hơn cho người lao động. Mối quan hệ này mang tính đôi bên cùng có lợi, cùng phát triển bền vững.

- Tính pháp lý và sự điều chỉnh của Nhà nước, quan hệ giữa hai bên được điều chỉnh bởi pháp luật lao động, đảm bảo không bên nào bị lạm dụng hoặc xâm phạm quyền lợi, Nhà nước là bên trọng tài để cân bằng lợi ích, bảo vệ người yếu thế hơn (thường là người lao động).

Mối quan hệ giữa quyền và nghĩa vụ của người lao động và người sử dụng lao động là quan hệ hữu cơ, ràng buộc, tương hỗ và không thể tách rời. Khi hai bên cùng thực hiện tốt trách nhiệm của mình thì quyền lợi của cả hai sẽ được đảm bảo, từ đó thúc đẩy sự phát triển hài hòa, bền vững trong quan hệ lao động.

2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động tại Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận

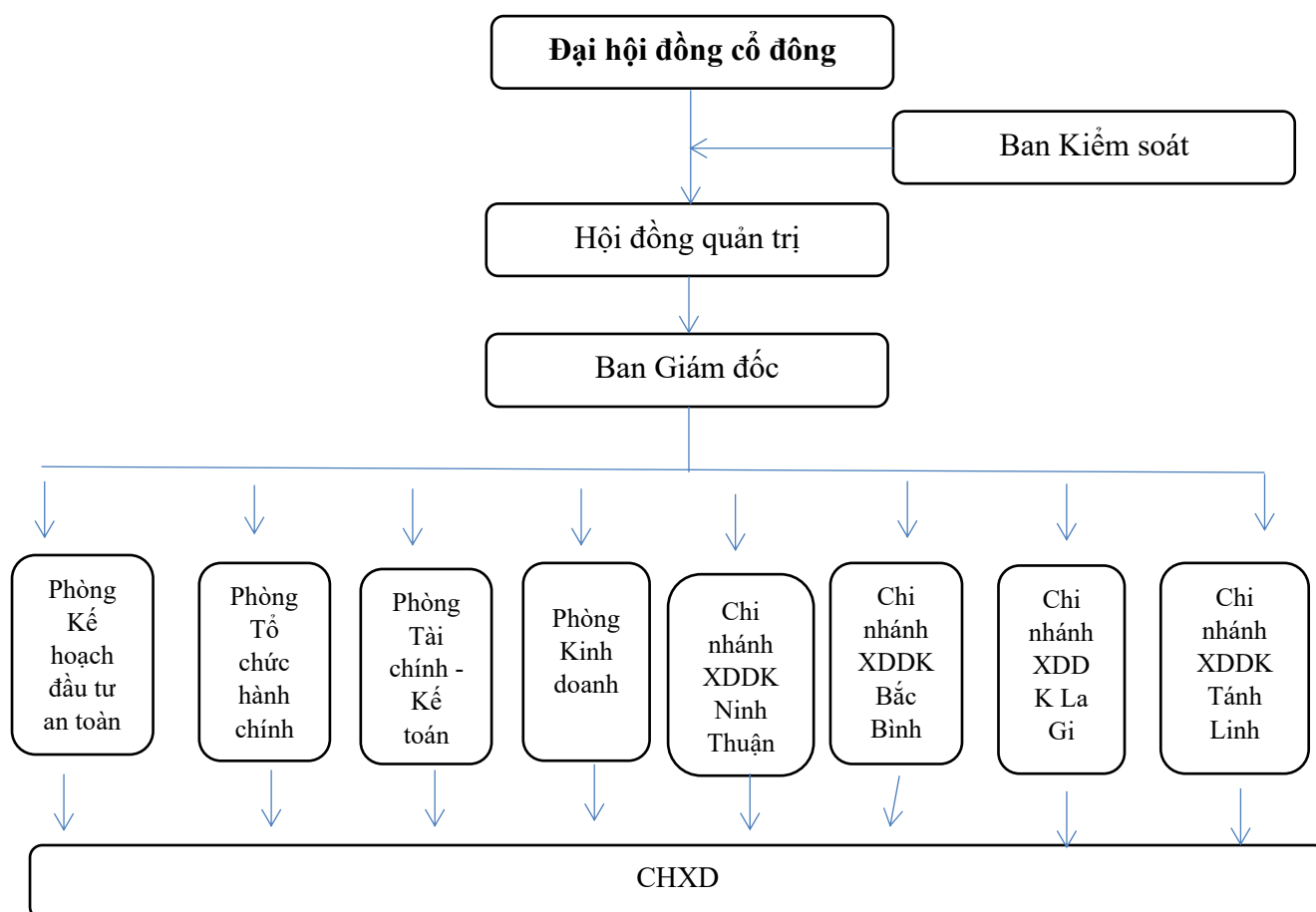
2.2.1. Giới thiệu về Công ty cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận

Công ty cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (tên viết tắt: PVOIL Bình Thuận); Trước năm 2003, là Doanh nghiệp nhà nước (DNNN) thực hiện theo quyết định 2767/QĐ-CT.UBND ngày 24/10/2003 của Chủ tịch UBND tỉnh Bình Thuận về việc phê duyệt phương án Cổ phần hóa và chuyển DNNN Công ty Vật tư Xăng dầu Bình Thuận thành Công ty Cổ phần Vật tư Xăng dầu Bình Thuận. Công ty chính thức được thành lập và đi vào hoạt động kể từ ngày 01/01/2004 theo mã số doanh nghiệp: 3400374220, do Sở Kế hoạch và Đầu tư tỉnh Bình Thuận cấp, đăng ký lần đầu ngày 25/12/2003 với ngành nghề kinh doanh chính là Xăng dầu; Do chuyển đổi phần vốn nhà nước tại Công ty năm 2007 từ UBND tỉnh Bình Thuận sang Tổng Công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước; năm 2010 từ Tổng Công ty Đầu tư và kinh doanh vốn nhà nước chuyển đổi sang Tổng Công ty Dầu Việt Nam (PVOIL) là thành viên của Tập đoàn Dầu Khí Việt Nam (PVN); Nền ngày 07/5/2012 tại Đại hội đồng cổ đông thường niên năm 2012; các cổ đông đã thống nhất đổi tên Công ty cổ phần Vật tư Xăng dầu Bình Thuận thành Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận, ngày 13/07/2012 Sở KHĐT tỉnh Bình Thuận cấp giấy chứng nhận doanh nghiệp cho Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (đăng ký thay đổi lần thứ 11), chính thức đi vào hoạt động ngày 01/8/2012)) Có trụ sở tại số 97 Trần Hưng Đạo, phường Phú Thủy, thành phố Phan Thiết, tỉnh Bình Thuận, đăng ký thay đổi Giấy phép kinh doanh lần thứ 14 ngày 23/09/2019.

PVOIL Bình Thuận được Tổng công ty Dầu Việt Nam (PVOIL) phân công kinh doanh xăng dầu trên địa bàn hai tỉnh Bình Thuận và Ninh Thuận. Trên địa bàn tỉnh Bình Thuận, ngoài việc phân phối xăng dầu cho các thương nhân nhượng quyền thương mại, PVOIL Bình Thuận còn có hệ thống 53 cửa hàng xăng dầu (CHXD) trực thuộc với tổng số lao động là người tại địa phương trên 390 (người). Các CHXD trực thuộc của đơn vị được phân bổ đều trên toàn địa bàn tỉnh, đơn vị luôn chấp hành tốt các quy định trong kinh doanh xăng dầu, đảm bảo dự trữ hàng hóa và đáp ứng nhu cầu về nhiên liệu xăng dầu trên địa bàn.

Đồng thời góp phần tham gia bình ổn thị trường xăng dầu theo chỉ đạo của Sở Công thương tỉnh hoặc khi có biến động. Hàng năm thực hiện nghĩa vụ nộp ngân sách tại tỉnh Bình Thuận gần 300 tỷ đồng (năm 2019 nộp ngân sách 312 tỷ đồng). Năm 2022 đã được Chủ tịch UBND tỉnh Bình Thuận tặng Bằng khen vì đạt được thành tích xuất sắc trong phát triển doanh nghiệp...và là một trong mười doanh nghiệp tiêu biểu của tỉnh.

Hình 2.1. Sơ đồ bộ máy tổ chức hiện nay của PVOIL Bình Thuận



2.2.2. Thực trạng thực hiện pháp luật liên quan đến quyền của người sử dụng lao động tại Công ty cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận

Thứ nhất: Xây dựng nội quy lao động (Căn cứ, (Khoản 1 Điều 69 Nghị định 145/2020/NĐ-CP)

Nội quy lao động là những quy định về tuân thủ thời giờ lao động, thời giờ nghỉ ngơi, trật tự nơi làm việc, lễ tiết, tác phong, an toàn vệ sinh lao động, kỷ luật lao động, bảo vệ tài sản và bí mật kinh doanh của Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (gọi tắt là Công ty) theo quy định của pháp luật lao động và các quy định của Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận. (Cập nhật ban hành tháng 7/2024)

Thứ hai, về tổ chức nhân sự

Công tác tổ chức, nhân sự của Công ty luôn được chú trọng và đảm bảo sự ổn định trong hoạt động, kịp thời đáp ứng các nhu cầu phát triển. Công tác tuyển dụng được thực hiện chủ động, linh hoạt nhằm bổ sung lực lượng lao động khi có nhân viên nghỉ việc, hoặc khi có kế hoạch mở rộng các cửa hàng xăng dầu (CHXD) mới hoặc tăng

trường sản lượng. Việc tuyển dụng nhân sự luôn được thực hiện theo quy định của Tổng công ty và bảo đảm yêu cầu về chất lượng lao động, đáp ứng nhu cầu nhân sự cho hoạt động kinh doanh của Công ty.

Công ty luôn chú trọng đến công tác đào tạo nghiệp vụ cho CBNV theo kế hoạch, đảm bảo nhân viên được trang bị đầy đủ kiến thức và kỹ năng để phục vụ công việc một cách hiệu quả. Công tác đào tạo cũng được thực hiện thường xuyên và có hệ thống, đặc biệt là việc theo dõi và cập nhật các trường hợp lao động có giấy chứng nhận nghiệp vụ hết hạn hoặc nhân viên mới tuyển dụng cần tham gia các lớp huấn luyện nghiệp vụ theo quy định. Một trong những hoạt động đào tạo tiêu biểu trong tháng 6/2024 là khóa đào tạo nội bộ chuyên đề "Bồi dưỡng kiến thức nâng cao chất lượng phục vụ khách hàng tại CHXD (Đề án 1114)", được tổ chức cho 339 CBNV đang làm việc tại các cửa hàng xăng dầu. Khóa đào tạo này đã giúp nâng cao năng lực và chất lượng phục vụ khách hàng của đội ngũ nhân viên, góp phần nâng cao hiệu quả công việc và chất lượng dịch vụ tại các cửa hàng xăng dầu.

Số lao động đầu kỳ (01/6/2024): 432 người.

Số lao động tăng/giảm trong tháng: 9/7 người. Trong tháng, đơn vị đã tuyển dụng bổ sung nhân lực thay thế cho các nhân viên nghỉ việc và mở rộng các cửa hàng xăng dầu mới. Việc tuyển dụng được thực hiện đúng theo kế hoạch và quy định của Tổng công ty, nhằm đảm bảo đủ nhân lực cho các cửa hàng xăng dầu, đồng thời duy trì sự ổn định và liên tục của hoạt động kinh doanh.

Số lao động cuối kỳ (31/12/2024): 434 người.

Công ty thực hiện chi trả lương đầy đủ và đúng thời hạn theo Quy chế trả lương đã được ban hành. Mức lương được chi trả đầy đủ 100% cho Ban điều hành Công ty cũng như cho toàn bộ người lao động. Điều này không chỉ đảm bảo quyền lợi cho nhân viên mà còn giúp tạo dựng môi trường làm việc ổn định và động viên người lao động cống hiến hết mình cho sự phát triển của Công ty. (Có đánh giá và trả lương theo Hệ số KPI Công ty đang áp dụng hàng tháng)

Công ty thực hiện đầy đủ các quy định của pháp luật liên quan đến bảo hiểm xã hội, bảo hiểm y tế và các chế độ phúc lợi khác cho người lao động. Công ty luôn đảm bảo quyền lợi hợp pháp và lợi ích chính đáng của nhân viên trong suốt quá trình làm

việc. (trích nộp theo quy định có bảng lương và các khoản đóng BHXH gửi người lao động ký xác nhận)

Thứ ba, thực hiện quyền tuyển dụng lao động

Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận (PVOIL Bình Thuận) đã thực hiện quyền tuyển dụng lao động đúng theo quy định pháp luật, đảm bảo tuân thủ Bộ luật Lao động 2019. Quy trình tuyển dụng của công ty được thiết lập minh bạch, công bằng và phù hợp với các quy định pháp lý nhằm đáp ứng nhu cầu nhân sự cho hoạt động kinh doanh xăng dầu tại hai tỉnh Bình Thuận và Ninh Thuận.

Trong năm 2024, công ty đã tiến hành 6 đợt tuyển dụng, bổ sung tổng cộng 38 lao động, trong đó 25 lao động phục vụ mở rộng các cửa hàng và 13 lao động thay thế cho nhân viên nghỉ việc. Các đợt tuyển dụng đều được công bố rộng rãi trên các phương tiện thông tin chính thức của công ty, đảm bảo không có sự phân biệt đối xử, đúng theo quy định tại Điều 8 Bộ luật Lao động. (có Hợp đồng Lao động thử việc (12 tháng), HĐLĐ ngắn hạn (36 tháng), sau khi làm việc hiệu quả Công ty ký HĐLĐ không xác định thời hạn)

Thứ tư, thực hiện quyền sử dụng lao động

Công ty thực hiện quyền sử dụng lao động dựa trên các nguyên tắc pháp luật, đảm bảo phân công và điều chỉnh thời gian làm việc hợp lý theo Điều 105 Bộ luật Lao động. Nhân viên được bố trí làm việc không quá 8 giờ mỗi ngày và 48 giờ mỗi tuần. Đối với trường hợp làm thêm giờ, công ty chi trả đầy đủ mức lương làm thêm theo quy định, cụ thể là 150% so với giờ làm việc bình thường.

Công ty cũng áp dụng phần mềm quản lý lao động để theo dõi năng suất làm việc, phân công ca trực, và quản lý giờ làm của nhân viên. Nhờ vậy, tỷ lệ hoàn thành công việc của nhân viên đạt 98%, trong đó có 80% nhân viên hoàn thành vượt chỉ tiêu.

Do PVOIL Bình Thuận thực hiện tốt Điều 4 Thông tư 24/2022/TT-BLĐTBXH quy định:

Mức bồi dưỡng bằng hiện vật (hàng tháng Công ty cấp sữa tươi cho Nhân viên lao động trực tiếp, có ký xác nhận của đại diện Cửa hàng Xăng dầu)

Thứ năm, thực hiện quyền chấm dứt quan hệ lao động

Trong năm 2024, công ty đã chấm dứt hợp đồng lao động với 12 trường hợp, bao gồm:

- 5 trường hợp hết hạn hợp đồng lao động,
- 3 trường hợp chấm dứt theo thỏa thuận giữa hai bên,
- 4 trường hợp do người lao động tự nguyện nghỉ việc.

Công ty thực hiện quyền chấm dứt hợp đồng theo quy trình quy định tại Điều 34 và Điều 36 Bộ luật Lao động, đồng thời đảm bảo chi trả đầy đủ các khoản lương, trợ cấp thôi việc, bảo hiểm và quyền lợi liên quan. Quy trình này luôn có sự tham gia của công đoàn cơ sở để đảm bảo tính công bằng và minh bạch.

Ví dụ: Vào ngày 30/11/2023, Công ty PVOIL Bình Thuận đã ký hợp đồng lao động không xác định thời hạn số 138/2023/HĐLĐ với ông Ông Ích Khôi, một nhân viên làm việc tại công ty. Trong suốt quá trình làm việc, ông Khôi đã thể hiện tinh thần trách nhiệm và hoàn thành tốt công việc được giao, nhận được sự tin tưởng từ công ty. Tuy nhiên, vào ngày 03/02/2025, ông Ông Ích Khôi đã có đơn gửi Công ty PVOIL Bình Thuận xin chấm dứt hợp đồng lao động. Theo lý do được trình bày trong đơn, ông Khôi mong muốn trở về quê nhà để ổn định cuộc sống cá nhân, điều này phản ánh nhu cầu và nguyện vọng cá nhân của người lao động sau một thời gian dài làm việc xa gia đình. Ngay sau khi nhận được đơn xin nghỉ của ông Khôi, đại diện Công đoàn công ty đã tiếp xúc và nắm bắt tâm tư nguyện vọng của người lao động. Dù đã có sự trao đổi, đồng viên từ phía công đoàn, nhưng ông Khôi vẫn giữ nguyên quyết định xin nghỉ việc để thực hiện nguyện vọng cá nhân của mình. Công ty cũng đã thấu hiểu và tôn trọng quyền lợi cá nhân của ông Khôi trong việc quyết định chấm dứt hợp đồng lao động. Sau quá trình xem xét và thỏa thuận với các bên liên quan, ngày 17/02/2025, Công ty PVOIL Bình Thuận đã ban hành Quyết định số 412/QĐ-XDBT về việc chấm dứt hợp đồng lao động với ông Ông Ích Khôi. Quyết định này có hiệu lực từ ngày 01/03/2025, đồng thời nêu rõ rằng ông Khôi có trách nhiệm hoàn tất việc bàn giao công việc, tài sản, hồ sơ và các giấy tờ liên quan cho Cửa hàng trưởng. Bên cạnh đó, công ty sẽ thực hiện đầy đủ các chế độ, chính sách theo quy định hiện hành, bao gồm việc thanh toán các khoản chi phí chưa giải quyết và bảo hiểm xã hội cho ông Khôi. Đây là một ví dụ điển hình về việc thực hiện quyền lợi của người lao động trong bối cảnh công ty và người lao động đều tuân thủ đúng các quy định pháp luật, cũng như tôn trọng quyền lợi cá nhân của nhau trong quan hệ lao động. Việc chấm dứt hợp đồng lao động này diễn ra minh bạch, rõ ràng và hợp pháp, phản ánh một quy trình hợp tác giữa người sử dụng lao động và người

lao động trong việc giải quyết các vấn đề liên quan đến quyền lợi cá nhân và nghĩa vụ trong quan hệ lao động.

Thứ sáu, thực hiện quyền đối thoại và thương lượng tập thể

PVOIL Bình Thuận đã tổ chức hai cuộc đối thoại định kỳ trong năm 2024 theo Điều 63 Bộ luật Lao động, với sự tham gia của đại diện ban lãnh đạo và công đoàn cơ sở. Nội dung đối thoại tập trung vào các vấn đề quan trọng như cải thiện điều kiện làm việc, chính sách phúc lợi, và tăng lương, có Biên bản đối thoại giữa Ban chấp hành công đoàn bộ phận gửi Công đoàn Cơ sở Tổng hợp gửi ban Giám đốc xem xét giải quyết. (Báo cáo trong hội nghị người lao động, sơ kết 6 tháng đầu năm 2024 và Tổng kết năm 2024 của PVOIL Bình Thuận có nêu)

Công ty cũng đã ký kết thỏa ước lao động tập thể với các điều khoản có lợi hơn cho người lao động, như tăng 20% phụ cấp làm thêm giờ ban đêm và hỗ trợ bảo hiểm sức khỏe, hỗ trợ tiền tàu xe dịp lễ tết, trường hợp người lao động khó khăn ủng hộ từ quyền góp từ người Lao động trong Công ty, Cấp trên Tổng công ty, ngày 8/03 – 20/10 hàng năm người lao động nữ được sinh hoạt truyền thống và ban lãnh đạo tặng quà, con em học giỏi ngày quốc tế thiếu nhi, 01/06, rằm Trung thu hàng năm, CBNV có hiệu hỉ đều tổ chức tặng quà bổ sung. Thỏa ước này thể hiện sự quan tâm của công ty đến quyền lợi của người lao động và góp phần xây dựng môi trường làm việc tích cực.

Thứ bảy, thực hiện quyền tham gia giải quyết tranh chấp lao động

Công ty đã xây dựng quy trình giải quyết tranh chấp lao động nội bộ và thành lập ban giải quyết tranh chấp với sự tham gia của đại diện pháp chế và công đoàn. Trong năm 2024, chỉ xảy ra một vụ tranh chấp liên quan đến phân bổ ca làm việc, và vụ việc đã được giải quyết thành công thông qua hòa giải nội bộ theo Điều 184 Bộ luật Lao động. Nhờ sự minh bạch và công bằng trong xử lý, công ty đã duy trì môi trường làm việc ổn định và tránh được các xung đột lao động nghiêm trọng.

Thứ tám, thực hiện quyền tham gia đình công

Trong suốt quá trình hoạt động, PVOIL Bình Thuận chưa xảy ra bất kỳ trường hợp đình công nào. Điều này cho thấy sự hài lòng của người lao động đối với các chính sách quản trị nhân sự của công ty, cũng như sự tuân thủ đầy đủ các quy định pháp luật lao động của người sử dụng lao động. Để ngăn ngừa rủi ro đình công, công ty thường

xuyên tổ chức các cuộc họp để lắng nghe ý kiến người lao động và kịp thời điều chỉnh chính sách khi cần thiết.

Như vậy, Pháp luật về quyền của người sử dụng lao động được PVOIL Bình Thuận thực hiện một cách nghiêm túc, minh bạch và hiệu quả. Công ty không chỉ đảm bảo quyền lợi hợp pháp của mình mà còn chú trọng xây dựng các chính sách nhân sự tiên bộ, góp phần tạo môi trường làm việc tích cực và ổn định. Việc thực hiện tốt các quyền này đã giúp công ty duy trì hiệu quả kinh doanh, đảm bảo sự phát triển bền vững và đóng góp tích cực vào nền kinh tế địa phương.

TÓM TẮT CHƯƠNG 2

Trong chương 2 của đề án, tác giả đã trình bày, phân tích, luận giải một số nội dung sau:

Thứ nhất, cũng như pháp luật lao động các nước, pháp luật lao động Việt Nam có nhiều quy định hướng tới cân bằng quyền lợi giữa các bên trong quan hệ lao động. Các nội dung về quyền của NSDLĐ được quy định thành điều luật riêng, cụ thể tại Điều 6, quyền của NSDLĐ. Tuy nhiên nội dung các quyền này nằm rải rác tại các chế định cụ thể.

Thứ hai, so với trước đây, pháp luật lao động hiện hành đã mở rộng quyền của NSDLĐ theo xu hướng chung của pháp luật lao động các nước trên thế giới. Pháp luật trao cho NSDLĐ quyền tự chủ trong các hoạt động để phù hợp với thực tiễn tại đơn vị.

Thứ ba, hầu hết các nội dung liên quan tới quyền của NSDLĐ được quy định khá hợp lý, nhằm bảo đảm tối đa quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm của NSDLĐ trong việc tuyển chọn, bố trí công việc, tham gia tổ chức nghề nghiệp, kí kết thoả ước lao động tập thể, tham gia giải quyết tranh chấp lao động, đình công... phù hợp với thực tiễn của đơn vị sử dụng lao động trong nền kinh tế thị trường. Ngoài ra, pháp luật lao động Việt Nam còn ghi nhận các quyền quản lý lao động mới trong hoạt động cho thuê lại lao động hoặc được đơn phương chấm dứt HĐLĐ với NLĐ vì lí do kinh tế.

Thứ tư, quy định pháp luật lao động hiện hành vẫn còn bộc lộ những bất cập cần được sửa đổi, bổ sung để trở nên hoàn thiện hơn.

CHƯƠNG 3. YÊU CẦU, GIẢI PHÁP HOÀN THIỆN PHÁP LUẬT VÀ NÂNG CAO HIỆU QUẢ THỰC HIỆN PHÁP LUẬT VỀ QUYỀN CỦA NGƯỜI SỬ DỤNG LAO ĐỘNG

3.1. Yêu cầu của việc hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

Trong bối cảnh kinh tế thị trường phát triển và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng, quyền của NSDLĐ đã trở thành một khía cạnh không thể thiếu trong hệ thống pháp luật lao động của mỗi quốc gia. Tại Việt Nam, Bộ luật Lao động 2019 đã tạo nên một nền tảng pháp lý quan trọng cho quan hệ lao động, thay thế BLLĐ 2012 và đáp ứng nhiều yêu cầu mới của thời đại. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy rằng các quy định pháp luật về quyền của NSDLĐ vẫn còn nhiều bất cập, chưa đồng bộ và đôi khi thiếu tính khả thi. Việc hoàn thiện pháp luật về quyền của NSDLĐ không chỉ đảm bảo tính công bằng trong quan hệ lao động mà còn góp phần thúc đẩy nền kinh tế, đáp ứng các yêu cầu của hội nhập quốc tế.

Thứ nhất, Việc hoàn thiện pháp luật và nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động cần thể chế hóa quan điểm, đường lối của Đảng Cộng sản Việt Nam về xây dựng, phát triển quan hệ lao động ổn định, lành mạnh.

Đảng Cộng sản Việt Nam luôn coi trọng việc xây dựng và phát triển quan hệ lao động ổn định và lành mạnh. Mỗi quan hệ này không chỉ đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển kinh tế mà còn ảnh hưởng sâu sắc đến đời sống xã hội và ổn định chính trị của đất nước. Đảng đã xác định, quan hệ lao động là một trong những yếu tố quan trọng để phát triển nền kinh tế xã hội và thực hiện công lý xã hội, bảo vệ quyền lợi của cả người lao động và người sử dụng lao động.

Thể chế hóa quan điểm của Đảng về quan hệ lao động vào trong các quy định pháp luật là yêu cầu cấp thiết để đảm bảo rằng các chính sách và pháp luật được xây dựng phù hợp với mục tiêu phát triển bền vững và đảm bảo ổn định chính trị, xã hội. Điều này không chỉ là yêu cầu mang tính lý luận mà còn là một yêu cầu thực tiễn trong bối cảnh hiện nay.

Thứ hai, tính đồng bộ và khả thi của pháp luật về quyền của NSDLĐ

Một trong những yêu cầu quan trọng của việc hoàn thiện pháp luật về quyền của NSDLĐ là đảm bảo tính đồng bộ và khả thi. Mặc dù BLLĐ 2019 đã đưa ra nhiều quy định tiên bộ hơn so với các văn bản trước đây, nhưng thực tiễn áp dụng vẫn còn tồn tại những điểm chưa đồng bộ với các ngành luật khác cũng như các văn bản dưới luật.

Ví dụ, quyền của NSDLĐ trong việc tuyển dụng lao động được quy định tại Điều 11 BLLĐ 2019, cho phép NSDLĐ tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức, cá nhân khác. Tuy nhiên, đối với NSDLĐ là tổ chức hoặc cá nhân nước ngoài, Nghị định 152/2020/NĐ-CP lại đưa ra những quy định riêng, như yêu cầu giấy phép lao động hoặc giấy xác nhận không thuộc diện cấp giấy phép lao động. Sự thiếu liên kết giữa các quy định này khiến NSDLĐ gặp khó khăn trong việc áp dụng, đặc biệt khi không có hướng dẫn cụ thể.

Ngoài ra, các quy định về đối thoại và thương lượng tập thể theo Điều 65 BLLĐ 2019 còn mang tính hình thức. Cụ thể, pháp luật yêu cầu tổ chức đại diện tập thể lao động phải tham gia đối thoại với NSDLĐ trong các trường hợp thay đổi cơ cấu, công nghệ hoặc vì lý do kinh tế dẫn đến việc chấm dứt hợp đồng lao động. Tuy nhiên, pháp luật không quy định rõ ràng phương án xử lý nếu tổ chức đại diện lao động không đồng ý với các phương án của NSDLĐ, gây khó khăn trong thực tiễn.

Thứ ba, hài hòa lợi ích giữa NSDLĐ và NLĐ

Trong quan hệ lao động, NSDLĐ và người lao động (NLĐ) được coi là hai chủ thể bình đẳng. Tuy nhiên, thực tế pháp luật hiện hành vẫn còn những điểm nghiêng về bảo vệ NLĐ hơn là cân bằng lợi ích giữa hai bên. Điều này phần nào làm giảm hiệu quả quản lý lao động của NSDLĐ.

Ví dụ, Điều 122 BLLĐ 2019 quy định rất chặt chẽ về nguyên tắc, trình tự, thủ tục xử lý kỷ luật lao động, như yêu cầu có sự tham gia của tổ chức đại diện tập thể lao động hoặc đại diện của NLĐ. Tuy nhiên, khi NLĐ vi phạm nội quy nghiêm trọng, NSDLĐ lại không được trao đủ quyền tự quyết mà phải phụ thuộc vào sự đồng thuận của tổ chức đại diện NLĐ. Điều này dẫn đến tình trạng kéo dài quy trình xử lý kỷ luật, ảnh hưởng đến hiệu quả quản lý lao động.

Mặt khác, việc bảo vệ quyền lợi của NLĐ trong các trường hợp bị chấm dứt hợp đồng lao động lại không đi kèm với các cơ chế bảo vệ quyền lợi tương tự cho NSDLĐ. Ví dụ, NSDLĐ có nghĩa vụ thông báo trước ít nhất 30 ngày (hợp đồng có thời hạn) hoặc

45 ngày (hợp đồng không xác định thời hạn) khi chấm dứt hợp đồng lao động, nhưng lại không có quy định tương tự buộc NLD phải bồi thường thiệt hại khi đơn phương nghỉ việc mà không báo trước theo Điều 35 BLLĐ 2019.

Thứ tư, phù hợp với các ngành luật khác và đường lối lãnh đạo của Đảng

Hệ thống pháp luật Việt Nam hiện nay bao gồm nhiều văn bản quy phạm pháp luật được ban hành ở các cấp độ khác nhau, dẫn đến tình trạng thiếu tính thống nhất và đôi khi chồng chéo. Điều này cũng xảy ra đối với pháp luật lao động, đặc biệt là các quy định liên quan đến quyền của NSDLĐ.

Ví dụ, quyền thành lập tổ chức nghề nghiệp của NSDLĐ được đề cập trong BLLĐ 2019, nhưng quyền và nghĩa vụ cụ thể của các tổ chức này lại được quy định trong Luật Bảo hiểm xã hội 2014 và các nghị định hướng dẫn. Sự phân tán này không chỉ gây khó khăn trong việc áp dụng mà còn làm giảm tính minh bạch của pháp luật.

Thứ năm, đáp ứng yêu cầu của nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa

Việt Nam đang phát triển nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa, trong đó quan hệ lao động đóng vai trò quan trọng. Tuy nhiên, các quy định pháp luật hiện nay chưa hoàn toàn đáp ứng được yêu cầu của môi trường kinh tế cạnh tranh cao.

Ví dụ, quyền của NSDLĐ trong việc quản lý lao động còn bị hạn chế bởi các quy định mang tính cứng nhắc, như yêu cầu tổ chức đối thoại định kỳ ngay cả khi không có vấn đề lớn trong quan hệ lao động (Điều 63 BLLĐ 2019). Điều này vừa làm gia tăng chi phí tuân thủ pháp luật vừa không phù hợp với thực tiễn của các doanh nghiệp nhỏ và vừa.

Thứ sáu, đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế

Trong bối cảnh Việt Nam tham gia các hiệp định thương mại tự do thế hệ mới như CPTPP và EVFTA, việc điều chỉnh pháp luật lao động để đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế là một yêu cầu cấp thiết. Các cam kết quốc tế về lao động yêu cầu Việt Nam hoàn thiện pháp luật, đặc biệt là quyền của người sử dụng lao động (NSDLĐ), để đảm bảo tính minh bạch và phù hợp với các tiêu chuẩn quốc tế. Một trong những yếu tố quan trọng là quyền thành lập và tham gia tổ chức nghề nghiệp của NSDLĐ, điều này cần được quy định cụ thể hơn để đảm bảo quyền lợi của họ trong môi trường lao động công bằng và minh bạch. Việc hoàn thiện pháp luật lao động không chỉ giúp Việt Nam tuân

thủ các cam kết quốc tế mà còn tạo ra một môi trường lao động ổn định, công bằng và hiệu quả, từ đó thu hút đầu tư quốc tế và tạo điều kiện thuận lợi cho sự phát triển kinh tế. Đồng thời, các quy định này cũng góp phần bảo vệ quyền lợi hợp pháp của NSDLĐ, nâng cao năng lực cạnh tranh của doanh nghiệp, và cải thiện chất lượng lao động, giúp Việt Nam hội nhập sâu rộng vào nền kinh tế toàn cầu.

3.2. Một số kiến nghị hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

3.2.1. Quyền tuyển chọn, sử dụng lao động và chấm dứt quan hệ lao động

Thứ nhất, liên quan tới BLLĐ năm 2019 quy định về vấn đề cung cấp thông tin trước khi giao kết HĐLĐ, theo tác giả, pháp luật cần bổ sung quy định hướng dẫn cụ thể về phạm vi và mức độ đáp ứng cung cấp thông tin của NLĐ, tạo cơ sở pháp lý cho NSDLĐ trong việc yêu cầu NLĐ cung cấp các thông tin khi nộp hồ sơ dự tuyển và đảm bảo sự trung thực của NLĐ. Bên cạnh đó, cần quy định mạnh tay hơn về các chế tài khi NLĐ cung cấp sai thông tin về bằng cấp, hộ khẩu để tránh thiệt hại cho NSDLĐ khi tuyển dụng lao động.

Thứ hai, nên bãi bỏ danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ và chỉ quy định cấm sử dụng lao động nữ làm một số công việc trong trường hợp nhất định. Thực tế có một số lượng không nhỏ lao động nữ đáp ứng đầy đủ các tiêu chuẩn cả về mặt thể chất lẫn tinh thần để thực hiện các công việc có trong danh mục các công việc không được sử dụng lao động nữ hiện nay nhưng do nằm trong danh mục cấm sử dụng nên lao động nữ đã mất cơ hội việc làm. NSDLĐ có nhu cầu tuyển dụng trong trường hợp này cũng bị ảnh hưởng, bị động, lúng túng. Bộ lao động – Thương binh và Xã hội đánh giá:

Luật lao động của nhiều nước trên thế giới đã từng có những quy định cấm lao động nữ làm đêm, làm công việc ở dưới mặt đất trong hầm mỏ, giảm bớt thời giờ làm việc trong ngày đối với lao động nữ trong một số nghề và công việc. Nhưng với tiến bộ khoa học kỹ thuật thì một số quy định này không còn phù hợp. Nếu có tác động tiêu cực đến sức khỏe thì không phải chỉ tác động đối với nữ (trừ thời kỳ trước, trong và sau khi lao động nữ mang thai và sinh đẻ), nếu chỉ bảo vệ lao động nữ bằng cách quy định danh mục công việc cấm sử dụng họ thì vô hình trung lại hạn chế cơ

hội việc làm của lao động nữ đồng thời ảnh hưởng đến quyền tuyển dụng của NSDLĐ.

Chính vì thế, để bảo đảm quyền tự do việc làm của NLĐ và quyền tự do tuyển dụng của NSDLĐ, đồng thời phù hợp với luật lao động quốc tế trong bối cảnh hội nhập hiện nay thì cần bãi bỏ danh mục công việc cấm sử dụng lao động nữ và chỉ cấm sử dụng lao động nữ làm công việc quy định tại BLLĐ năm 2019 trong thời gian lao động nữ dự định có thai, mang thai, nghỉ thai sản, nuôi con dưới 12 tháng tuổi.

Thứ ba, nên nghiên cứu bổ sung một số quy định để “cởi trói” cho NSDLĐ trong trường hợp hết thời gian nghỉ thai sản, lao động nữ trở lại làm việc thì NSDLĐ phải bố trí việc làm cũ cho họ, trường hợp việc làm cũ không còn thì NSDLĐ phải bố trí việc làm khác cho họ với mức lương không thấp hơn mức lương trước khi nghỉ thai sản và bổ sung chế tài đối với NLĐ trong trường hợp quy định tại BLLĐ năm 2019: NLĐ không bàn giao lại công việc đang làm trước khi nghỉ việc để tránh gây thiệt hại cho NSDLĐ.

3.2.2. Quyền thành lập, gia nhập, hoạt động trong tổ chức nghề nghiệp và tổ chức khác của người sử dụng lao động

Thứ nhất, sớm thông qua Luật tổ chức và quản lý Hội (Luật Hội) để tạo điều kiện cho NSDLĐ sử dụng quyền thành lập, gia nhập và hoạt động trong các tổ chức đại diện của mình một cách hiệu quả.

Thứ hai, cần có sự thống nhất giữa các văn bản Luật về tổ chức đại diện NSDLĐ, không nên quy định một cách rải rác như hiện nay, khái niệm về tổ chức thì được nêu trong BLLĐ 2019 còn quyền hạn và trách nhiệm lại được nêu trong Luật bảo hiểm xã hội năm 2024. Do đó, cần sớm ban hành văn bản quy phạm pháp luật trong đó xác định rõ tư cách của tổ chức đại diện NSDLĐ. Cụ thể, cần tập trung bổ sung các quy định về nguyên tắc hoạt động, tiêu chí thành lập, điều kiện cũng như cách thức xác định một tổ chức là tổ chức đại diện của NSDLĐ để tạo ra cách hiểu đúng, giúp cho NSDLĐ khi có nhu cầu thành lập hay tham gia cũng không phải gặp sự lúng túng như hiện nay.

3.2.3. Một số quyền khác của người sử dụng lao động

Quyền đối thoại, thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể

Thứ nhất, cần rà soát, có quy định phù hợp hơn về đối thoại tại nơi làm việc,

phát huy quyền của các bên trong quan hệ lao động và bảo đảm thực hiện các quyền đó. Cụ thể, đối với NSDLĐ sẽ có quyền tự chủ xây dựng, ban hành quy chế, phân công, phân cấp, quy trình tổ chức đối thoại, áp dụng các hình thức đối thoại phù hợp (nhất là ứng dụng các thiết bị công nghệ thông tin) thay vì phải trao đổi trực tiếp sau khi có ý kiến của NLĐ để đảm bảo sự chủ động, tránh sự gò ép, khuôn mẫu như những quy định hiện tại.

Các nội dung của đối thoại, thương lượng, thỏa ước lao động tập thể có mối quan hệ liên kết chặt chẽ với nhau, cùng xây dựng quan hệ lao động tại doanh nghiệp. Tuy nhiên hiện tại, BLLĐ năm 2019 chưa quy định mối quan hệ của đối thoại với các vấn đề nêu trên. Chỉ có thương lượng với thỏa ước lao động tập thể là được nói tới. Vì thế, cần bổ sung quy định về mối quan hệ, liên kết giữa đối thoại với các vấn đề nêu trên: Khi tiến hành đối thoại tại doanh nghiệp, những vấn đề liên quan đến quyền lợi của NLĐ và các điều kiện lao động mà chưa được giải quyết thống nhất thì sẽ được đưa vào các nội dung để tiến hành thương lượng tập thể, nếu thương lượng thành sẽ ký kết thỏa ước.

Cần quy định kéo dài thời gian đối thoại định kỳ. Mặc dù BLLĐ năm 2019 đã quy định NSDLĐ phải tổ chức đối thoại tại nơi làm việc định kỳ ít nhất 01 năm một lần, nhưng tùy thuộc vào việc chấp hành pháp luật của doanh nghiệp mà có thể nghiên cứu tăng thời gian định kỳ thực hiện đối thoại tại nơi làm việc có thể kéo dài hơn từ 18 đến 24 tháng trở lên một lần hoặc theo yêu cầu của một bên, tùy vào quy mô, số lượng lao động mà quy định hình thức đối thoại phù hợp hoặc quy định thông qua công đoàn cơ sở tiếp nhận ý kiến của NLĐ rồi phản ánh cho NSDLĐ trả lời. Việc quy định kéo dài thời gian đối thoại tại nơi làm việc như vậy sẽ có lợi cho các bên đối thoại. Bởi nếu quy định thời gian ngắn sẽ gây ra không ít khó khăn cho cán bộ công đoàn và bản thân doanh nghiệp trong việc triển khai những nội dung đối thoại, gây tốn kém về thời gian và chi phí cho công tác chuẩn bị đối thoại.

Thứ hai, liên quan tới những quy định về mối quan hệ “3 bên” không thể thiếu được giữa NLĐ - Nhà nước – NSDLĐ khi tham gia thương lượng, ký kết thỏa ước lao động tập thể ngành. Cần rà soát, quy định rõ hơn mục đích của thỏa ước lao động tập thể, quy định rõ nguyên tắc của thương lượng tập thể, quy định cụ thể trách nhiệm đối với từng cơ quan, tổ chức trong việc hỗ trợ, thúc đẩy thương lượng và ký kết thỏa

ước lao động tập thể...

Việc phân loại thỏa ước lao động tập thể trong đó có hình thức thỏa ước lao động tập thể ngành và thỏa ước lao động tập thể khác như quy định hiện nay là chưa phù hợp. Đề nghị quy định cụ thể lại các hình thức thỏa ước, nếu vẫn tồn tại hình thức thỏa ước lao động tập thể ngành thì cần xác định rõ đại diện NSDLĐ đứng ra thương lượng, ký kết thỏa ước là ai. Nên xem xét chỉ quy định hai loại thỏa ước là thỏa ước cấp doanh nghiệp và cấp trên doanh nghiệp.

3.3. Một số kiến nghị nhằm nâng cao hiệu quả thực hiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động

3.3.1. Kiến nghị với Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận

Thứ nhất, Để đảm bảo quyền lợi cho lao động nữ, chúng tôi đề nghị Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận xem xét tăng mức hỗ trợ thai sản lên mức hợp lý, đảm bảo rằng lao động nữ có thể trang trải chi phí sinh hoạt và chăm sóc sức khỏe trong suốt thời gian nghỉ thai sản. Một mức hỗ trợ hợp lý có thể dao động từ 100.000đ đến 200.000đ/ngày, tùy theo tình hình tài chính của Công ty.

Thứ hai, Để giúp lao động nam có thể tham gia vào việc chăm sóc vợ và con trong những ngày đầu sau sinh, chúng tôi kiến nghị Công ty xem xét kéo dài thời gian nghỉ thai sản cho lao động nam từ 5 ngày lên 10 ngày hoặc 15 ngày, tùy theo hoàn cảnh cụ thể.

Thứ ba, Hiện tại, phụ cấp ăn ca theo quy định của Công ty Cổ phần Xăng Dầu Khí Bình Thuận đang ở mức tối đa là 28.000đ/bữa. Tuy nhiên, chúng tôi nhận thấy mức phụ cấp này không còn phù hợp với thực tế giá cả hiện nay. Cụ thể, chi phí cho một hộp cơm trưa hiện nay dao động từ 35.000đ đến 45.000đ/ phần, cao hơn rất nhiều so với mức phụ cấp hiện tại. Chúng tôi nhận thấy rằng với mức phụ cấp này, nhân viên gặp khó khăn trong việc đảm bảo dinh dưỡng đầy đủ trong bữa ăn tại nơi làm việc, đặc biệt là trong bối cảnh giá cả thực phẩm và chi phí sinh hoạt đang ngày càng gia tăng. Điều này không chỉ ảnh hưởng đến chất lượng bữa ăn mà còn gây ra sự thiếu hụt trong đời sống hàng ngày của cán bộ, công nhân viên. Vì vậy, chúng tôi xin kiến nghị Quý Công ty xem xét việc điều chỉnh mức phụ cấp ăn ca lên một mức hợp lý hơn, phù hợp với giá trị thực tế của bữa ăn hiện nay và nhằm nâng cao chất lượng cuộc sống cho cán bộ, nhân viên trong Công ty. Cụ thể, chúng tôi đề xuất mức phụ cấp ăn ca có thể điều chỉnh từ

28.000đ lên mức dao động từ 40.000đ đến 50.000đ/bữa, tùy theo điều kiện tài chính và quy định của Công ty.

3.3.2. Kiến nghị chung

Hiện nay, hệ thống pháp luật lao động về quyền của người sử dụng lao động (NSDLĐ) vẫn còn nhiều điểm chưa đồng bộ, gây khó khăn trong việc áp dụng thực tiễn. Cụ thể, BLLĐ 2019 và các văn bản hướng dẫn liên quan như Nghị định 152/2020/NĐ-CP, Nghị định 145/2020/NĐ-CP, và Luật Bảo hiểm xã hội 2014 có nhiều quy định chồng chéo và thiếu sự liên kết rõ ràng. Ví dụ, BLLĐ 2019 quy định NSDLĐ được quyền tuyển dụng trực tiếp hoặc thông qua các tổ chức trung gian, nhưng không có hướng dẫn cụ thể đối với NSDLĐ là tổ chức hoặc cá nhân nước ngoài. Điều này không chỉ gây ra sự nhầm lẫn mà còn làm tăng nguy cơ vi phạm pháp luật trong quá trình tuyển dụng và quản lý lao động.

Thứ nhất, cơ quan có thẩm quyền Chính phủ cần rà soát và tích hợp các quy định liên quan đến quyền của NSDLĐ thành một hệ thống pháp luật lao động đồng bộ, rõ ràng và thống nhất. Điều này bao gồm việc sửa đổi các quy định không phù hợp, loại bỏ các nội dung chồng chéo giữa các văn bản pháp luật khác nhau, và cung cấp hướng dẫn cụ thể cho NSDLĐ về cách áp dụng pháp luật trong thực tiễn. Đồng thời, cần xây dựng các văn bản dưới luật với nội dung chi tiết và dễ hiểu để đảm bảo tính khả thi của các quy định pháp luật.

Chính phủ cần rà soát và xây dựng các quy định cân bằng hơn giữa quyền và nghĩa vụ của NSDLĐ và NLĐ. Cụ thể, cần đơn giản hóa quy trình xử lý kỷ luật lao động, giảm bớt sự phụ thuộc vào ý kiến của tổ chức đại diện NLĐ và trao thêm quyền tự quyết cho NSDLĐ. Đồng thời, cần bổ sung các chế tài đủ mạnh để bảo vệ NSDLĐ trong trường hợp NLĐ vi phạm hợp đồng hoặc có hành vi gây tổn hại nghiêm trọng đến doanh nghiệp.

Chính phủ cần sửa đổi và bổ sung các quy định về thương lượng tập thể, bao gồm việc thiết lập cơ chế hòa giải và giải quyết tranh chấp hiệu quả trong trường hợp thương lượng không đạt được thỏa thuận. Đồng thời, cần cho phép NSDLĐ và NLĐ được linh hoạt hơn trong việc thỏa thuận các nội dung của thỏa ước, phù hợp với thực tiễn của từng doanh nghiệp và ngành nghề.

Chính phủ cần thiết lập các kênh hỗ trợ pháp lý dành riêng cho NSDLĐ, bao gồm các trung tâm tư vấn pháp luật, cổng thông tin điện tử cung cấp đầy đủ và cập nhật các văn bản pháp luật lao động. Ngoài ra, cần tổ chức các chương trình đào tạo định kỳ để giúp NSDLĐ hiểu rõ và tuân thủ pháp luật, giảm thiểu rủi ro pháp lý trong hoạt động quản lý và kinh doanh. Cần có các chính sách khuyến khích người sử dụng lao động đầu tư vào đào tạo nhân lực, nâng cao kỹ năng nghề nghiệp cho người lao động, thông qua các cơ chế trợ cấp, giảm thuế hoặc các hình thức hỗ trợ tài chính khác.

Thứ hai, từ phía người lao động: Cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư đang phát triển mạnh mẽ tại nước ta, tạo ra sự cạnh tranh giữa các nền kinh tế, giữa các doanh nghiệp và năng lực con người. Do đó, nam, nữ đều phải thực sự chủ động trong việc học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng nghề nghiệp của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập kinh tế quốc tế vì đây vừa là quyền lợi, vừa là yêu cầu để bảo đảm việc làm, nâng cao thu nhập, năng suất lao động, bảo đảm chất lượng sản phẩm, góp phần nâng cao năng lực cạnh tranh, phát triển doanh nghiệp, phát triển kinh tế - xã hội, đồng thời đó cũng là trách nhiệm đối với địa phương, đất nước.

Việc hoàn thiện các quy định này không chỉ giúp bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động mà còn góp phần xây dựng một môi trường lao động lành mạnh, công bằng và phát triển bền vững.

TÓM TẮT CHƯƠNG 3

Trong chương 3 của đề án, tác giả đã phân tích, luận giải và kiến nghị một số nội dung sau:

Thứ nhất, Việc hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động là yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Mặc dù Bộ luật Lao động năm 2019 đã có nhiều đổi mới, nhưng vẫn còn những bất cập về tính đồng bộ, tính khả thi và sự hài hòa lợi ích giữa người sử dụng lao động và người lao động. Các quy định chưa thống nhất gây khó khăn trong thực thi, đặc biệt là quyền tuyển dụng và đối thoại tập thể còn mang tính hình thức. Quyền quản lý lao động của người sử dụng lao động giúp duy trì kỷ cương nhưng cũng dễ bị lạm dụng, ảnh hưởng đến người lao động, dẫn đến nhiều tranh chấp. Vì vậy, pháp luật cần có cơ chế chặt chẽ để cân bằng lợi ích giữa hai bên. Bên cạnh đó, quyền của người sử dụng lao động ngày càng được mở rộng để phù hợp với nền kinh tế thị trường, nhưng cũng cần điều chỉnh để tránh lạm dụng, nhất là đối với lao động yếu thế. Đồng thời, việc tiếp thu có chọn lọc kinh nghiệm quốc tế sẽ giúp hoàn thiện pháp luật, đảm bảo sự hài hòa trong quan hệ lao động và thúc đẩy sự phát triển bền vững của nền kinh tế.

Thứ hai, Việc hoàn thiện pháp luật về quyền của người sử dụng lao động cần tập trung vào ba nội dung chính. Thứ nhất, quy định rõ phạm vi cung cấp thông tin của người lao động khi tuyển dụng, áp dụng chế tài nghiêm với hành vi khai báo sai để bảo vệ quyền lợi của người sử dụng lao động. Thứ hai, bãi bỏ danh mục công việc cấm lao động nữ, chỉ hạn chế trong một số trường hợp đặc biệt để đảm bảo cơ hội việc làm và quyền tuyển dụng. Đồng thời, bổ sung quy định về bố trí công việc cho lao động nữ sau thai sản. Thứ ba, thống nhất quy định về tổ chức đại diện người sử dụng lao động, cải thiện cơ chế đối thoại, thương lượng tập thể, kéo dài thời gian đối thoại định kỳ để phù hợp với thực tế doanh nghiệp.

KẾT LUẬN

Qua quá trình nghiên cứu, phân tích pháp luật về quyền của NSDLĐ và thực tiễn thực hiện tại Công ty Cổ phần Xăng dầu Dầu khí Bình Thuận, có thể khẳng định rằng pháp luật lao động Việt Nam đã và đang có những bước tiến quan trọng. Bộ luật Lao động qua các thời kỳ đã có nhiều thay đổi phù hợp với điều kiện kinh tế - xã hội của từng giai đoạn, từng bước hoàn thiện các quyền cơ bản của NSDLĐ, góp phần xây dựng một nền tảng pháp lý cho quan hệ lao động bình đẳng và ổn định. NSDLĐ đã được khẳng định vị thế là một bên chủ thể quan trọng trong quan hệ lao động, bình đẳng với NLĐ trước pháp luật.

Tuy nhiên, thực tế vẫn còn những bất cập và hạn chế khi quyền của NSDLĐ chưa được bảo vệ tương xứng so với NLĐ, đặc biệt trong các vấn đề liên quan đến xử lý kỷ luật lao động, chấm dứt hợp đồng lao động và tham gia đối thoại, thương lượng tập thể. Sự chông chéo, thiếu đồng bộ trong các quy định pháp luật cũng tạo ra những rào cản trong thực tiễn áp dụng, làm giảm hiệu quả trong hoạt động quản lý và sản xuất kinh doanh của NSDLĐ. Những bất cập này không chỉ ảnh hưởng đến quyền lợi chính đáng của NSDLĐ mà còn cản trở sự phát triển bền vững của quan hệ lao động và nền kinh tế.

Dẫu vậy, với xu thế cải cách và hoàn thiện pháp luật mà ngành lập pháp Việt Nam đang theo đuổi, có cơ sở để tin rằng quyền lợi của NSDLĐ sẽ ngày càng được bảo đảm. Việc bảo vệ tốt quyền của NSDLĐ không chỉ tạo điều kiện cho họ hoạt động kinh doanh thuận lợi, nâng cao năng suất, gia tăng lợi nhuận mà còn góp phần trực tiếp vào việc bảo vệ đời sống của NLĐ – những người phụ thuộc vào sự ổn định của NSDLĐ. Khi NSDLĐ phát triển mạnh mẽ, họ sẽ có khả năng đóng góp lớn hơn vào việc giải quyết các vấn đề xã hội, từ đó góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống cho NLĐ, đặc biệt là những NLĐ thuộc nhóm yếu thế.

Vấn đề cấp thiết hiện nay là hoàn thiện các quy định pháp luật nhằm đảm bảo quyền lợi của NSDLĐ, phù hợp với đường lối, chủ trương của Đảng, Nhà nước, và tổng thể các quy định của pháp luật trong nước cũng như quốc tế. Để đạt được điều này, cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan lập pháp, các tổ chức đại diện NSDLĐ, và các tổ

chức công đoàn để xây dựng một hệ thống pháp luật lao động đồng bộ, minh bạch, dễ thực thi, đáp ứng nhu cầu thực tiễn và xu hướng hội nhập quốc tế.

Trong bài viết này, tác giả đã tập trung phân tích các quy định pháp luật hiện hành liên quan đến quyền của NSDLĐ, từ đó đánh giá những mặt tích cực, hạn chế và chỉ ra nguyên nhân của các bất cập còn tồn tại. Trên cơ sở đó, các yêu cầu và kiến nghị đã được đề xuất nhằm cải thiện hệ thống pháp luật lao động, đặc biệt là về quyền của NSDLĐ. Hy vọng rằng, với sự đóng góp của bài viết, kết hợp cùng các ý kiến phản biện và đánh giá từ Hội đồng khoa học, luận văn sẽ được hoàn thiện hơn, góp phần nhỏ vào việc nghiên cứu và thúc đẩy hoàn thiện pháp luật lao động tại Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

TIẾNG VIỆT

1. Boutsady Chanthaphone (2010), *Bảo đảm các quyền và lợi ích của người sử dụng lao động theo luật lao động của nước CHDCND Lào*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Hà Nội.
2. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2023), [*Thông tư 20/2023/TT-BCT*](#) Quy định về thời giờ làm việc, thời giờ nghỉ ngơi đối với người lao động làm các công việc có tính chất đặc biệt trong lĩnh vực thăm dò, khai thác dầu khí trên biển do Bộ trưởng Bộ Công Thương ban hành, Hà Nội.
3. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), [*Thông tư 09/2020/TT-BLĐTBXH*](#) Hướng dẫn [*Bộ luật Lao động*](#) về lao động chưa thành niên, Hà Nội.
4. - Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), [*Thông tư 10/2020/TT-BLĐTBXH*](#) Hướng dẫn [*Bộ luật Lao động*](#) về nội dung của hợp đồng lao động, Hội đồng thương lượng tập thể và nghề, công việc có ảnh hưởng xấu tới chức năng sinh sản, nuôi con, Hà Nội.
5. Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2020), [*Thông tư 11/2020/TT-BLĐTBXH*](#) Ban hành Danh mục nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm và nghề, công việc đặc biệt nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm, Hà Nội.
6. Chính phủ (2023), [*Nghị định 70/2023/NĐ-CP*](#) Sửa đổi [*Nghị định 152/2020/NĐ-CP*](#) quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Hà Nội.
7. Chính phủ (2022), [*Nghị định 83/2022/NĐ-CP*](#) Quy định về nghỉ hưu ở tuổi cao hơn đối với cán bộ, công chức giữ chức vụ lãnh đạo, quản lý, Hà Nội.
8. Chính phủ (2020), [*Nghị định 12/2022/NĐ-CP*](#) Về xử phạt vi phạm hành chính trong lĩnh vực lao động, bảo hiểm xã hội, người lao động Việt Nam đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng, Hà Nội.
9. Chính phủ (2020), [*Nghị định 152/2020/NĐ-CP*](#) Quy định về người lao động nước ngoài làm việc tại Việt Nam và tuyển dụng, quản lý người lao động Việt Nam làm việc cho tổ chức, cá nhân nước ngoài tại Việt Nam, Hà Nội.

10. Chính phủ (2020), [Nghị định 145/2020/NĐ-CP](#) Hướng dẫn [Bộ luật Lao động](#) về điều kiện lao động và quan hệ lao động, Hà Nội.
11. Chính phủ (2020), [Nghị định 135/2020/NĐ-CP](#) Quy định về tuổi nghỉ hưu, Hà Nội.
12. Công ước quốc tế về các quyền dân sự, chính trị năm 1966, Điều 22, Điều 26.
13. Đỗ Thị Dung (2014), *Pháp luật về quyền quản lý của người sử dụng lao động ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ Luật học Trường Đại học Luật Hà Nội, Hà Nội.
14. Trần Hoàng Hải (Chủ biên) (2011), *Pháp luật về giải quyết tranh chấp lao động tập thể - Kinh nghiệm một số nước đối với Việt Nam*, Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia, Hà Nội, tr. 75-77.
15. Quốc hội (2019), *Bộ luật lao động*, Hà Nội.
16. Lê Thế Sơn (2015), *Quyền quản lý của người sử dụng lao động trong pháp luật lao động Việt Nam*, Luận văn Thạc sĩ Luật học, Khoa Luật, Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
17. Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO), Công ước số 87 và số 98 về quyền tự do liên kết và quyền thương lượng thỏa ước lao động tập thể, 1998.
18. Thủ tướng Chính phủ (2022), Quyết định số 1496/QĐ-TTg ngày 30/11/2022 về việc đổi tên Phòng Thương mại và Công nghiệp Việt Nam thành Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam và phê duyệt Điều lệ Liên đoàn Thương mại và Công nghiệp Việt Nam, Khoản 1 Điều 3, Hà Nội.
19. Thủ tướng Chính phủ (2021), Quyết định số 1328/QĐ-TTg ngày 23/7/2021 Ban hành Điều lệ Liên minh Hợp tác xã Việt Nam, Hà Nội.
20. Lương Thị Thùy (2008), "Pháp luật về bình đẳng giới trong lĩnh vực lao động, an sinh xã hội của một số nước trên thế giới", *Tạp chí Luật học*, số (2/2008), tr. 70.
21. Viện Khoa học Pháp lý, Bộ Tư Pháp (2008), *Từ điển Luật học*, Nhà xuất bản Tư pháp.

Tài liệu tiếng nước ngoài

22. Лушникова М.В., Лушников А.М. Право на забастовку (2005) историко-правовое эссе/Российский Ежегодник трудового права, номер 5, с. 64, Москва.

